

tendances **actions**

AGEFOS PME
ILE-DE-FRANCE

Le magazine d'expression
d'AGEFOS PME Ile-de-France

» NUMÉRO 04
JUN 2013

DÉBAT & OPINIONS

Créer une école
interne, un bon retour
sur investissement ?

STRATÉGIE & ACTIONS

Formation : attention
aux dérives sectaires.

ENQUÊTE

Bernard Gazier

Économiste et professeur à l'université
Paris 1 Panthéon-Sorbonne

RECONVERSION PROFESSIONNELLE

« Il faut créer un dispositif vertueux
pour la reconversion des salariés. »

sommaire



06 - 11
ENQUÊTE

Reconversion professionnelle : réussir les changements de cap

Les motivations, les différentes formes de reconversion et les dispositifs d'accompagnement existants.

04 - 05
EXPRESS

12 - 13
DÉBAT & OPINIONS

Créer une école interne,
un bon retour sur investissement ?

14 - 18
STRATÉGIE & ACTIONS

14 - **Emplois d'avenir**
Trois années pour réussir.

16 - **Organismes de formation**
Dérides sectaires : vigilance !

17 - **Expérimentation emploi**
Apolit : un partenariat gagnant pour les territoires.

18 - **Branche coiffure**
Dessange International à la pointe de la formation.

19
LES CLUBS ET CAMPUS AGEFOS PME ILE DE FRANCE



1973 - 2013 : AGEFOS PME a 40 ans.

Quarante ans d'engagement au service de l'emploi et de la formation. Quarante ans d'innovation au service des entreprises et de leurs salariés pour que tous gagnent en compétences. C'est donc à vous que nous dédions cet anniversaire, vous qui nous faites confiance depuis quatre décennies.

Le chemin parcouru depuis 1973 est immense. Fondée pour gérer la collecte de la formation professionnelle, AGEFOS PME a su s'adapter et être partie prenante dans un contexte légal toujours très évolutif. Les années 1980 sont celles du développement de l'investissement formation des PME et des premières dispositions pour l'emploi, avec la création du principe de l'alternance pour les jeunes. Puis, pour répondre aux changements économiques profonds des années 1990, les acteurs de la formation professionnelle, AGEFOS PME en tête, développent l'ingénierie de projet et ont recours aux cofinancements pour accompagner des politiques de formation spécifiques. Les années 2000 sont, quant à elles, riches de dispositifs : la validation des acquis de l'expérience en 2002, le droit individuel à la formation (DIF), la période et le contrat de professionnalisation, en 2004, pour aboutir, ces dernières années, aux mesures à destination des demandeurs d'emploi, comme la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), en 2009, ou le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), en 2011. Aujourd'hui, contrat de génération, emploi d'avenir... nous accompagnons nombre de nouveaux dispositifs et nous en expérimentons d'autres, comme Apolit (accompagnement des politiques d'insertion territoriale), grâce à des cofinancements et à notre volonté de mobiliser des partenaires sur le territoire francilien.

Notre force ? Allier gestion paritaire et organisation de proximité. Une combinaison qui nous donne une légitimité sociale et nous permet de rester au plus près des réalités du terrain et des attentes des entreprises comme des salariés.

Dans ce numéro, vous verrez comment la reconversion professionnelle est en train d'opérer une véritable mutation. Encore marginale il y a de cela une dizaine d'années, elle devient désormais une étape envisagée par tout un chacun dans son parcours professionnel, crise oblige. À mi-chemin entre défi de société et aspirations personnelles, la formation y joue un rôle central.

Un rôle qui fait d'elle, plus que jamais, un enjeu majeur et social, qui anime toujours le débat politique. Et les défis, du fait de la situation de l'emploi, sont importants. Nous sommes prêts à les relever et à redoubler d'efforts pour que la formation reste un facteur d'investissement de l'économie réelle et pour que les compétences des salariés demeurent un vecteur déterminant pour la compétitivité de vos entreprises. Mais pour cela, nous avons besoin de travailler dans la durée et la sérénité législative... C'est ce qui permettra à AGEFOS PME d'être toujours plus innovante et force de propositions ! ■

— Nous sommes prêts à redoubler d'efforts pour que la formation reste un facteur d'investissement de l'économie réelle. —



ÉRIC DES GROTTES, vice-président d'AGEFOS PME Ile-de-France.

ÉRIC BRASSEUR, président d'AGEFOS PME Ile-de-France.

3 QUESTIONS À...

Hubert Grandjean,

président du groupe de travail Afnor norme NF X50-768 relative à l'évaluation de la formation.



« Débuter par une évaluation synthétique de la formation. »

Pourquoi mettre en place une norme sur l'évaluation de la formation ?

H. G. : Pour deux raisons essentielles. D'abord, parce que les ouvrages existants sont très centrés sur l'évaluation de l'action de formation, mais que personne n'a jamais vraiment réfléchi à l'évaluation de la formation au sens large. Nous manquions d'approche méthodologique pour piloter un dialogue autour de l'évaluation. Et puis, deuxième raison, tout le monde parle de retour sur investissement, d'où la multiplication des évaluations. Mais au final, on mesure sans se préoccuper de la suite à donner aux résultats.

Quels sont les objectifs de cette norme ?

H. G. : Il s'agit de donner un langage commun aux différents acteurs pour réfléchir à la mise en place d'un système d'évaluation. Cette démarche qualitative n'a pas pour objet de fournir une liste d'indicateurs à ceux qui adopteront cette norme, mais une méthodologie de réflexion.

En matière de formation, faut-il tout évaluer ?

H. G. : Il faut au contraire éviter de mettre en place un système qui cherche à tout mesurer et à traiter une masse de données inexploitable. Nos travaux apportent, ainsi, une nouvelle notion : l'évaluation synthétique. Dans un premier temps, il s'agit de mettre en place des indicateurs d'alerte pour évaluer s'il n'y a pas péril en la demeure au niveau de la formation. En fonction des réponses, il convient alors d'instaurer une évaluation diagnostique se focalisant sur les critères défailants. ■



EMPLOI

LE CONTRAT DE GÉNÉRATION EST LANCÉ

Le principe ? Le contrat de génération a pour objectifs de faciliter l'intégration des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée, de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences. Un dispositif d'aide financière profite aux plus petites entreprises, vertueuses sur le sujet.

Quel avenir ? Le Gouvernement table sur 500 000 contrats dans les cinq ans, ce qui concernerait donc un million de personnes.

Pour quels salariés ? Ce nouveau contrat concerne tous les jeunes, quel que soit leur niveau de qualification, et les seniors de 57 ans et plus maintenus dans leur poste ou ceux de 55 ans embauchés dans le cadre de ce dispositif.

LÉGISLATION

Sécurisation de l'emploi : examen du projet de loi à l'Assemblée nationale et au Sénat

Le texte prévoit, notamment, la création d'un compte personnel de formation en posant le principe d'un droit à la formation différée. Le projet de loi redéfinit aussi la GPEC en y intégrant, en particulier, les « grandes orientations » du plan de formation. ■

Pour quelles entreprises ? Pour toutes les entreprises du secteur privé, mais dans des conditions différentes.

