



Sandra Pourtales, embauchée il y a 1 an en contrat de professionnalisation au sein du Domaine de Saint Jean de Chépy, entreprise engagée dans la valorisation de son capital immatériel.

## Capital immatériel, placement à haut rendement

La réactivité d'un collaborateur, la justesse d'un argumentaire commercial, l'équilibre femmes-hommes d'un effectif, la puissance symbolique d'une peinture murale, le caractère ancestral d'un savoir-faire, la cohésion d'une équipe... et rien de ces richesses ne figure dans le bilan comptable des entreprises.

Ces actifs immatériels sont pourtant au cœur de la compétitivité des PME. Ils sont de puissants et peu coûteux leviers de croissance qu'AGEFOS PME contribue à détecter, mesurer, forger, renforcer via un programme d'appui aux chefs d'entreprises.

Explications et témoignages en pages 2 et 3

## Au sommaire

<b>Dossier</b>	page 2
Capital immatériel : signe intérieur de richesses	
<b>Les territoires</b>	pages 4 à 7
<b>Ain</b> : Bijouterie Levet, recrutement + formation sur mesure : le luxe !	
<b>Drôme-Ardèche</b> : « Avec la POE, la société m'a donné les moyens de me former »	
<b>Isère</b> : Les seniors au cœur du développement commercial	
<b>Rhône</b> : Job dating pour un premier contact rapide entre entreprises et demandeurs d'emploi	
<b>Savoie</b> : Les offices de tourisme, créateurs d'emplois	
<b>Haute-Savoie</b> : L'entreprise DGIN, avec un temps d'avance	
<b>Carnet d'adresses</b>	page 7
<b>L'expert</b>	page 8
Christiane PUTHOD, Vice-Présidente de la Région Rhône-Alpes, Déléguée à l'emploi, au dialogue et à l'innovation sociale, aux contrats territoriaux emploi formation	
<b>Label Egalité professionnelle</b>	page 8



## Edito

Bruno Mandara  
Président  
AGEFOS PME  
Rhône-Alpes



1973 – 2013,  
AGEFOS PME a 40 ans

40 ans d'engagement au service de l'emploi et de la formation.

40 ans au service des entreprises et de leurs salariés pour que tous gagnent en compétences.

C'est donc aux PME et aux TPE de Rhône-Alpes qui nous font confiance depuis 4 décennies et à leurs salariés que nous dédions cet anniversaire.

En Rhône-Alpes, c'est la conjugaison attentive des exigences d'une gestion patrimoniale transparente et d'un service de proximité qui a permis, depuis sa création, à l'AGEFOS PME d'assurer ses missions au plus près des réalités du terrain et des attentes des entreprises comme des salariés. Et en effet, le chemin parcouru depuis 1973 est immense.

Fondée pour gérer la collecte de la formation professionnelle, AGEFOS PME a su s'adapter dans un contexte légal toujours très évolutif. Les années 80 ont été 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 90, les acteurs de la formation professionnelle, AGEFOS PME Rhône-Alpes en tête, développent l'ingénierie de projets 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 (VAE) 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, alors que la situation économique est difficile, c'est par la valorisation de son capital immatériel, objet du présent numéro de Panorama, que l'entreprise est encouragée à préparer l'avenir tout en développant l'emploi.

Deux nouveaux dispositifs étant notamment susceptibles d'y contribuer, le contrat de génération et l'emploi d'avenir, les services de l'AGEFOS PME Rhône-Alpes prendront toutes dispositions pour les faire connaître rapidement à l'ensemble des adhérents afin qu'ils puissent, autant que nécessaire, y recourir.

# Capital immatériel : signe intérieur de richesses

Une grande part de la valeur des entreprises n'apparaît pas dans le bilan comptable. Ces actifs qui sont immatériels peuvent pourtant être mesurés, développés et valorisés.

« Une année 2008 correcte, 2009 difficile, 2010 encore plus difficile. Dans ce contexte, nous avons pourtant décidé de ne pas baisser les bras » se souvient Jean Pivard, patron de l'entreprise drômoise Fayol, productrice des fours "Le Panyol".

Labellisée "Entreprise du Patrimoine Vivant"<sup>(1)</sup>, Fayol s'est engagée, corps et âme, dans une démarche de mesure de ses atouts et faiblesses, de compréhension des attentes de ses clients, de densification de ses compétences internes... Bref, l'entreprise a misé sur son capital immatériel.

