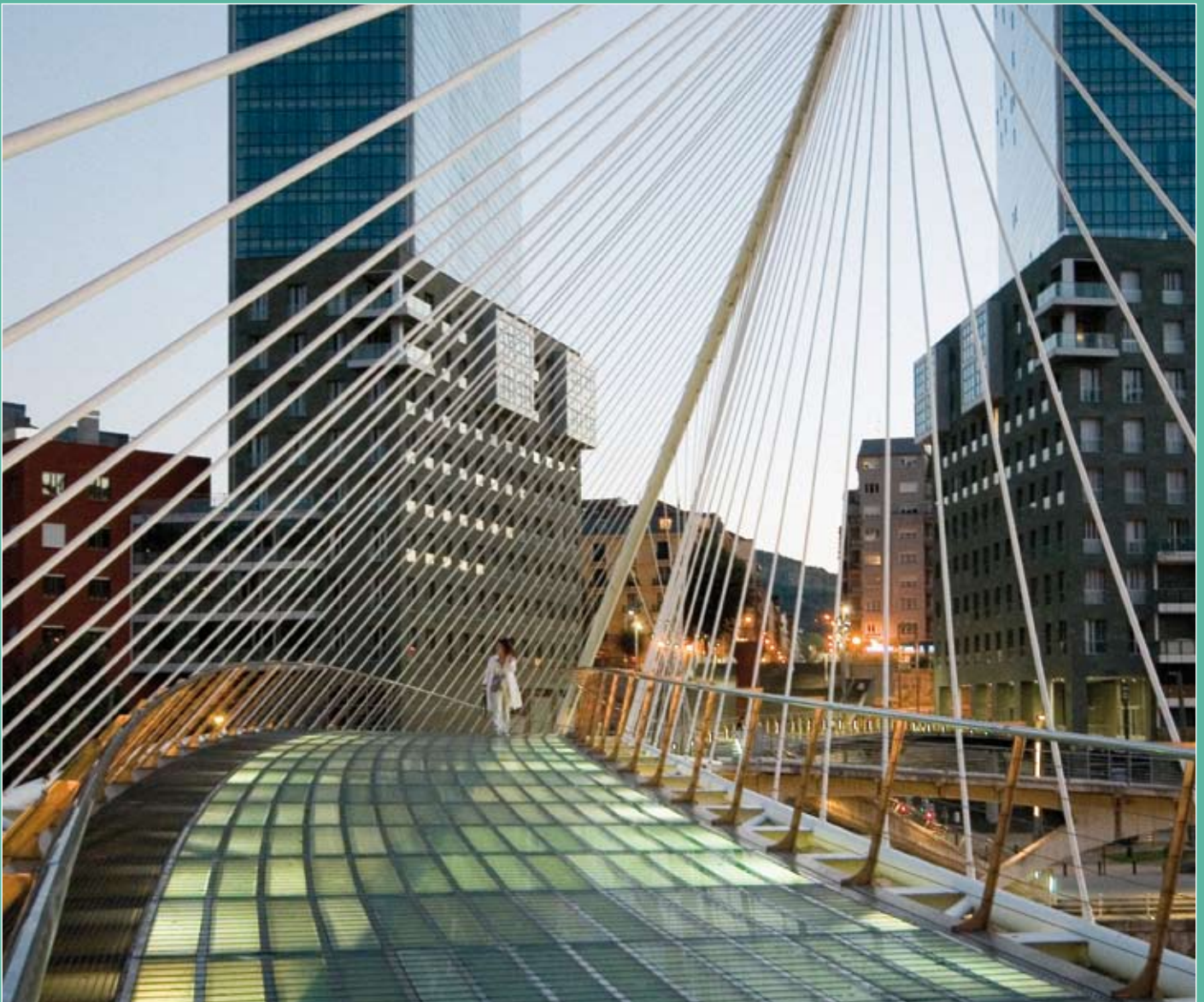


# PRISME le magazine

Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi — n° 13 - 4<sup>e</sup> trimestre 2009

**Réforme de la taxe professionnelle :  
le PRISME poursuit ses actions // p. 4**

**La branche se mobilise pour l'emploi des seniors // p. 12**



**Réforme de la formation professionnelle  
De nouvelles passerelles  
vers l'emploi**

Dis, Réunica,  
une protection solide,  
c'est d'abord une protection adaptée.  
Tu sais faire ça ?



Les experts de Réunica conçoivent des protections  
financières et sociales adaptées aux risques des salariés  
intérimaires et permanents des agences d'emploi :  
de quoi envisager l'avenir sereinement !