Les entreprises de 300 salariés et plus doivent négocier des engagements portant sur l'embauche et l'intégration des jeunes, l'emploi des seniors et la transmission des savoirs, mais il n'existe pas d'aide spécifique pour les y encourager. Les entreprises de moins de 300 salariés, quant à elles, bénéficient d'une aide de 4 000 euros par an (sur trois ans maximum) pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en CDI et le maintien dans l'emploi d'un senior de 57 ans ou plus ou le recrutement d'un collaborateur d'au moins 55 ans. Les entreprises de 50 à moins de 300 salariés (ou couvertes par un accord de branche) ont également à négocier un accord d'entreprise ou, à défaut, mettent en place un plan d'action. ■

SOCIÉTÉ L'illettrisme déclaré Grande cause nationale en 2013

Aujourd'hui, ce sont 7 % des adultes de 18 à 65 ans issus du système scolaire français, soit 2,5 millions de personnes, qui ne maîtrisent pas les compétences de base en lecture, écriture et calcul. Pourtant, il est possible de faire reculer l'illettrisme : les chiffres le prouvent. Le label Grande cause nationale, décerné au collectif de 64 associations nationales fédérées par l'ANLCI (Association nationale de lutte contre l'illettrisme), est, à cet égard, une étape très importante. AGEFOS PME, partenaire de l'ANLCI depuis 2002, participe à la lutte contre l'illettrisme grâce au projet DéclICC (DéclIC Compétences Clés), qui vise à former les salariés à la maîtrise des compétences clés en situation professionnelle, avec le soutien du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP). ■

Agenda

Mardi 18 juin 2013

Planète PME Voyons grand, soyons PME !

Les dirigeants d'entreprise et les partenaires qui interviennent dans l'écosystème des PME ont rendez-vous à Planète PME, au Palais des Congrès de Paris, Porte Maillot. Près de 10 000 dirigeants sont attendus, cette année encore !

www.planetepme.org

ÉCONOMIE

Fleuron de l'attractivité économique française, l'Ile-de-France aussi connaît des difficultés de croissance

Avec ses 11,9 millions d'habitants et les nombreux grands groupes qui s'y sont implantés, la région Ile-de-France produit plus de 29 % du PIB national. Première région économique française, elle est aussi l'une des métropoles les plus attractives à l'international, et la première destination touristique au monde.

Pourtant, en 2012, l'économie francilienne est restée en berne : ralentie durant les trois premiers trimestres, elle a encore décéléré au quatrième trimestre. Le nombre de défaillances d'entreprise a augmenté pour la deuxième fois consécutive, et le taux de chômage a atteint un niveau proche de son record pour cette décennie. Un climat morose qui semble perdurer début 2013. ■

Source : Centre régional d'observation du commerce, de l'industrie et des services – février 2013.



LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Réussir les changements de cap

Le temps où l'on faisait sa carrière au même poste, dans la même entreprise, est révolu. Désormais, contraints ou volontaires, les salariés doivent envisager une probable reconversion professionnelle au cours de leur carrière. Enquête sur les motivations, les différentes formes de reconversion et les dispositifs d'accompagnement en place.



Les Français savent, aujourd'hui, qu'ils ne passeront pas toute leur vie professionnelle dans la même entreprise. Huit sur dix envisagent une reconversion et un sur deux a déjà changé d'orientation professionnelle, selon un sondage Ipsos de novembre 2012 pour l'Association pour la formation professionnelle des adultes (AFPA).

Une évolution des mentalités motivée par différents facteurs. Il y a d'abord la conjoncture économique qui, avec la fermeture de sites, notamment industriels, met parfois sur le carreau des centaines de salariés. Ceux-là n'ont d'autre choix que de

se reconverter pour poursuivre leur vie professionnelle, qui ne peut s'arrêter à 40 ans, ni même à 50. Parmi les candidats à la reconversion, on trouve également des personnes dont le métier disparaît

avec l'arrivée de nouvelles technologies. Et puis, il y a ceux qui sont en quête de sens, qui veulent réaliser leur rêve, atteindre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle. « Ce sont, en général, des quadras qui se sentent à l'étroit dans leur emploi salarié, où ils ne partagent pas toujours les valeurs de leur employeur ; ils ont envie de construire un projet pérenne, qui réponde à leurs valeurs... », explique

Isabelle Larregne, directrice du développement de BGE PaRIF (ex-Boutique de Gestion), qui conseille et forme à la création d'entreprise. Si, pour un quart des per-

sonnes interrogées par l'AFPA, les reconversions sont « liées à la crise », elles résultent d'un « choix personnel » pour plus de la moitié (55 %) des répondants convertis. Toujours selon ce sondage,

on constate également que les reconversions concernent surtout les salariés les moins diplômés : 65 % sont des ouvriers, 57 % des employés et 48 % des professions intermédiaires. Mais concrètement, comment les employeurs et les systèmes de formation et d'orientation français gèrent-ils les changements de vie professionnelle ?

ENCOURAGER ET FLUIDIFIER LA RECONVERSION

« L'organisation sociale, en France, pénalise encore beaucoup les candidats au changement en les obligeant à repartir de zéro, parfois avec peu de moyens », note Bernard Gazier, économiste, membre de l'Institut universitaire de France et professeur à l'université Paris 1 Panthéon-Sorbonne. À cela, deux explications, selon lui. « D'abord, il y a une incroyable distance entre les appareils éducatifs et productifs français. On forme des citoyens, et ensuite des travailleurs.

Il n'y a pas assez de passerelles entre les deux univers », précise-t-il. Et puis, pour souligner le manque de transférabilité des savoir-faire d'une entreprise à une autre, et donc le manque d'employabilité des salariés, Bernard Gazier explique les limites des systèmes de formation maison mis en place dans les entreprises. « Les gens sont formés en interne aux métiers de l'entreprise. Les employeurs les forment à leurs besoins propres en espérant qu'ils n'iront pas voir ailleurs. Les salariés sont en quelque sorte verrouillés », déplore-t-il.

Des solutions concrètes existent, néanmoins, pour encourager et fluidifier les reconversions professionnelles. La formation tout au long de la vie joue un rôle fondamental dans ces processus de changement. Et la France ne manque pas d'outils dans le domaine.

Le bilan de compétences est la première étape dans la construction d'un nouveau projet professionnel. « Il permet de faire le point sur les compétences du ►►

Interview

Pourquoi les entreprises ont-elles peur des profils « reconvertis » ?

Les employeurs sous-estiment ces profils, car ils s'attachent tellement à la recherche de compétences métiers qu'ils en oublient les ressources internes propres des candidats.

Quels sont les atouts de ces candidats ?

Pour changer d'orientation, il faut du courage. Les reconvertis font preuve d'un dynamisme et d'une motivation à toute épreuve. Ils présentent également une capacité à gérer le stress autrement. Pour eux, c'est désormais un stress qui challenge, et non un stress qui démotive. Si une entreprise se donne la chance d'embaucher des reconvertis, elle s'offre aussi un second souffle.

Les personnes reconverties réussissent-elles mieux que les autres ?

Tout dépend de l'acceptation retenue derrière le terme « réussite ». Si réussir, c'est gagner beaucoup d'argent et concentrer le pouvoir, les reconvertis ne sont pas forcément concernés. En revanche, si réussir rime avec être plus heureux, plus épanoui dans son travail, alors là oui, les reconvertis réussissent mieux que les autres.