Le capital immatériel ? « C'est le capital humain avec la motivation et les savoir-faire des salariés, aujourd'hui à la hausse avec un climat social qui s'améliore » explique Jean Pivard. Il ajoute : « C'est aussi le capital clients que nous consolidons grâce à une meilleure connaissance de leurs besoins, autant d'éléments qui contribuent au final à développer notre capacité à innover. »

Cette démarche, Pierre Caillet, Directeur de Ginkyo, cabinet d'expertise, souligne « qu'elle est une réponse efficace dans un environnement ultra-concurrentiel, surtout en période de crise économique, et un levier financièrement peu coûteux pour développer la compétitivité et l'innovation dans les TPE-PME. »

Une compétitivité, rappelle-t-il, qui ne se résume pas au prix des produits et prestations. « Les PME allemandes du secteur de l'industrie vendent leurs produits en moyenne 5 à 15 % de plus que les entreprises françaises. Les clients achètent la qualité, le respect des engagements, le service après-vente, la logistique, la qualité de la relation, la réactivité, l'image... Autant d'actifs immatériels hors bilan. »

Une conviction partagée par Philippe Martinenghi, dirigeant du Domaine de Saint Jean de Chépy (Isère), lieu de réceptions et de séminaires, bâti au XIII<sup>ème</sup> siècle qui abrite une voute céleste avec une peinture murale du XVII<sup>ème</sup> siècle classée par les Monuments Historiques. « Nous travaillons en permanence sur les équipements mais cela ne nous démarque pas suffisamment de la concurrence. Le diagnostic sur nos actifs immatériels a commencé avec l'identification des facteurs déterminant notre compétitivité. Il s'est poursuivi avec un questionnaire qualité approfondi en direction de nos clients. Aujourd'hui, nous réduisons l'écart entre ce qui est et ce qui devrait être. Ainsi, nous avons créé la marque "Saint Jean de Chépy", développé une gamme de produits dérivés et conçu des supports visuels pour la visite du domaine. »

Ce système de management de la compétitivité basé sur la gestion des actifs immatériels est ainsi résumé par Pierre Caillet (Ginkyo) : « Nous travaillons sur le business model de l'entreprise en décomposant ses activités jusqu'à aboutir à des éléments mesurables. Nous cernons, avec le dirigeant, les actifs immatériels stratégiques sur lesquels repose sa compétitivité. Puis nous mesurons les résultats, les confrontons à la vision des clients et élaborons un plan d'actions très concret. »

« Rien de mieux que la précision pour prendre des décisions »

Sur le même thème, Jean Pivard (Sté Fayol) témoigne : « Nous savions bien qu'il y avait quelque chose à faire du côté des attentes des clients. Mais tant que nous restions dans le flou, nos efforts ne pouvaient être efficaces. Rien de mieux que la précision pour prendre des décisions. Du factuel, des chiffres, du mesurable ! »

Et du soutien. « Nous savons qu'une politique formation efficace se définit nécessairement par la prise en compte de la stratégie entrepreneuriale » remarque Philippe Fagot, Responsable du service Recherche et Développement d'AGEFOS PME Rhône-Alpes, en pointant le lien entre la valorisation du capital immatériel de l'entreprise et le soutien à la croissance des PME comme en témoigne l'appui apporté aux entreprises engagées dans le programme "Paliers de croissance" (voir Panorama janvier 2013).

Quant à l'intérêt d'entrer dans une démarche de ce type, il transparait finalement dans le bilan comptable. « Une meilleure lisibilité de nos richesses favorise une meilleure prise en compte de nos préoccupations par les Pouvoirs Publics avec donc plus de possibilités d'accéder au crédit impôt ou à différentes aides, par exemple pour la professionnalisation de nos salariés, pour la recherche... » résume Jean Pivard. « Et les banquiers constatent l'amélioration de nos performances » se réjouit Philippe Martinenghi.

<sup>(1)</sup> Attribué par l'Etat, le "Label Entreprise du Patrimoine Vivant" distingue les PME détenant « un savoir-faire rare, renommé ou ancestral, reposant sur la maîtrise de techniques traditionnelles ou de haute technicité et circonscrites à un territoire. »



Entreprise Fayol, entrée des briques dans le four pour 24 heures de cuisson.

## Verbatim...



Hubert Grandjean,  
Président de l'Agence Française pour le Développement de l'Emploi et des Compétences (AFDEC)

« Nous constatons, particulièrement dans les PME, que le bien-être des salariés est fondamental. Leur attitude, c'est l'énergie de l'entreprise et c'est elle qui donne sa cohérence à d'autres éléments du capital immatériel. Dans les périodes de crise, la confiance des clients et l'engagement des collaborateurs font la différence. »



Dunya Bouhacene,  
Présidente de Women Equity (programme de capital-investissement dédié aux PME dirigées ou co-dirigées par des femmes)

« L'égalité professionnelle est l'un des éléments du capital immatériel et un atout pour des PME souvent considérées comme moins attractives que les grandes entreprises. C'est un puissant outil de développement en cela qu'elle favorise notamment le renouvellement des sources de recrutement et la diversification des profils et des compétences. Le projet de l'entreprise, la question du "travailler ensemble", de l'équité et de la lisibilité sont des sujets-clés pour la mobilisation des collaborateurs. La mixité peut être un "pass" ouvrant la voie à une évolution des métiers et des compétences pour un meilleur service aux clients. »

## Repères

### Les actifs immatériels

Les actifs immatériels, éléments constitutifs du capital immatériel, ne sont pas directement mesurés pour l'établissement des bilans financiers. Ils couvrent les domaines suivants :

- Le capital humain : les compétences reconnues des salariés, leur fidélité, leur réactivité et leur engagement, la qualité du dialogue social
- Le capital structurel : les process et l'organisation, les brevets, les technologies, la capacité à innover, les systèmes d'information
- Le capital relationnel : la responsabilité sociétale, la réputation de l'entreprise et le renom de la marque auprès des clients, des financeurs et des décideurs.