Certification  
Qualité pour  
la Prévoyance  
et l'Accueil

Prévoyance ✨ Santé ✨ Épargne ✨ Retraite ✨ Action sociale

Contact au 01 71 72 57 18  
[www.reunica.com](http://www.reunica.com)



**RÉUNICA**

Des idées en + pour mieux vous protéger

## Taxe professionnelle, seniors et portage salarial : maîtres mots de ce début d'année

La réforme de la taxe professionnelle a été adoptée par le Parlement qui a créé la contribution économique territoriale (CET) : nouvel impôt qui pénalise fortement les entreprises à forte intensité de main-d'œuvre, et plus particulièrement les agences d'emploi !

Nos PME, malgré notre forte mobilisation, risquent de voir leur impôt multiplié par 7 en moyenne. Le lissage de l'augmentation de la CET se fera en cinq ans avec un plafonnement de 10% en 2010 et un rattrapage par quart les quatre années suivantes. Nos PME devront ainsi supporter une augmentation fiscale qui mettra en difficulté un grand nombre d'entre elles.

Nous ne nous résignons pas à cette rupture de contrat social, comme le précise Gilles Lafon, vice-président du PRISME (page 4), et restons mobilisés en 2010 pour obtenir de nouveaux aménagements.

S'agissant des seniors ensuite, nous avons signé dès le 30 novembre 2009 avec les syndicats de salariés un accord de branche en faveur des seniors. Cet accord concerne les salariés intérimaires et les candidats à l'emploi ainsi que les permanents seniors (page 12). À noter que le législateur exigeait une signature avant le 30 décembre 2009. Nous réaliserons en 2010 une campagne de communication pour faire reconnaître et valoriser l'expérience des seniors.

Portage salarial enfin. Nous espérons que 2010 sera l'année de création de cette activité pour les agences d'emploi qui permettra à de nouveaux publics d'accéder à l'emploi.

**Arnaud de la Tour,**  
Président du PRISME



© Frédéric Vielcanet

*“ Nous ne nous résignons pas à cette rupture de contrat social et restons mobilisés en 2010 pour obtenir de nouveaux aménagements. // ”*

## Sommaire

p. 4-5 // **Dépêches**

Réforme de la taxe professionnelle  
Les délais de règlement :  
un bilan positif  
Portage salarial :  
point sur les négociations

p. 6-10 // **Dossier**

Réforme de la formation  
professionnelle : de nouvelles  
passerelles vers l'emploi

p. 12-13 // **Point de vue**

La branche se mobilise pour l'emploi  
des seniors

p. 14-15 // **Passerelle**

Prévention des risques professionnels  
• Premier bilan du PNAC  
• Des formations sur mesures

p. 16 // **En région**

Nomination de deux délégués régionaux  
Signature de deux chartes régionales  
de partenariat  
Prix Talent 2009 de la reprise d'entreprise

p. 17 // **Repères**

p. 18 // **Vient de paraître**

## RÉFORME DE LA TAXE PROFESSIONNELLE

### LE PRISME RESTE MOBILISÉ

**Le projet de loi de finances intégrant la réforme de la taxe professionnelle a été voté le 18 décembre après avoir été adopté par l'Assemblée Nationale et le Sénat. La commission mixte paritaire qui s'est réunie le 14 décembre sur la réforme de la taxe professionnelle est revenue au texte adopté par l'Assemblée Nationale ; les deux amendements défendus par le PRISME n'ont pas été adoptés par les sénateurs.**



**Gilles Lafon, vice-président du PRISME.**

**L**a profession s'est mobilisée dès le mois de juillet sur le sujet, alertée par le projet du Gouvernement de réintégrer la valeur ajoutée dans le calcul de la taxe professionnelle. « Nous n'avons pas manqué de faire valoir le risque que fait courir l'adoption de cette loi sur l'emploi, rappelle Gilles Lafon, vice-président du PRISME, puisque pour notre profession cela revient à réintégrer les salaires dans l'assiette de calcul de l'impôt. Cela représente pour les PME, un montant de l'impôt multiplié par 7. Autrement dit, plus une entreprise va embaucher, plus elle va avoir à payer car le montant de son impôt va dépendre de sa masse salariale. Nous avons tout de suite mis en garde le Gouvernement sur les effets pervers de cette mesure sur l'emploi puisqu'elle allait se traduire par une incitation à ne pas recruter et un alourdissement du coût du travail. » La profession n'a été que partiellement entendue. « Il y a eu peu d'aménagements. Une mesure prévoit le plafonnement de la valeur ajoutée imposable à 80 % du chiffre d'affaires pour les entreprises de moins de 7,6 millions de chiffre d'affaires et de 85 % pour celles de plus de 7,6 millions de chiffre d'affaires ; une autre institue un lissage de l'augmentation sur cinq ans pour les entreprises perdantes. Enfin, le taux applicable sur la valeur ajoutée est progressif (0 à 1,5 %) et est défini