SYLVAINÉ PASQUAL,
fondatrice et dirigeante
d'Ithaque Coaching

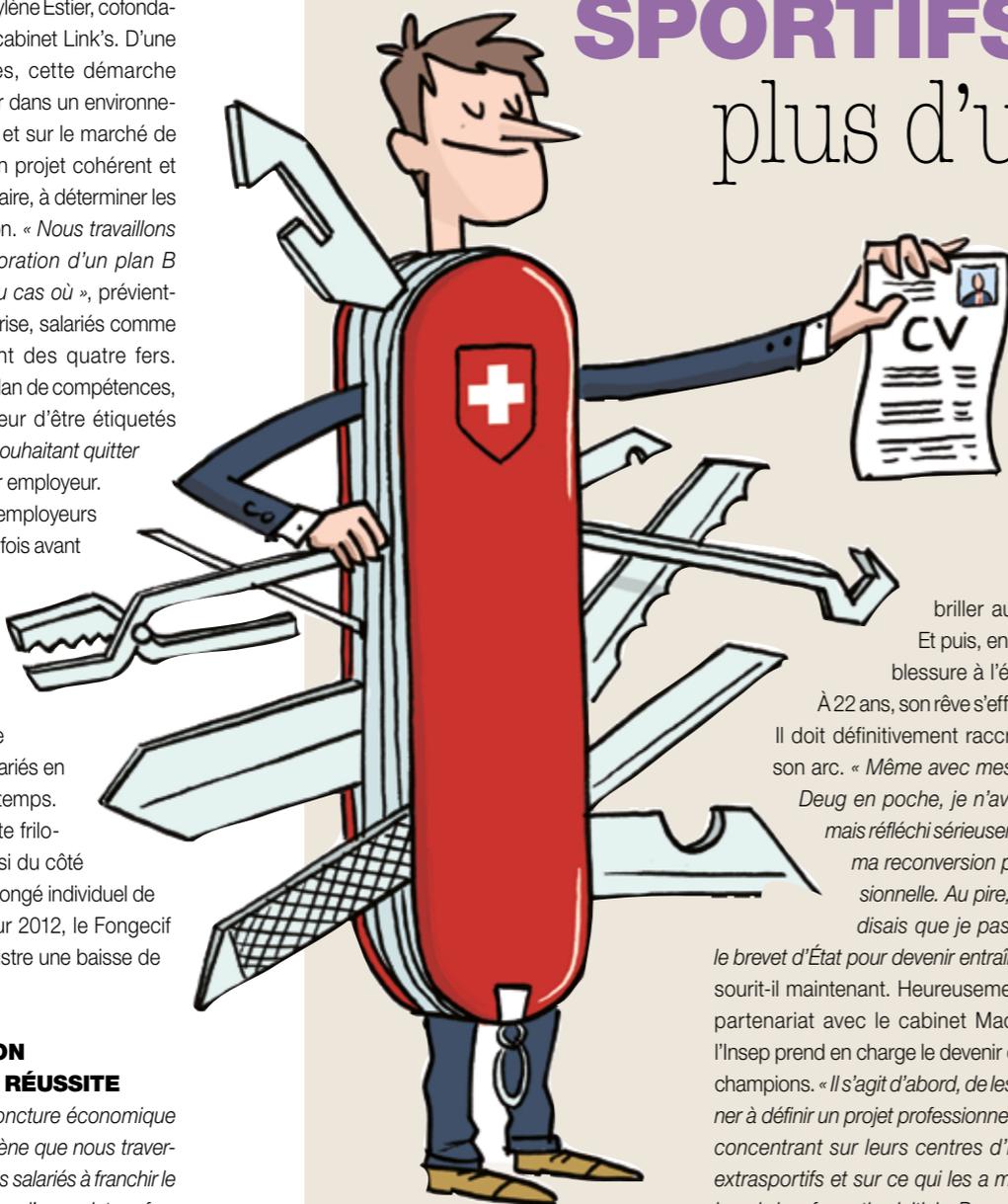
— Si une entreprise se donne la chance d'embaucher des reconvertis, elle s'offre aussi un second souffle. —

►► candidat, sa personnalité et ses aspirations personnelles et professionnelles», précise Marylène Estier, cofondatrice et gérante du cabinet Link's. D'une durée de 24 heures, cette démarche vise à se positionner dans un environnement professionnel et sur le marché de l'emploi, à définir un projet cohérent et réaliste et, si nécessaire, à déterminer les besoins de formation. « Nous travaillons également à l'élaboration d'un plan B avec le candidat. Au cas où », prévient-elle. Par temps de crise, salariés comme employeurs freinent des quatre fers. En demandant un bilan de compétences, les premiers ont peur d'être étiquetés « non motivé » ou « souhaitant quitter l'entreprise » par leur employeur.

De l'autre côté, les employeurs réfléchissent à deux fois avant de financer des bilans de compétences. Par souci d'économie, il n'est souvent pas question de laisser partir des salariés en formation trop longtemps. En ce moment, cette frilosité se retrouve aussi du côté des demandes de congé individuel de formation (CIF). Pour 2012, le Fongecif Ile-de-France enregistre une baisse de 5 % des demandes.

LA FORMATION OPTIMISE LA RÉUSSITE

« La mauvaise conjoncture économique et la période anxieuse que nous traversons n'incitent pas les salariés à franchir le pas de la construction d'un projet professionnel », constate Laurent Nahon, directeur général du Fongecif. Et pourtant, le congé individuel de formation est une voie appropriée pour se reconverter. En effet, ce dispositif permet à toute personne qui travaille de suivre, au cours de sa vie professionnelle, des actions de formation à



SPORTIFS DE HAUT NIVEAU : plus d'une corde à leur arc

briller aux JO. Et puis, en 2004, blessure à l'épaule. À 22 ans, son rêve s'effondre. Il doit définitivement raccrocher son arc. « Même avec mes deux Deug en poche, je n'avais jamais réfléchi sérieusement à ma reconversion professionnelle. Au pire, je me disais que je passerais

le brevet d'État pour devenir entraîneur », sourit-il maintenant. Heureusement, en partenariat avec le cabinet Mac Erci, l'Insep prend en charge le devenir de ses champions. « Il s'agit d'abord, de les amener à définir un projet professionnel en se concentrant sur leurs centres d'intérêt extrasportifs et sur ce qui les a motivés lors de leur formation initiale. Pour réussir, on doit également comprendre leur mode de fonctionnement et leur personnalité », explique Dolorès Jover, directrice associée de Mac Erci. Ensuite, le cabinet les invite à découvrir les différents secteurs et métiers susceptibles de leur convenir

au cours d'entretiens collectifs et de tests d'orientation. Le bilan de compétences s'achève par l'approfondissement des techniques de recherche d'emploi.

UN ACCOMPAGNEMENT SUR MESURE

« On les guide dans leur projet, mais on ne choisit pas à leur place. La plupart des sportifs de haut de niveau visent d'emblée un job dans le sport mais au final, à peine 1 % y démarrent une véritable carrière », observe Dolorès Jover. La majorité, comme Antoine Friot, optent pour des métiers plus « classiques ». Depuis 2012, il est désormais responsable du contrôle

de gestion de l'usine Saint-Gobain de Vaujours (77). Pour lui, l'accompagnement de Mac Erci a consisté à préparer le concours d'entrée à l'ESCP, prestigieuse école de commerce. « Durant un an, l'Insep et Mac Erci m'ont entraîné à la préparation du grand oral de l'école », se souvient-il. Grâce à l'appui de l'Insep et du cabinet, mais aussi au soutien de son préparateur mental de l'époque « tir à l'arc », Antoine Friot réussit à faire le deuil de son sport. « Ils m'ont tous aidé à me reconstruire et à me dire que je disposais de toutes les forces et attributs pour réussir dans le monde professionnel », explique-t-il. Pari gagné,

pour lui, puisqu'en 2006, il intègre l'ESCP et en sort diplômé en 2011. Les sportifs de haut niveau sont-ils des salariés comme les autres ? « Leurs principaux atouts sont leur sens de l'engagement et leur grande capacité de travail dès lors qu'ils ont trouvé un secteur d'activité qui les motive », apprécie Dolorès Jover. En revanche, il leur faut souvent un peu plus de temps que les autres pour s'adapter au monde professionnel, car

— Il faudrait des partenariats plus étroits entre les structures sportives et le monde de l'enseignement. —

ils n'en connaissent ni les codes, ni les us et coutumes. « Ils ignorent tout de la réalité du monde du travail. Il faudrait des partenariats plus étroits entre les structures sportives et le monde de l'enseignement. Et ce, le plus tôt possible, dès la classe de troisième », plaide Dolorès Jover. Même les athlètes de haut niveau ont besoin d'avoir d'autres repères que le sport.