### Une méthode : l'IC Report®

• Mesurer les actifs immatériels : ce travail, mené à partir d'un référentiel normalisé, fait émerger les actifs immatériels stratégiques constitutifs de la compétitivité de chaque entreprise.

Le cabinet Ginkyo a développé, en collaboration avec les laboratoires Coactis et Disp (Université de Lyon II) un outil de mesure et d'aide à la décision permettant cette approche fine de l'ADN de chaque entreprise.

• Elaborer un plan d'actions réaliste et réalisable

• Valoriser les résultats obtenus dans un rapport annuel (IC Report®). Il permet de rendre lisibles et visibles les principaux avantages concurrentiels de l'entreprise et ainsi, de se différencier sur son marché, auprès de ses clients et de ses partenaires.

### Une histoire

Apparu au début des années 90, le concept de capital immatériel a fait l'objet de 2 recommandations européennes (Meritum et Ricardis) 10 ans plus tard. Il a été présenté fin 2011 en France, à l'occasion d'un symposium international au cours duquel a été remis le « thesaurus Bercy », référentiel français de mesure de la valeur extrafinancière et financière du capital immatériel des entreprises.



## Ain Bijouterie Levet, recrutement + formation sur mesure : le luxe !

Secteur ardu et concurrentiel, la bijouterie joaillerie nécessite un savoir-faire précis. L'entreprise belleysanne Levet qui rencontrait des difficultés à recruter a trouvé la solution grâce au contrat Vision Pro.

Baisse du pouvoir d'achat, augmentation du prix de l'or... Pour maintenir et développer son activité, Bertrand Levet, PDG de l'entreprise familiale qui emploie une vingtaine de salariés, a besoin de se diversifier en allant vers de nouveaux marchés porteurs, celui du haut luxe notamment. Dans ce secteur, pas de place pour un savoir-faire approximatif. « Les écoles abordent peu les techniques industrielles » souligne-t-il et « si les jeunes sortent avec un bagage théorique, il leur manque l'expérience, en particulier l'acquisition des bons gestes. »

Début 2013, le bijoutier reçoit la candidature de Juliette Henry, 28 ans, diplômée de l'école de bijouterie et orfèvrerie Tané à Ploërmel (56) pour un poste de monteuse-assembleuse. Son profil l'intéresse. L'entrepreneur cherche à se développer et devant la motivation de la jeune fille prête à traverser l'hexagone, Bertrand Levet et sa sœur Mary-Anne Canton échangent avec leur Conseillère AGEFOS-PME, Christelle Ladret, à propos de leur projet de recrutement. Celle-ci leur propose de conclure un contrat de professionnalisation spécifique appelé Vision Pro<sup>(1)</sup>. Un CDD de 6 mois à temps plein est conclu avec 227 heures de formation durant lesquelles Juliette est formée en interne aux techniques spécifiques de l'entreprise avec le concours d'un formateur "maison" de plus de 25 ans d'expérience et l'assistance du CECOF d'Ambérieu qui assure la mission de maître d'œuvre.

« Nous avons réfléchi à un plan de formation sur mesure dans le cadre d'un contrat de professionnalisation adapté à notre entreprise qui ne pouvait pas trouver une formation de cette nature à proximité. La formation dispensée a permis à Juliette de développer son professionnalisme en conformité avec nos exigences en matière de qualité. Elle convient aux 2 parties » se réjouit Bertrand Levet.



« AGEFOS PME finance le contrat de professionnalisation qui favorise le développement de l'entreprise tout en valorisant son savoir-faire et sa capacité formative » explique Christelle Ladret. Fin septembre si l'expérience est concluante, le CDD de Juliette débouchera sur un CDI.

<sup>(1)</sup> Vision Pro est un contrat de professionnalisation qui recourt, avec l'appui d'un consultant externe, aux ressources formatives internes de l'entreprise. Il est plus spécifiquement mis en œuvre lorsque la formation requise par le poste proposé n'est pas disponible sur le territoire concerné.

Juliette Henry, Monteuse-assembleuse Bijouterie Levet réalisant des pièces de boucles d'oreilles.

