

La nouvelle promesse employeur

Les entreprises développent les compétences de leurs collaborateurs. Une réponse à un marché de l'emploi inadapté et aux attentes des salariés.

Les entreprises font face à une situation atypique. Alors que les chiffres du chômage flambent, elles ne trouvent pas les talents dont elles ont besoin. En parallèle, une nouvelle génération bouleverse les relations employeur-employé. « Celle du pourquoi et du donnant-donnant. Il faut inventer un nouveau contrat », confirme Xavier Tedeschi, fondateur du cabinet Latitude RH. Un des piliers de cet engagement repose sur l'employabilité, c'est-à-dire la capacité d'une personne à trouver ou à garder un emploi. Les entreprises qui jouent le jeu renforcent leur attractivité et la motivation de leurs équipes. Ainsi, une enquête réalisée par l'UCPA (Union nationale des centres sportifs de plein air) en 2011 auprès de 430 de ses salariés révèle que 93 % d'entre eux recommanderaient l'association. Chez McDonald's France, le turn-over de l'encadrement ne dépasse pas 12 % dans un secteur pourtant réputé difficile, et seuls 4 de ses 140 directeurs ayant obtenu leur diplôme par la VAE (Validation des acquis de l'expérience) ont quitté le groupe. Sur des marchés très concurrentiels comme celui des cabinets d'audit, une politique en faveur de l'employabilité permet d'attirer les meilleurs. Mazars a, par exemple, choisi d'offrir à ses jeunes recrues une expérience dans ses différents métiers au cours des deux premières années. « Près de 70 % de nos collaborateurs viennent nous rejoindre pour cette raison. La carte de visite Mazars est reconnue par les chasseurs de tête », déclare Martin Huerre,



Evolution de carrière et formations qualifiantes assurent un turn-over des managers très faible chez McDonald's.

F. Baloncle

14 % seulement des accords d'entreprise ont concerné la formation professionnelle. (CESE)

DRH France du groupe. Encore faut-il mettre en place des dispositifs et créer une culture de gestion des compétences pour faire de l'employabilité sa marque employeur. C'est le cas de Manpower. Le géant de l'intérim forme chaque année 35 000 intérimaires, dont 3 000 sur des formations qualifiantes ou diplômantes, à l'issue desquelles 94 % d'entre eux partent en mission. « L'employabilité doit s'inscrire dans la culture d'entreprise. Nous favorisons la circulation des informations via notre site l'Atelier de l'Emploi et une forte présence sur les réseaux sociaux », précise Françoise Gri, présidente de Manpower France. Dans la restauration, enrichir les parcours professionnels s'annonce crucial. « Ce secteur est le dernier ascenseur social. Nous recrutons des candidats sans diplôme et notre encadrement est issu à 90 % de la promotion interne », explique Dominique Giraudier, directeur géné->



L'UCPA dispense 408 000 heures de formation.

>> ral du groupe Flo. Un arsenal de formations qualifiantes (CQP et VAE), plus de 700 contrats d'alternance, mais aussi des modules souples comme l'e-learning accompagnent les salariés dans leur évolution de carrière. McDonald's France accueille 45 000 nouveaux collaborateurs. « Nous avons la responsabilité de leur apporter les moyens de sécuriser leur parcours professionnel », avance Hubert Mongon, son DRH. Le numéro 1 de la restauration rapide a signé un accord avec l'Education nationale en mars 2011 portant sur la VAE. Aujourd'hui, le dispositif concerne les équipiers, les directeurs de res-

Les entreprises misent sur la formation de leurs employés

taurant et les managers, dont une dizaine suit actuellement un parcours pilote niveau BTS. Dans le monde associatif, l'organisme de formation agréé de l'UCPA dispense 408 000 heures et forme en alternance 400 jeunes par an. Un engagement désormais formalisé. « Nous avons un CRM (Customer Relationship Management, ndlr) clients. Nous avons désormais un CRM salariés », lance son DRH-RS, Philippe Versavaud, qui milite pour un parcours professionnel basé sur la polyvalence, la biculturalisation et la mobilité. Bref, les règles d'or de l'employabilité.

Catherine Trocquemé

BONNE PRATIQUE

Dominique Giraudier,
DG du groupe Flo.



« CRÉER UN DISPOSITIF RH SPÉCIFIQUE AUX TUTEURS »

« Nos tuteurs suivent une formation de trois jours dans notre organisme interne labellisé pour former des tuteurs accrédités. Une prime de 500 euros leur est versée pour la première année et des concours d'apprentis sont organisés. Une occasion pour le binôme de consolider et de valoriser leur relation. »

700 000

personnes supplémentaires formées chaque année parmi les salariés les moins qualifiés et les chômeurs : c'est l'objectif fixé par la loi de 2009 sur la formation professionnelle. (Gouvernement)

+ POUR ALLER PLUS LOIN

- ✓ Une étude dresse un bilan de la réforme de la formation professionnelle de 2009 : www.ipsos.fr/ipsos-loyalty/actualites/2011-06-14-formation-professionnelle-levier-motivation-salaries
- ✓ Des informations pratiques sur l'alternance : www.campus.cci.fr/7-1-apprentissage.html
- ✓ Des actualités, des conseils sur l'emploi et l'employabilité : www.manpowergroup.fr/category/atelier-de-l-emploi