Depuis 1991, AGEFOS PME Ile-de-France agit pour l'emploi et la formation dans le monde du sport. Une convention régionale a été renouvelée en 2010 avec la DRJSCS* pour faciliter l'orientation, l'information et l'intégration des sportifs de haut niveau vers l'emploi et la qualification par le financement de bilans de compétences, notamment.

*DRJSCS : Direction régionale de la jeunesse, des sports et de la cohésion sociale.



LAURENT NAHON, directeur général du Fongecif

— Un an après leur CIF, 7 salariés financés sur 10 sont dans une situation professionnelle plus favorable. —

►► temps plein ou à temps partiel. « Un an après leur CIF, sept salariés financés sur dix sont dans une situation professionnelle plus favorable. Certains sont passés de temps partiel à temps plein, d'autres ont changé de catégorie socioprofessionnelle, d'autres, encore, ont changé de métier ou de secteur », observe-t-il. Le fait de se former et d'être accompagné dans un projet de changement de vie optimise les chances de réussite du candidat. À BGE Parif, même son de cloche. « Plus le créateur d'entreprise est aidé dans son projet, plus le taux de pérennité de sa structure est important », constate Isabelle Larregne.

UN MAÎTRE MOT : L'ANTICIPATION

Pour Bernard Gazier, le maître mot d'une reconversion réussie est l'anticipation. « Il ne faut pas attendre que les gens basculent dans le chômage pour s'occuper de développer leur employabilité », affirme-t-il. Pour lui, le système anglais des « learning reps » est intéressant à ce titre. « Partant du principe que les reconversions doivent être anticipées sur le lieu de travail, les partenaires sociaux ►►

►► britanniques se sont saisis du dossier. Ainsi, dans les entreprises, ce sont les représentants syndicaux eux-mêmes qui mènent des démarches d'information et de conseil sur la formation vers les salariés les moins formés. Ils leur expliquent les avantages qu'il y a à se former et leur proposent de postuler à telle ou telle formation », explique-t-il. En France, les salariés les moins qualifiés sont aussi les moins formés dans les entreprises. Peu informés, côté employeur, sur leur intérêt à développer leur employabilité, ils ne manifestent pas leur envie de se former. Or, s'il n'est jamais trop tard pour envisager une formation, il est cependant important d'anticiper pour bénéficier des dispositifs les plus avantageux. La période de professionnalisation, prévue par le droit français, en est un bon exemple. Le principe est simple : favoriser le maintien des salariés dans l'emploi et leur permettre d'actualiser leurs connaissances grâce à des actions de formation. Elle peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF) ou de l'employeur dans le cadre du plan de formation. Le financement est assuré par l'OPCA, auquel l'employeur a versé ses contributions à la formation continue.

En plus d'une meilleure anticipation, Bernard Gazier

plaide également pour une meilleure pérennité des instances de reclassement. Actuellement, en France, le contrat de sécurisation professionnelle (CSP), proposé aux salariés des entreprises de moins de 1 000 personnes licenciés pour motif économique, dure 12 mois. Grâce à un accompagnement renforcé et individualisé, les ex-salariés devenus demandeurs d'emploi sont épaulés par des consultants pour retrouver un emploi durable. Passé ce délai, ils retombent dans la gestion de droit commun des demandeurs d'emploi.

L'EXEMPLE AUTRICHIEN

Le congé de reclassement, destiné aux licenciés économiques des entreprises de plus de 1 000 personnes, est également circonscrit dans le temps : entre quatre et neuf mois. Pour Bernard Gazier, les « fondations du travail » autrichiennes montrent qu'en alliant anticipation et pérennité, la reconversion professionnelle durable des licenciés économiques est tout à fait possible. « Il s'agit de proposer des cellules de reclassement et de reconversion qui existent tant que les salariés en ont besoin », explique-t-il. Pour cela, l'annonce de la restructuration est faite au moins six mois à l'avance, de manière à laisser

de la place aux concertations collectives et aux initiatives individuelles. « L'antenne de reclassement est une fondation, ce qui veut dire qu'elle repose sur un capital immobilisé pour elle.

« L'organisation sociale, en France, pénalise encore beaucoup les candidats au changement. »

BERNARD GAZIER, économiste, membre de l'Institut universitaire de France et professeur à l'université Paris I Panthéon-Sorbonne.

Reconversion : ceux qui ont franchi le pas

CHRISTELLE MALDAGUE, ancienne cadre dans la banque, créatrice d'une entreprise de décoration d'intérieur.

Reconversion professionnelle rime avec formation. Après un an et demi de réflexion et de rencontres, elle quitte son emploi, en juillet 2011, pour une formation de huit mois en décoration d'intérieur à l'École Boule. Puis elle enchaîne avec trois mois de stage à la création d'entreprise à la BGE. Elle y croise d'autres entrepreneurs en herbe. Avec eux, elle échange sur le métier de dirigeant, lève le doute et, en novembre 2012, crée son EURL à Paris. « Je travaille pour moi, le boulot me plaît vraiment et j'ai retrouvé une forme de liberté même si, comme tout créateur d'entreprise, je travaille énormément. »

DIDIER LÉBOURG, ancien coursier désormais agent paysagiste à la mairie de Bagneux (92).

En juin 2011, et après 24 ans de service, Didier Lebourg est licencié pour raison économique de son poste de coursier. À 45 ans, il signe donc une convention de reclassement personnalisée (CRP), qui lui assure un an de rémunération à hauteur de 80 % de son ancien salaire et un accompagnement dans sa recherche d'emploi. « Je voulais continuer à travailler dehors et j'ai cherché un secteur qui recrutait. C'est d'ailleurs l'une des clés d'une reconversion réussie », se souvient-il. Ce sera les espaces verts. Après six mois d'alternance, il décroche une certification d'agent paysagiste et un poste à la mairie de Bagneux. « Un boulot dans lequel je m'épanouis au quotidien », conclut-il.

FRANÇOISE PRATS, professeur de mathématiques et adjointe de Pastorale scolaire au sein de l'établissement privé catholique Franklin Saint-Louis de Gonzague (Paris 16).

« On ne te voit pas plus, mais au moins, on sait à quoi tu sers. » Voilà résumée la nouvelle carrière de Françoise Prats par l'un de ses trois enfants. « J'avais besoin d'un véritable but dans la vie », se souvient celle qui, en 2003, a démissionné d'un beau poste au sein d'une banque. Soucieuse de transmettre ses connaissances, cette diplômée de l'ENSAE* enseigne alors au sein de Negocia** puis de Sup des RH. En 2008, le directeur du lycée de ses enfants lui propose de devenir professeure de mathématiques. Banco ! L'année suivante, elle accepte aussi le poste d'adjointe de Pastorale scolaire. « Une reconversion réussie, car mon nouveau métier me permet de faire grandir les jeunes à la fois au niveau intellectuel, humain et spirituel », conclut-elle.