## Isère Les seniors au cœur du développement commercial

Difficile de trouver un travail passé 45 ans. Ce constat, nombre de demandeurs d'emploi le font à leurs dépens. Mais c'est aussi un autre discours qu'entend fréquemment Hervé Piquet-Gautier, pilote du groupement d'employeurs Genipluri, installé à Villefontaine depuis 2010. « Nos adhérents ne cessent de me parler de leurs difficultés à recruter et à maintenir en poste durablement un nouvel embauché, surtout lorsqu'il est jeune. » Le problème est d'autant plus avéré pour les PME en quête de commerciaux, avec à leur tête, un dirigeant, souvent technicien, et donc pas nécessairement familiarisé à la sélection de candidats pour ce type de poste.

« C'est pourquoi, nous avons décidé de chercher à exploiter les compétences et l'expérience de personnes de plus de 45 ans et de monter une action collective de POE (Préparation Opérationnelle à l'Emploi) spécifiquement orientée vers les seniors et dédiée aux fonctions de commercial et d'assistant commercial » poursuit Hervé Piquet-Gautier.

L'opération est lancée en partenariat entre la CCI Nord-Isère, Pôle emploi et AGEFOS PME. En octobre 2012, les offres d'emploi sont recueillies auprès des entreprises et mutualisées. Une première session de formation est mise en place à Villefontaine, alternant périodes de formation à la CCI -30 jours- et stages chez les employeurs potentiels -25 jours-. « 10 des 12 stagiaires ont été embauchés dans leur entreprise d'accueil à l'issue de la POE, dont 2 en contrat de professionnalisation, les 2 autres stagiaires ayant finalement opté pour un autre projet. »

Devant ce succès, une deuxième session est lancée en mars dernier avec 11 demandeurs d'emploi seniors. « Fin juin, déjà 9 d'entre eux étaient au travail dont 4 en contrat de professionnalisation » commente avec satisfaction le directeur de Genipluri qui continue

à suivre les 2 autres auxquels les postes proposés ne correspondaient finalement pas.

Le groupement d'employeurs a lui-même embauché une candidate dans le cadre de ce dispositif, Albane de Lacheisserie. A 48 ans, elle a accepté l'emploi de commercial proposé par Genipluri en raison de sa notoriété et de son activité dans le champ des ressources humaines, qui l'attirait. Mi-juin, à l'issue de sa POE, elle a signé un contrat de professionnalisation Vision Pro<sup>(1)</sup>, « une super formule » qu'elle défend à son tour auprès des employeurs du groupement.



Albane de Lacheisserie et Pascal Masse, 2 seniors embauchés dans le cadre d'un parcours de professionnalisation.



## Drôme-Ardèche « Avec la POE, la société m'a donné les moyens de me former »

Après s'être choisis mutuellement au cours d'un job dating, l'entreprise Dorey et Alban Repellin font désormais route commune. La première est satisfaite d'avoir trouvé le bon commercial et le second très heureux d'avoir ainsi pu renouer avec le monde de l'emploi.

Alors que l'entreprise Dorey à Châtillon-Saint-Jean, gardait un souvenir douloureux de son dernier recrutement de commercial, la chance a voulu que la CGPME de la Drôme l'invite à participer à un job dating organisé avec le concours d'AGEFOS PME et de Pôle emploi le 12 octobre 2012 pour sélectionner des candidats susceptibles de bénéficier d'une formation dans le cadre de la POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective). « Nous avions plusieurs pistes, pourquoi pas celle-là ? » commente Jean-Louis Dorey. « Je me suis rendu à la CGPME avec un consultant qui nous accompagnait pour cette mission de recrutement. Et heureusement parce que les entretiens sont très rapides lors d'un job dating. Ce jour-là, il nous a fallu voir 20 personnes dans la matinée. »

Très vite le dirigeant repère un des candidats reçus en entretien. « Nous l'avons interrogé selon un questionnaire bien précis. Son expérience nous convenait. Le but était aussi de sonder sa personnalité, de voir comment il envisageait sa vie professionnelle. » Le candidat en question, Alban Repellin, 41 ans, était alors en recherche d'emploi, armé d'un BEP de menuisier. « Après 10 années passées comme commercial auprès des particuliers, je voulais me diriger vers les professionnels. Mais, chaque fois que je visais un poste, ça bloquait lors de l'entretien décisif à cause de mon absence de diplôme dans ce domaine » précise-t-il.

« M. Dorey était venu avec un consultant... Je me suis dit : c'est sérieux. »

Alban avait été le premier à s'inscrire pour participer au job dating : « Quand j'ai vu qu'on nous demandait de venir sans CV, j'ai dit : je fonce ! » Le candidat passe avec succès les tests de Pôle emploi dans le cadre de la Méthode de Recrutement par Simulation (MRS) tandis que lui-même positionne aussi l'entreprise Dorey parmi les 2 employeurs qu'il serait prêt à rejoindre.

Retenu par l'entreprise, le candidat démarre 3 jours plus tard à la CCIT, dans le cadre de la Préparation Opérationnelle à l'Emploi, une formation de « Commercial de terrain » sur 3 mois, financée par AGEFOS PME, alternant cours théoriques et stages en entreprise.

A propos de celle-ci, l'employeur et le stagiaire se rejoignent : « formation très professionnelle, assez complète et cadrant bien avec le besoin » note le premier. « Des formateurs compétents, très pro, qui ont comblé toutes mes lacunes. Je suis un

autodidacte et, dans ce métier il y a des bases théoriques à connaître. C'est exactement ce qu'il me fallait » ajoute le second.

Après une période d'essai concluante aux yeux de Jean-Louis Dorey, le commercial a signé son CDI le 21 mai. « Je m'implique vraiment dans cette entreprise qui m'a donné les moyens de me former », assure-t-il, poursuivant sa formation chaque semaine en interne durant quelques heures auprès du dirigeant lui-même et auprès des techniciens qui complètent sa connaissance des produits.

Aujourd'hui, Alban Repellin est le meilleur ambassadeur de la POE Collective. « Je souhaite que d'autres personnes en bénéficient car c'est une chance pour obtenir un poste comme celui que j'occupe aujourd'hui. » Et pour appuyer ce constat positif, Nathalie Martin, Déléguée départementale AGEFOS PME Drôme-Ardèche indique que « dans plus de 70 % des cas, les demandeurs d'emploi bénéficiaires d'une formation dans le cadre de la POE Collective trouvent un emploi à l'issue de celle-ci. »



Alban Repellin, Commercial en France et en Europe, embauché au sein de l'entreprise Dorey suite à sa participation à un job dating.



**Loire** - La formation des personnes licenciées économiques ayant adhéré au CSP (Contrat de Sécurisation Professionnelle) est prise en charge par AGEFOS PME, sur prescription de Pôle emploi ou de ses opérateurs. Certains demandeurs d'emploi profitent de cette opportunité pour préparer une reconversion professionnelle ou une création d'entreprise. Le centre de formation de la CCIT Saint-Etienne/Montbrison propose un cycle de 5 jours « Se former pour entreprendre » suivi de 3 jours de formation à la gestion financière et d'un accompagnement à la conception d'un business plan. En 2012, 54 % des personnes en CSP ayant suivi cette formation ont créé leur entreprise, tandis que 24 % retrouvaient un emploi salarié.

**L'illettrisme**, grande cause nationale 2013. Après avoir financé la formation aux savoirs de base/compétences clés d'environ 3 000 salariés chaque année en 2011 et 2012, **AGEFOS PME Rhône-Alpes poursuit son action en 2013** avec le soutien du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSP), de la Région Rhône-Alpes, de l'Etat et de l'Europe. A ce titre, l'OPCA des PME est à la disposition des entreprises pour définir des parcours de formation adaptés aux besoins de chaque salarié, au regard de sa situation professionnelle.

**Le compte personnel de formation** devrait être mis en place afin de favoriser l'accès à la formation professionnelle. L'individu le garderait tout au long de sa carrière. Ce compte devrait notamment être alimenté par les heures acquises et non utilisées au titre du DIF.

**Haute-Savoie - L'office de tourisme de Samoëns** est le 1<sup>er</sup> office du département à être labellisé « Qualité Tourisme ». Devraient suivre les 18 autres offices engagés dans une démarche collective pilotée par l'UDOTSI 74, avec le conseil et le soutien financier d'AGEFOS PME pour le volet Formation.

**Rhône-Alpes - AGEFOS PME vous informe :**  
**L'Emploi d'avenir :** aide de l'Etat sur 3 ans versée pour toute embauche d'un jeune peu ou pas qualifié, correspondant à un pourcentage du SMIC de :  
 • 35 % dans le secteur marchand visé  
 • 47 % pour les Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ)  
 • 75 % dans le secteur non marchand et les structures d'insertion

**Contrat de génération :** aide de l'Etat de 4 000 € par an sur 3 ans pour l'embauche d'un jeune en CDI (notamment en contrat de professionnalisation) et corrélativement, le maintien dans l'emploi ou l'embauche d'un senior pour les entreprises employant moins de 300 salariés.



## Savoie Les offices de tourisme, créateurs d'emplois

Professionnels du tourisme, élus locaux et régionaux et AGEFOS PME ont travaillé de concert pour créer un contrat de professionnalisation au métier d'animateur de station.

« Le gisement d'emplois est loin d'être négligeable. Le temps est révolu où une station, pour son animation, recrutait le gars du village qui plaisantait tout le temps et savait servir le vin chaud ! » sourit Christian Perrier, Délégué départemental AGEFOS PME Savoie. Il est l'un des principaux acteurs entrés en scène pour créer une version Montagne du diplôme CALAS « Créateur d'Ambiances Ludiques Artistiques et Sportives » (niveau V, reconnu par l'Etat). Une version Montagne car si le cursus « CALAS » porté par The Village, l'organisme de formation de la CCI de l'Aveyron est aujourd'hui la référence pour le métier d'animateur, c'est essentiellement dans les villages vacances et les hébergements de loisirs que ces diplômés travaillent.