* École nationale de la statistique et de l'administration économique, aujourd'hui rebaptisée ENSAE ParisTech.

** Devenue Novancia depuis la fusion entre Negocia et Advancia.



Elle est donc indépendante et stable, et subsistera autant que de besoin », précise-t-il. Outre son capital, elle bénéficie de trois apports de ressources : des fonds publics des politiques de l'emploi, une partie significative de l'indemnité de reclassement touchée par les « partants », et une très faible cotisation payée par les salariés qui restent, destinée à financer les actions de formation. Dans ce contexte, les « partants » sont des volontaires, qui peuvent être d'âge et de qualification très variés. Les actions de formation, qui sont une composante centrale de la démarche, sont privilégiées. Il en résulte de bonnes performances de reclassement.

Aujourd'hui, l'Autriche compte 141 fondations « d'outplacement ». Ce dispositif est-il transférable en France ? « Pas en l'état, car le taux de chômage autrichien est sans commune mesure avec le nôtre, mais nous devons réfléchir à la création d'un dispositif vertueux pour la reconversion des salariés. Un dispositif dans lequel l'entreprise et les salariés seraient gagnants et qui limiterait la prise de risques », conclut-il. ■

Actions >



MICHELLE DELARASSE, responsable du département formation d'OCP.

OCP accompagne la reconversion de ses salariés

Passer du poste de préparatrice de commandes à auxiliaire de puériculture ou conseiller funéraire... Chez OCP, les reconversions professionnelles (internes ou externes) sont envisageables grâce à un dispositif bien rodé. « Les entretiens de management annuels sont l'occasion de faire le point sur les projets professionnels et personnels des salariés », explique Michelle Delarasse, responsable du département formation de l'organisme de distribution

de produits pharmaceutiques. Le service formation étudie ensuite la faisabilité du projet. « Nous analysons les conséquences à la fois administratives et financières et la réelle motivation du candidat pour ce changement. Via un organisme extérieur, nous testons ses capacités et son potentiel pour mener à bien sa reconversion professionnelle. Nous voulons à tout prix éviter les échecs », insiste-t-elle. Étape suivante : apprécier l'écart entre la formation requise pour le nouveau travail et la formation initiale du candidat. « Si l'écart est très important, nous proposons des remises à niveau essentiellement en mathématiques, en français et en bureautique en utilisant les heures de DIF du salarié », complète-t-elle. Une fois ces étapes franchies, le candidat part suivre la formation qui lui permettra de se reconvertir. « Nous combinons les différents dispositifs existants – CIF, DIF, période de professionnalisation... – afin d'optimiser la formation du salarié et les coûts », ajoute Michelle Delarasse. Chaque année depuis 2008, OCP accompagne avec succès deux à trois projets de reconversion externe.



« Grâce à l'Institut, nous sommes à même de monter rapidement des sessions en lien avec nos problématiques terrain. »



JENNIFER PUNDA, responsable d'Umanis Institut et manager RH au sein du groupe.



« On estime que pour 1 euro investi dans une école interne de formation, le retour sur investissement est compris entre 2 et 3 euros. »



CAROLINE MAUJONNET, directrice en charge des stratégies RH et du développement des dirigeants chez Julhiet Paris (groupe Bernard Julhiet).



« Notre école interne est ouverte à tous les publics sans distinction de statut ou de métier. »



SÉBASTIEN MOTÉCHIC, responsable formation de Metro Cash & Carry France.

Créer une école interne, un bon retour sur investissement ?

Belles vitrines pour les entreprises, investissements rentables et outils de fidélisation des salariés, les écoles internes de formation ont à nouveau le vent en poupe. Explications et témoignages.

Dès sa création, il y a 20 ans, le groupe de conseil Umanis a misé sur une école de formation interne, Umanis Institut. Tout d'abord réservée à la formation des clients de l'entreprise, cette école s'est peu à peu ouverte aux salariés, notamment aux 200 collaborateurs de l'activité call center du groupe. Pourquoi ce choix ? « Par souci de flexibilité et de réactivité. Grâce à l'Institut, nous sommes à même de monter rapidement des sessions en lien avec nos

problématiques terrain. Les formateurs, travaillant eux-mêmes au sein des call centers, peuvent illustrer leurs propos avec des exemples concrets et contextualisés », explique Jennifer Punda, responsable d'Umanis Institut et manager RH au sein du groupe. Le parti pris de ce groupe n'est pas un cas isolé – au contraire. Avec la crise, les entreprises se recentrent sur leurs compétences métiers afin d'assurer la pérennité de leur activité, et cela passe par le développement d'écoles métiers. « À la

différence des universités d'entreprise, qui connurent un essor important, en France, dans les années 1990, essentiellement autour des programmes de développement des cadres et dirigeants, les écoles internes de formation se focalisent désormais davantage sur des métiers stratégiques pour l'entreprise. Par exemple, les forces commerciales, ou encore les acheteurs », explique Caroline Maujonnet, directrice en charge des stratégies RH et du développement des dirigeants chez Julhiet Paris (groupe Bernard Julhiet).

DES ÉCOLES QUI PRIVILÉGIENT LA PRATIQUE

L'autre spécificité de ces établissements est leur ouverture à tout type de salariés. « La Maison de la formation, lancée en 2002, puis son extension avec l'École des métiers, en 2007, est ouverte à tous

les publics, sans distinction de statut ou de métier : des fonctions d'employés de commerce aux postes d'encadrement, de la vente à la logistique, sans oublier les achats et les ressources humaines », détaille Sébastien Motéhic, responsable formation de Metro Cash & Carry France (marchés professionnels Metro). « Côté organisation, ces écoles disposent en général d'une structure propre, d'un budget spécifique et sont la plupart du temps rattachées à la direction générale », souligne Caroline Maujonnet. Certaines ont même des locaux dédiés. Metro Cash & Carry France a, par exemple, reconstitué un restaurant grandeur nature, à deux pas de son siège social, à Nanterre (92). « Mais pour réduire les frais de structure, les entreprises misent de plus en plus sur les campus itinérants ou virtuels », observe Caroline Maujonnet. Selon les établissements, les sessions sont assurées par des formateurs internes (comme chez Umanis Institut) ou, plus souvent, par une équipe composée de formateurs internes

et externes selon les sujets. « Nous faisons majoritairement appel à des organismes de formation externes dans le cadre des formations managériales et commerciales pour laisser un espace d'expression libre à nos collaborateurs. Les formations à la gestion sont, en revanche, souvent animées par des formateurs internes qui maîtrisent parfaitement nos outils et nos process », précise Sébastien Motéhic. En termes de contenu, on observe la quasi-disparition des séminaires théoriques. « Les stagiaires recherchent des solutions opérationnelles immédiatement applicables. — souvent complétés de modules d'e-learning et parfois même de "serious games", au sein même des sessions de présentiel », explique Caroline Maujonnet. L'investissement dans une école de formation interne varie naturellement selon le type de structure retenu. Mais « il faut plutôt y voir un centre de profit. On

estime que pour 1 euro investi, le retour sur investissement est compris entre 2 et 3 euros », indique Caroline Maujonnet.

UN LEVIER DE MOTIVATION POUR LES ÉQUIPES

Ces écoles, au plus près des enjeux du terrain, rendent les stagiaires immédiatement plus opérationnels. « Obtenir un diplôme ou une certification via notre école des métiers est un signe de reconnaissance pour nos collaborateurs, et c'est un réel levier de motivation et de fidélisation des équipes », revendique Sébastien Motéhic. Elles constituent également une excellente vitrine pour l'entreprise car elles véhiculent une image positive à l'extérieur. Attention, toutefois, à ne pas enjoliver le tableau. « En intégrant trop d'opérationnels dans les comités de pilotage de ces écoles internes, on risque de se limiter à une vision très court-termiste des besoins en compétences », prévient Caroline Maujonnet. Pour une efficacité maximale et pour améliorer l'employabilité des salariés, ces écoles doivent aussi développer les compétences de demain. ■

NOUVEAU DISPOSITIF

Emplois d'avenir

Trois années pour réussir

Créés pour faciliter l'insertion de jeunes de 16 à 25 ans révolus peu ou pas qualifiés (30 ans pour les travailleurs handicapés), les emplois d'avenir représentent une véritable opportunité pour les structures « présentant un caractère d'utilité sociale ou environnementale ». Le tout assorti d'un solide coup de pouce.



14 000

EMPLOIS D'AVENIR
prévus en Ile-de-France.

« **C**e sont les jeunes et le développement de leurs projets professionnels qui sont au cœur des emplois d'avenir, souligne d'entrée de jeu Laurent Vilboeuf, directeur régional de la Direccte* Ile-de-France. Sur la base de contrats longs, mais aussi d'une aide

durable et stable, ces emplois donnent aux structures et aux jeunes une perspective de trois ans, le temps de construire leur projet avec un véritable accompagnement. »

Tutorat et formation tiennent donc un rôle central dans la réussite des emplois d'avenir. « Dans leur mise en œuvre, les entre-

prises sont aidées : un accompagnement personnalisé des jeunes est proposé par les missions locales, et des possibilités de financement pour des formations leur sont ouvertes via les OPCA. » Selon les cas, des aides peuvent également être attribuées par les conseils généraux ou l'Agefiph pour les jeunes reconnus travailleurs

CAS PRATIQUE

La RATP s'engage

« **N**ous nous inscrivons pleinement dans la politique du Gouvernement pour mettre un frein au chômage des jeunes en difficulté, souligne Philippe Pieters, responsable du Campus RATP. Mais attention : il s'agit bien d'aller vers des emplois qualifiés et pérennes à la RATP, pour lesquels nous avons des exigences fortes. »

UN OBJECTIF : DES EMPLOIS PÉRENNES

Au total, 200 emplois d'avenir seront mis en place en 2013 et autant en 2014. Ils concernent deux secteurs d'activité : 80 % pour l'exploitation (pour les départements

Bus, Espace Métro et Contrôle) et 20 % pour la maintenance. « Dans le premier cas, il y aura un premier CDD d'un an dans un métier en rapport avec la régulation du trafic et des flux voyageurs, à mi-temps avec des formations générales et de mise à niveau. Après des tests d'embauche, ils se verront proposer un deuxième CDD, pendant lequel ils seront formés à un métier spécifique, puis passeront les tests pour une embauche définitive. Pour la maintenance et la production, il y aura deux cas : soit un CDD d'un an pour des jeunes de niveau 5 (CAP ou BEP), soit un CDD de 24 à 36 mois pour les jeunes sans qualification, avec comme jalon le

passage de certificats de qualification professionnelle tous les six mois. Le tout sera validé par un titre homologué de type AFPA. Dans tous les cas, les jeunes passeront les tests d'embauche à la fin du CDD pour un emploi pérenne. »

DES TUTEURS QUALIFIÉS

La RATP a mis en place un dispositif rigoureux faisant appel à ces structures de formation, à la sous-traitance pour les formations générales, et à des tuteurs permanents. « Nous ne faisons aucune concession sur les exigences de chaque métier, insiste Philippe Pieters. Les tuteurs seront soit des agents d'encadrement reconnus par leurs pairs, soit des opérateurs en fin de carrière désirant transmettre leur savoir-faire. Dans tous les cas, ils recevront une formation spécifique. » ■

handicapés. L'ensemble du service public de l'emploi est mobilisé pour la mise en œuvre de ce dispositif, qui implique une coopération très étroite entre Pôle emploi, la Direccte, les missions locales et Cap emploi.

MISSIONS LOCALES ET CAP EMPLOI

« La plupart des jeunes, dans ce type de contrat, arrivent sans qualification, souligne Emmanuelle Maufrais, directrice générale d'AGEFOS PME Ile-de-France. Mais la durée du contrat permet de prendre le temps de sécuriser l'intégration, la formation et la professionnalisation. » Il est donc important de bâtir un projet rigoureux pour que chacun en tire le meilleur parti.

Pour cela, le rôle des missions locales et de Cap emploi (pour les travailleurs handicapés) est central. Tout d'abord, ces deux organismes accueillent les jeunes souhaitant postuler et les aident à définir un projet. Ils rencontrent également les structures qui désirent accueillir un salarié en emploi d'avenir.

« Si nécessaire, explique Laurent Vilboeuf,

les conseillers des missions locales réfléchiront avec elles afin de mieux définir la fiche de poste et les modalités du tutorat. Ils les accompagneront aussi dans la construction du projet de formation, qui pourra être finalisée après la signature du contrat de travail, avec les jeunes. »

« Il s'agit de coconstruire un parcours de formation adapté au projet professionnel du jeune et au poste qui va être occupé dans l'entreprise, en s'assurant que les compétences acquises soient transférables, souligne Emmanuelle Maufrais. L'obtention d'une qualification n'est pas obligatoire, mais elle peut se révéler nécessaire pour certains métiers. »

Une chose est sûre : l'emploi d'avenir demande un investissement de la part de l'employeur. « Mais, conclut Laurent Vilboeuf, l'aide est loin d'être négligeable, et les missions locales sont là pour conseiller et accompagner les jeunes, aussi bien que les employeurs. Consultez-les pour bien monter votre projet. » ■

* Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

En pratique >

Emploi d'avenir, les aides financières

Les emplois d'avenir concernent prioritairement les entreprises du secteur non marchand mais aussi, sous conditions, celles du secteur marchand pour certaines activités définies régionalement (économie sociale et solidaire, mais ouverture prochaine à d'autres secteurs). Ces contrats en CDI ou en CDD d'un à trois ans bénéficient d'une aide de l'État de 75 % du Smic brut (35 % pour les employeurs du secteur marchand). À cela peuvent s'ajouter les aides des collectivités : jusqu'à 95 % de la rémunération brute en cas de CDI (100 % pour les travailleurs handicapés) avec l'aide de la Région Ile-de-France, très impliquée dans la mise en œuvre des emplois d'avenir.

2,3 Md€

INVESTIS par le Gouvernement.



HENRI-PIERRE DEBORD, secrétaire général adjoint de la Miviludes.

ORGANISMES DE FORMATION

Dérives sectaires : vigilance !

En organisant, début 2012, un colloque à destination des acteurs de la formation professionnelle sur la prévention et la lutte contre les dérives sectaires, les pouvoirs publics appelaient à une vigilance accrue. Un an plus tard, les entreprises peinent à se mobiliser sur le sujet, comme le constate Henri-Pierre Debord, secrétaire général adjoint de la Miviludes*.

Après le colloque de 2012 sur les dérives sectaires dans la formation professionnelle, comment les entreprises ont-elles réagi ?