« Ils connaissent peu ou pas l'environnement montagne et ses spécificités. Nous avons nous-mêmes eu du mal, comme de nombreuses autres stations, à recruter un animateur dont le métier n'est pas répertorié » relève Yann Chaboissier, Directeur de l'office de tourisme de Valfréjus

avant de souligner que cette spécialisation Montagne est aussi un moyen de lutter contre la précarité.

La solution a été impulsée en 2012 à partir de Valfréjus, avec l'appui actif du maire de Modane. Elle comprend un module de formation « Montagne », dispensée dans le cadre de la POEC (Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective) avant le début d'un contrat de professionnalisation.

Concrètement, le contrat de professionnalisation menant à l'obtention du diplôme CALAS, toujours encadré par The Village, a été augmenté de 400 heures de formation dispensées à Modane : 2 fois 5 semaines, avant la saison d'été et avant la saison d'hiver. L'objectif est de faire acquérir les savoirs utiles à qui veut travailler dans l'animation en station : l'installation d'une sono dans la neige, les règles légales de l'accompagnement en montagne, la connaissance du vocabulaire de l'environnement montagne...

En 2013, la Région Rhône-Alpes a pris le relais via le CAREED (Contrat d'Aide au Retour à l'Emploi Durable).



Office de tourisme de Valfréjus.

« Parce qu'il s'agit » pointe Antoine Fatiga, Conseiller régional et Elu pilote du CTEF de Maurienne (Contrat Territorial Emploi Formation) « d'une action innovante, enracinée dans le territoire et permettant de sécuriser les emplois de jeunes peu ou pas qualifiés. Ils acquièrent les compétences nécessaires pour trouver du travail dans des stations qui recherchent des professionnels bien formés. La Région est là en tant que cofinanceur et facilitateur dans un tour de table qui implique beaucoup d'acteurs. »

Antoine Fatiga souligne aussi que chacun des 6 jeunes parvenus en 2012 au terme de son contrat de professionnalisation a été embauché par l'office de tourisme au sein duquel il a été formé, qu'une vingtaine de contrats de professionnalisation est proposée cette année, le recrutement se déroulant via Pôle emploi et le réseau des Missions locales.



## Haute-Savoie L'entreprise DGIN, avec un temps d'avance

Préserver le présent, assurer l'avenir... L'entreprise de décolletage choisit la formation.



Entreprise DGIN à Scionzier.

La dirigeante propose alors un plan de formation concernant plus de la moitié de l'effectif qui compte 45 salariés. Dessin technique, bureautique, communication, management, techniques RH...

« Fin 2012, les carnets de commande de l'entreprise avaient chuté de moitié et le chômage partiel se profilait. Mais plutôt que de s'engager dans cette voie, la responsable de l'entreprise a pris contact avec nous » se rappelle Grégory Baczynski, Conseiller en formation chez AGEFOS PME.

C'est en articulant les financements du FNE (Fonds National pour l'Emploi) et du FPSPP (Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels) qu'AGEFOS PME rend possible la concrétisation de cet important plan de formation qui, au bout du compte, sera peu coûteux pour l'entreprise.

Un plan de formation qui, de surcroît, constitue un facteur de fidélisation des salariés et de transmission des compétences, priorités pour un secteur qui vit des mutations technologiques mais reste à la recherche de compétences et doit gérer le renouvellement des générations.

« toutes les catégories de personnel étaient concernées, le fil rouge du plan étant de permettre aux collaborateurs de s'adapter aux nombreux changements de leur environnement professionnel » relève le conseiller AGEFOS PME.



## Rhône Le Job dating pour un premier contact rapide entre entreprises et demandeurs d'emploi

Pour favoriser la conclusion de contrats de professionnalisation, AGEFOS PME Rhône, Pôle emploi et la Maison de l'Emploi et de la Formation de Lyon organisent depuis 4 ans un rendez-vous annuel entre entreprises et candidats à l'embauche. Un succès !

« Notre Conseiller AGEFOS PME m'a proposé de participer à ce job dating grâce auquel nous avons gagné un temps fou » lance Nathalie Brun, Directeur financier d'Elixia France, centre de remise en forme qui emploie 45 salariés à Villeurbanne. « Si personne ne fait un recrutement en 15 minutes, l'efficacité de la présélection des candidats assurée par les organisateurs m'a permis de rencontrer en peu de temps 5 personnes, dont 4 avec un bon profil et 2 auxquelles j'ai proposé un nouveau rendez-vous » ajoute-t-elle.

« Lorsque nous avons initié cette rencontre, il s'agissait aussi de montrer que l'alternance concerne l'apprentissage mais également le contrat de professionnalisation qui s'adresse quant à lui aux jeunes comme aux adultes » se souvient Edwin Darmochod, Responsable des agences spécialisées de Pôle emploi en charge du suivi des bénéficiaires du RSA et des personnes licenciées pour motif économique.