Henri-Pierre Debord : Les entreprises potentiellement clientes de formations – et susceptibles de favoriser l'introduction du risque sectaire en leur sein – n'ont pas vraiment profité de cette opportunité pour renforcer leurs liens avec la Miviludes. C'est regrettable, compte tenu du fait que la dérive sectaire est une menace croissante depuis trois ou quatre ans, qui porte atteinte aux individus et à la personne morale de l'entreprise.

Qui est en prise directe avec cette menace, l'entreprise ou le salarié ?

H.-P. D. : Principalement le salarié, à titre personnel ou en petit groupe. La Miviludes est sollicitée par de grandes entreprises (de l'énergie, de la bancassurance, de l'agroalimentaire, etc.), mais la prise de conscience est insuffisamment répandue, ce qui explique que les alertes proviennent surtout des salariés. Il faudrait favoriser les synergies entre les différents niveaux de management face à ce risque. Néanmoins, les dirigeants restent encore frileux sur ce sujet, car ils craignent que cela nuise à l'image de l'entreprise.

Créer un label pour les organismes fiables : est-ce la solution ?

H.-P. D. : La question est sensible : labéliser peut offrir des garanties nouvelles aux réseaux à caractère sectaire qui, une fois référencés, induiraient en erreur les organismes certificateurs. Nous en sommes encore au stade de la réflexion avec les parties prenantes. Il convient prioritairement de renforcer la capacité d'intervention en amont de tous les acteurs déjà présents dans la boucle de la prévention contre ce type de dérives.

En pratique >

En cas de doute, suivez le guide...



Un seul critère ne suffit pas pour caractériser l'existence d'un risque de dérive sectaire, et tous les critères n'ont pas la même valeur. Toutefois, le premier critère – la déstabilisation mentale – est toujours présent, et c'est de la combinaison de plusieurs critères (déstabilisation mentale, exigences financières exorbitantes, rupture avec l'environnement d'origine, atteintes à

l'intégrité physique, etc.) que naît la concrétisation d'un risque sectaire.

Le scénario est bien rodé : dès le premier contact, les dirigeants et animateurs de sessions de formation issus de mouvements à caractère sectaire offrent un accueil personnalisé empreint d'une grande chaleur humaine, comme si, à leurs yeux, la personne rencontrée était tout à fait exceptionnelle. Un premier acte prédateur envers une recrue potentielle.

Source : Savoir déceler les dérives sectaires dans la formation professionnelle (Guide édité par la Miviludes) ; www.miviludes.gouv.fr

* Mission interministérielle de vigilance et de lutte contre les dérives sectaires (Miviludes).

EXPÉRIMENTATION EMPLOI

Partenariat gagnant pour les territoires

Apolit, expérimentation lancée dans le Val-d'Oise (95) pour trois ans, vise à aider les bénéficiaires du RSA à trouver un emploi, et les entreprises locales, des profils qualifiés. Le point à mi-parcours, avec Lansana Touré, directeur adjoint de la vie sociale au sein du Conseil général du 95, et Catherine Bommart, responsable projet insertion d'AGEFOS PME Ile-de-France.

Après le lancement d'Apolit sur les territoires de la Plaine de France et du Vexin, quels sont les premiers résultats ?

Catherine Bommart : À ce jour, deux parcours d'accompagnement et deux parcours de formation se sont succédé sur le territoire de la Plaine de France, et deux autres parcours d'accompagnement ont été déployés fin 2012 sur les territoires du Vexin et de Rives de Seine. Le suivi à trois mois montre une majorité de « sorties positives » du dispositif : à chaque fin de parcours, entre 30 % et 40 % des bénéficiaires décrochent un



LANSANA TOURÉ, directeur adjoint de la vie sociale au sein du conseil général du Val-d'Oise.

emploi en CDD ou CDI (temps complet ou partiel), entrent dans un dispositif (contrat de professionnalisation ou préparation opérationnelle à l'emploi) ou accèdent à une formation de droit commun.

Lansana Touré : Apolit est un dispositif qui nous a permis de toucher bon nombre d'allocataires du RSA, notamment ceux que nous avions du mal à suivre, soit 1 500 personnes rien que sur la Plaine de France. Les résultats auraient été meilleurs si le contexte économique avait été plus porteur... Malgré cela, nous avons réussi à mobiliser un maximum d'acteurs et à redonner espoir aux personnes formées. Grâce aux certificats de compétences obtenus en fin de stage, elles peuvent trouver un emploi dès que l'opportunité se présente.

Quel bilan peut déjà être tiré ?

L. T. : Il faut souligner la réussite de ce partenariat public/privé entre un Conseil général et un OPCA, une première en France, avec le soutien du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) : en période de restriction budgétaire, il est essentiel de conjuguer efforts et moyens, d'autant plus que nous travaillons tous pour les mêmes publics.

Le projet a le mérite de coller aux particularités du département : ainsi, à l'Est, à la frontière avec la Seine-Saint-Denis, il y a un fort potentiel d'emplois sur Roissy et les formations ont été orientées dans ce sens, mais la mobilité des publics reste encore un frein à lever.

Quelle est la prochaine étape ?

C. B. : Une nouvelle campagne est en cours sur les territoires de Rives de Seine et de la Vallée de Montmorency, et l'on attend encore plus de réussite en emplois durables à la fin de ces nouveaux parcours, compte tenu du dynamisme économique de ces territoires. Entre-temps, des actions ont été menées pour faire connaître le projet Apolit aux entreprises locales, comme par exemple Ikea ou Atos. Le but : que ces sociétés reçoivent favorablement les candidatures des allocataires dans les métiers du nettoyage et de la restauration d'entreprise. ■

CATHERINE BOMMART, responsable projet insertion d'AGEFOS PME Ile-de-France.

En bref >

Apolit, c'est...

Cofinancé par le FPSPP*, le programme Apolit (Accompagnement des politiques d'insertion territoriale) est le fruit d'un partenariat public/privé unique (2011-2014) entre un Conseil général (Val-d'Oise) et un OPCA (AGEFOS PME Ile-de-France) pour aider les bénéficiaires du RSA** à se former et à trouver un emploi. Dans le Val-d'Oise 2,86 % de la population bénéficie de cette allocation, dont la gestion est assurée par le Conseil général.

* Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).
** Revenu de solidarité active.

BRANCHE COIFFURE

Dessange international, à la pointe de la formation

Pour satisfaire sa clientèle et fidéliser ses salariés, le coiffeur-franchiseur Dessange International s'investit dans la formation continue et compte sur AGEFOS PME Ile-de-France pour l'intensifier.

Grâce à sa belle notoriété, le positionnement luxe de Dessange et haut de gamme de Camille Albane, le groupe de coiffure Dessange International bénéficie d'un vivier permanent de candidats qualifiés. Pour rester attractifs et compétitifs, ces réseaux de salons de coiffure, franchisés pour l'essentiel, investissent massivement dans la formation. Ils le font d'abord au travers de deux écoles métiers internes (l'une pour Dessange, l'autre pour Camille Albane). « Ces formations techniques non diplômantes sont réservées aux coiffeurs et coloristes de nos franchisés. En fonction de la taille du salon, une quote-part de la redevance versée par le franchisé sert à financer ces stages de deux ou trois jours, articulés en trois niveaux », détaille Philippe Vincent, directeur général

délégué. Les franchisés participent à cet effort et en comprennent les bienfaits. « Ils ont tout intérêt à encourager leurs salariés à venir se former », insiste Bruno L'Hénaff, directeur commercial franchises France et Europe de ces enseignes. Outre ces deux écoles internes, Dessange International a également fait le choix de l'e-learning avec le Dessange Learning Lounge et le Camille Albane Learning Lab. Cette fois, il s'agit de sensibiliser l'ensemble des collaborateurs aux problématiques d'accueil, de vente, de management... c'est-à-dire ce qui ne relève pas des techniques de coiffure. Ces formations virtuelles, accessibles sur tablettes et PC dans les salons, se

composent de petits modules pragmatiques, ludiques, sous forme de saynètes, de QCM, de dessins animés... durant de 15 à 45 minutes. Elles sont disponibles en six langues, pour les nombreux salons situés à l'étranger. « Lancés en 2011 chez Dessange et 2012 chez Camille Albane, ces dispositifs ont déjà séduit plus d'un collaborateur sur deux », apprécie Philippe Vincent. Chez Dessange International, la formation n'est pas un vain mot. La récente désignation d'AGEFOS PME comme nouvel OPCA pour la branche coiffure suscite donc toute l'attention des dirigeants du groupe.