« C'est aussi l'occasion, pour nous, entreprises, de rencontrer AGEFOS PME et Pôle emploi, partenaires incontournables dans nos process de recrutement. »

AGEFOS PME finance les formations dispensées dans le cadre des contrats de professionnalisation mais son rôle consiste aussi à promouvoir le dispositif et à en faciliter la mise en œuvre. C'est à ce titre que l'OPCA des PME a souhaité proposer ce nouveau service aux entreprises. « Pour un job dating, les entreprises nous transmettent leurs offres d'emploi. Elles sont analysées par Pôle emploi qui sélectionne également les candidats... Le jour dit, les employeurs n'ont plus qu'à conduire les entretiens qui ont été

planifiés et à sélectionner les personnes avec lesquelles ils souhaitent poursuivre le processus de recrutement » souligne Claudine Putz, Conseillère AGEFOS PME Rhône. « Nous avons rapidement rencontré un franc succès » enchaîne Edwin Darmochod « avec 30 à 40 entreprises chaque année, des grands groupes comme des PME de tous secteurs professionnels, environ 200 postes proposés



Siège social de ERDF Rhône-Alpes-Bourgogne à Lyon.

n'exigeant pas de qualification ou bien ouverts aux titulaires d'un diplôme Bac+5 et près de 600 candidats de tous âges. Cette formule permet de lever bien des barrières. »

### Une source de diversification des recrutements

Le taux de satisfaction des entreprises dépasse les 90 %. « C'est effectivement une manifestation intéressante pour diversifier et élargir le champ des candidatures » confirme Evelyne Lacroix, Chargée de recrutement chez ERDF. « La plupart des candidats rencontrés ne connaissaient pas notre site internet qui permet de postuler en ligne sur nos offres. » Elle poursuit : « Le job dating, c'est également l'occasion d'apporter des précisions sur les postes proposés et éventuellement de donner des conseils à des demandeurs d'emploi pour lesquels c'est fréquemment le premier entretien avec un employeur. Ainsi, j'ai souvent été amenée à souligner la dimension qualifiante des contrats de professionnalisation ce qui a conduit plusieurs de mes interlocuteurs à envisager des voies professionnelles auxquelles ils n'avaient pas pensé jusqu'alors. »



Club de sport ELIXIA à Villeurbanne.

AGEFOS PME, votre conseiller emploi-formation professionnelle, partout en Rhône-Alpes

### CONTACTS AGEFOS PME

#### AIN

Tél. 04 74 32 75 50  
ain@agefos-pme.com

#### DRÔME-ARDÈCHE

Tél. 04 75 41 14 15  
dromeardèche@agefos-pme.com

#### ISÈRE

Tél. 04 76 70 19 70  
isere@agefos-pme.com

#### Bureau Nord-Isère

Tél. 04 74 94 45 00

#### LOIRE

Tél. 04 77 92 20 40  
loire@agefos-pme.com

#### RHÔNE

Tél. 04 72 71 55 30  
rhône@agefos-pme.com

#### Antenne Villefranche sur Saône

Tél. 04 74 65 83 20

#### SAVOIE

Tél. 04 79 85 51 09  
savoie@agefos-pme.com

#### HAUTE-SAVOIE

Tél. 04 50 10 21 70  
hautesavoie@agefos-pme.com

#### SIÈGE RÉGIONAL

Tél. 04 72 71 55 30  
rhonealpes@agefos-pme.com

#### SERVICE FORMATION CONTINUE ENTREPRISES - 10 SALARIÉS

Tél. Azur : 0810 810 757 (prix appel local)  
rhonealpes.tpe@agefos-pme.com

#### PANORAMA N° 49

Directeur publication : S. Géri  
Rédaction : C. Féminier  
Photographies : entreprises-images.com,  
office de tourisme Valfréjus  
Mise en page : A. Daval, J. Diolez  
Impression : Imprimerie Brailly  
Edition gratuite Juillet 2013  
Tirage 32 000 ex

www.agefos-pme-ra.com

adaval@agefos-pme.com  
04 26 68 40 32





.....**Christiane PUTHOD,**  
Vice-Présidente de la Région Rhône-Alpes,  
Déléguée à l'emploi, au dialogue et à l'innovation  
sociale, aux contrats territoriaux emploi formation  
répond aux questions d'AGEFOS PME Rhône-Alpes

**Dans le cadre des attributions qui sont les siennes, quelles sont les attentes de la Région Rhône-Alpes par rapport aux services proposés par les OPCA et en particulier par l'AGEFOS PME ?**

La Région, par ses compétences en matière de formation tout au long de la vie et de développement économique, a mis en place une politique ambitieuse de sécurisation des parcours professionnels. Les dispositifs que nous avons développés, je pense aux plateformes de sécurisation des parcours professionnels et à « Former Pour Anticiper », placent les OPCA au cœur de la stratégie régionale. En effet, l'intervention régionale se situe en direction des demandeurs d'emploi mais également, et de plus en plus, en direction des salariés fragilisés. En ce sens, les OPCA sont des partenaires importants. Nous les consultons systématiquement pour la mise en œuvre de nos politiques en faveur de l'emploi puisqu'ils sont experts dans ce domaine. C'est un partenariat que nous voulons actif et nous attendons des OPCA qu'ils soient force de propositions. En bonne intelligence et dans un esprit de complémentarité, nous pensons qu'en conjuguant nos moyens nous pourrions avoir un impact croissant en faveur de la sécurisation des parcours des rhônalpins et rhônalpines.