— Pour toutes les formations non techniques, Dessange a fait le choix de l'e-learning. —

« Pour nos franchisés, mais aussi pour nous, franchiseur, nous attendons évidemment un financement partiel de nos stages de formation. Et puis, nous misons également sur l'organisation régionale d'AGEFOS PME pour que chacun de nos salons reçoive des conseils et des services personnalisés et de proximité », conclut Philippe Vincent. ■

Chiffres clés

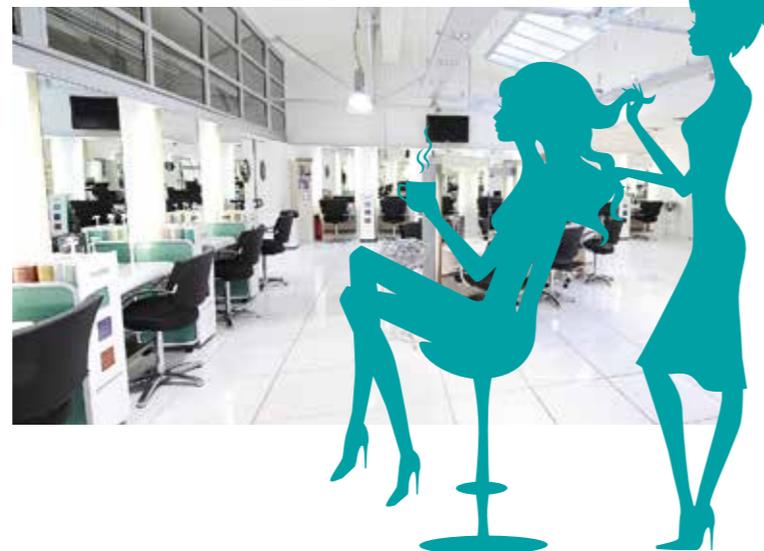
1954 : ouverture du 1^{er} salon Dessange.

1976 : lancement du groupe en franchise.

2 000 salons dans le monde sous les marques Dessange, Camille Albane et Fantastic Sams (aux États-Unis), dont 450 en France.

20 000 salariés, dont 3 500 dans l'hexagone.

200 nouveaux collaborateurs au sein du réseau France chaque année, dont un tiers d'apprentis.



Clubs et campus AGEFOS PME ILE DE FRANCE

Rencontrons-nous !

AGEFOS PME Ile-de-France anime ou coanime plusieurs clubs et campus. L'objectif ? Favoriser les échanges, renforcer les connaissances sur des problématiques RH, décrypter l'actualité juridique, renforcer les réseaux...

Le Campus RH :
un campus à la carte

Le Campus RH, décliné sur tout le territoire francilien, vise à créer des échanges et synergies entre les participants. Les membres du campus se réunissent cinq journées dans l'année. Ils choisissent eux-mêmes les thématiques (à dominante RH, mais pas uniquement) qu'ils souhaitent aborder avec l'intervenant expert. La pédagogie est centrée sur l'échange et alterne apports théoriques et pratiques. Le Campus RH est réservé aux adhérents AGEFOS PME Ile-de-France.
www.campus-rh.fr

Le Campus sport pro :
échanger entre pros

Le Campus sport pro s'adresse aux dirigeants, présidents, directeurs des clubs, ligues et unions du sport professionnel en Ile-de-France. Trois fois par an, le campus se réunit autour d'une thématique forte du sport pro. Chaque rencontre est l'occasion d'échanger, de partager les expériences... le tout dans une ambiance conviviale.

Le Mercredi du chef d'entreprise :
ouvert à tous

Ce club est animé par la CGPME 75, l'INSEEC et AGEFOS PME Ile-de-France, quatre soirées dans l'année, axées sur la convivialité et l'échange. Des intervenants spécialisés débattent sur des sujets d'actualité sociale et entrepreneuriale. Chaque soirée est suivie d'un cocktail.
www.mercreduduchefentreprise.com

Les Jeudis des services à la personne (SAP) :
des clés de gestion

Créés par AGEFOS PME Ile-de-France, l'ISRP et l'IRCEM Prévoyance, les Jeudis des SAP sont des rencontres autour de thématiques concrètes liées aux ressources humaines et à la gestion d'entreprise dans le secteur des services à la personne. Cinq rendez-vous par an en soirée.
www.lesjsp.fr

Le Club des fédérations patronales :
mieux se connaître

Le Club réunit les représentants des différentes fédérations patronales des 50 branches professionnelles adhérentes à AGEFOS PME Ile-de-France. Lors des rencontres, sous forme d'ateliers, les participants sont invités à échanger, dialoguer, mener des réflexions sur les bonnes pratiques et expériences, tout en bénéficiant de l'expertise de professionnels. Chaque thématique est définie en fonction de l'actualité et des besoins exprimés par les différentes fédérations.

tendances & actions n°04

Publié par AGEFOS PME Ile-de-France
Siège régional : 11 rue Hélène
75849 Paris Cedex 17
0826 301 311 (0,15 € TTC/min)
www.agefos-pme-iledefrance.com

Directeurs de la publication : Éric Brasseur et Éric des Grottes – **Rédactrice en chef :** Emmanuelle Maufrais – **Comité éditorial :** Jean-Paul Briottet, Stéphane Huillet, Corinne Mielcarek, Jean-Louis Roubaud et Érika Étienne-Marczewski – **Journalistes :** Yves Deguilhem, Laurent Durasnel et Sylvie Laidet – **Photographies :** Dessange International, Alex Krassovsky, Tristan Paviot, Shutterstock/Minerva Studio, Shutterstock/David Pirvu, Shutterstock/SidBradypus – **Dessins de presse :** Mathieu de Muizon – **Imprimeur :** Raynaud Imprimeurs – Zone industrielle – BP 13 – 79160 Coulonges-sur-l'Autize – **Tél. :** +33 (0) 5 49 06 10 66 – **Dépôt légal :** juin 2013 – **ISSN :** 2119-9272.



Passcap

Les entreprises osent le handicap

AGEFOS PME Ile-de-France
conseille et accompagne les entreprises pour :

- Recruter et réussir l'**intégration** d'un travailleur handicapé.
- Professionnaliser et renforcer **ses compétences**.
- **Maintenir** le salarié dans l'emploi.
- Répondre à leur **obligation légale** (les entreprises de 20 salariés et plus doivent employer 6% de personnes handicapées).

Renseignez-vous !

0826 301 311 (0,15 € TTC/min)

www.agefos-pme-iledefrance.com

AGEFOS PME Ile-de-France bénéficie de cofinancements

agefiph