AGEFOS PME, l'OPCA de référence des PME, interbranchés et interprofessionnel est un partenaire incontournable.

**Qu'attendez-vous des OPCA en matière d'emploi et de sécurisation des parcours professionnels ?**

Rhône-Alpes, première région sous-traitante en France, est un bastion industriel de première importance. Des atouts nous en avons ! Mais face aux défis qui nous attendent,



aux mutations technologiques et industrielles, à l'impératif écologique, nous nous devons d'anticiper toujours plus et d'accompagner les entreprises et les territoires dans leurs efforts. Les OPCA sont des précurseurs en matière d'anticipation et de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Outils des partenaires sociaux, ils sont la première porte d'entrée pour les entreprises qui souhaitent être conseillées sur le développement des compétences. La participation des OPCA aux dispositifs de l'Etat, de Pôle emploi et



de la Région est une condition nécessaire à la réussite de ceux-ci car ils sont les mieux placés pour orienter les entreprises dans une offre publique souvent complexe. Nous attendons aussi des OPCA qu'ils associent notre collectivité dans leurs réponses aux appels à projets proposés par le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels.

**Que pense la Vice-Présidente en charge des territoires de l'action d'AGEFOS PME ?**

AGEFOS PME est active sur nos territoires, notamment dans le cadre des Contrats Territoriaux Emploi et Formation où elle porte et/ou intervient sur plus de 40 actions en Rhône-Alpes. Les projets répondent effectivement à la volonté régionale de mailler au mieux les enjeux d'économie, d'emploi et de formation, puisque bien au-delà des actions de formation, AGEFOS PME est présente sur les questions de sécurisation des parcours, d'anticipation des mutations, de sensibilisation sur les métiers en tension. Un seul regret peut-être, c'est la forte concentration de ces projets en zone urbaine et le manque d'actions dans les départements plus ruraux ou saisonniers. Mais je ne doute pas que cela ne soit qu'une question de temps.



## Label Egalité professionnelle

**Le 30 mai à Lyon, Madame Najat Vallaud-Belkacem, Ministre des Droits des femmes et porte-parole du Gouvernement a remis le Label « Egalité professionnelle » délivré par AFNOR Certification aux AGEFOS PME régionales Midi-Pyrénées, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Rhône-Alpes.**

Cet événement a été l'occasion pour AGEFOS PME de présenter son plan d'actions en vue d'accompagner les entreprises PME et TPE clientes dans une démarche d'Egalité entre les femmes et les hommes.

Les ressources humaines constituent pour les entreprises, notamment pour les PME et TPE, l'une des principales composantes de leur compétitivité et une part essentielle de leur capital immatériel.

La mise en œuvre d'une démarche d'égalité professionnelle avec ses différents volets (égalité entre les femmes et les hommes, égalité salariale, diversité, parité...) participe à l'accroissement dans les entreprises de la richesse et de la qualité des ressources humaines, sources de capacité d'adaptation et d'innovation et par conséquent, de création d'avantages concurrentiels.

Dans ce contexte, les AGEFOS PME Midi-Pyrénées, Provence-Alpes-Côte d'Azur et Rhône-Alpes ont souhaité illustrer par

l'obtention du label leur engagement en faveur de l'égalité professionnelle.

Les dossiers déposés par les 3 AGEFOS PME ont été retenus en raison des efforts qu'elles ont réalisés en interne, mais aussi au titre des plans d'actions qu'elles proposent de mettre en œuvre afin d'inciter et d'accompagner leurs adhérents PME-TPE à s'engager dans des démarches d'égalité professionnelle, susceptibles aussi de favoriser leur compétitivité.

La remise du label le 30 mai a notamment permis d'explicitier et d'illustrer les initiatives pouvant conduire les entreprises PME-TPE à s'inscrire dans une démarche de valorisation de leurs ressources humaines, basée sur la mise en œuvre des principes d'égalité.

Pour tout renseignement sur la mise en œuvre d'une **démarche d'égalité entre les femmes et les hommes**, contactez le Conseiller AGEFOS PME de votre territoire (contacts page 7).



Mme Najat Vallaud-Belkacem, Ministre des Droits des femmes et porte-parole du Gouvernement remettant le Label Egalité professionnelle le 30 mai aux 3 AGEFOS PME :  
- Mme Myriam Davier, Déléguée représentante du personnel (Rhône-Alpes)  
- M. Didier Antoniol, Directeur (Provence-Alpes-Côte d'Azur)  
- M. Daniel Claeys, Président (Midi-Pyrénées).