*en fonction du chiffre d'affaires des entreprises. Ces dispositions nous paraissent inacceptables. »* Néanmoins, pour 2010, les entreprises pénalisées bénéficient d'un plafonnement de l'augmentation de 10 %. « Si nous avons obtenu ces quelques aménagements, c'est grâce à la mobilisation des chefs d'entreprise PME qui ont agi sur l'ensemble du territoire pour convaincre les parlementaires des effets néfastes du projet. Une manifestation a même été organisée devant l'Assemblée Nationale. Nous comptons maintenant revenir à la charge à l'occasion du projet de loi de finances 2011, ce qui nous permettra peut-être d'obtenir ce qui nous a été refusé à l'occasion de ces débats particulièrement sensibles. Nous allons donc poursuivre nos actions car la multiplication par 7 de l'impôt moyen de la taxe professionnelle pour les PME constitue sans nul doute une rupture du contrat social. Nous allons continuer à demander un plafonnement de 10 % de l'augmentation de la contribution économique territoriale après 2010. Nous allons également organiser des rendez-vous avec certains députés et sénateurs car il est inacceptable que les PME de notre secteur soient perdantes alors même que le Gouvernement s'était engagé sur une réforme sans aucun perdant. » ●

**Manifestation des adhérents du PRISME devant l'Assemblée Nationale.**



©DR

## LES DÉLAIS DE RÈGLEMENT : UN BILAN POSITIF

La loi de modernisation de l'économie (LME) a été mise en œuvre le 1<sup>er</sup> janvier 2009. Celle-ci impose aux entreprises un délai maximum de 45 jours fin de mois ou de 60 jours à compter de la date d'émission de la facture. Depuis longtemps mobilisé sur le sujet, le PRISME s'était engagé, dès 2007, à promouvoir les bonnes pratiques en matière de délais de paiement.

Un an après la mise en place de la loi, le bilan est positif pour la profession. La charte du PRISME et le refus des « accords dérogatoires sectoriels » ont également prouvé leur efficacité. Le délai moyen négocié a baissé d'une dizaine de jours. En termes de délai observé, le raccourcissement est d'environ huit jours.

Cependant, en raison de la situation économique actuelle, les retards de paiement tendent à s'accroître. Par ailleurs, la complexité du circuit de traitement des factures dans certaines entreprises peut perturber la définition du délai de paiement.

## Portage salarial : point sur les négociations

Le 23 novembre 2009, le PRISME et les cinq organisations syndicales se sont à nouveau réunis pour faire avancer les négociations sur le portage salarial. Lors de cette commission mixte paritaire, le PRISME a pu confirmer le fait que la personne portée doit avoir le statut cadre. La profession s'est également accordée avec les syndicats pour que l'entreprise de portage salarial bénéficie d'une période transitoire afin de s'adapter aux nouvelles dispositions. Le délai de cette période n'a pas encore été fixé. Il subsiste cependant un point de divergence sur ce sujet : les entreprises de portage devront-elles s'adapter pour tous les nouveaux contrats conclus ou pourront-elles continuer à porter des salariés non-cadres en cours de contrat ainsi que pour de nouveaux contrats ? Les réunions des 6 et 21 janvier 2010 ont permis d'avancer sur ce point.

Deux autres sujets ont été notamment discutés :

- La possibilité pour les agences d'emploi de pratiquer le portage salarial sans créer de filiale. Le PRISME maintient son souhait de faire du portage au sein même du réseau des agences d'emploi.
- Le maintien d'un contrat à durée indéterminée en plus d'un contrat à durée déterminée. Les cinq organisations syndicales feront une proposition commune sur le type de contrat.

## CHARTRE RÉSEAUX SOCIAUX, INTERNET, VIE PRIVÉE ET RECRUTEMENT

L'ANDRH (Association nationale des directeurs des ressources humaines), l'Apec, le Medef, le CJD (Centre des jeunes dirigeants d'entreprise), IMS - Entreprendre pour la cité, Syntec recrutement et le PRISME ont signé le 14 janvier 2010 la charte réseaux sociaux, Internet, vie privée et recrutement.

Cette charte, dont l'association A Compétence Egale est à l'origine, a pour objectif la sensibilisation aux risques de dérive liés à l'utilisation des réseaux sociaux et d'Internet dans le recrutement. Les signataires s'engagent à solliciter leurs adhérents afin qu'ils signent la charte à leur tour, à réaliser une évaluation et à participer à l'évolution de la démarche. Ils rappellent, par ailleurs, que dans le cadre d'une procédure de recrutement, la sélection des candidats doit reposer uniquement sur les qualifications et les compétences et exclure tout critère d'ordre personnel et privé.



OBSERVATOIRE  
DES MÉTIERS ET DE L'EMPLOI

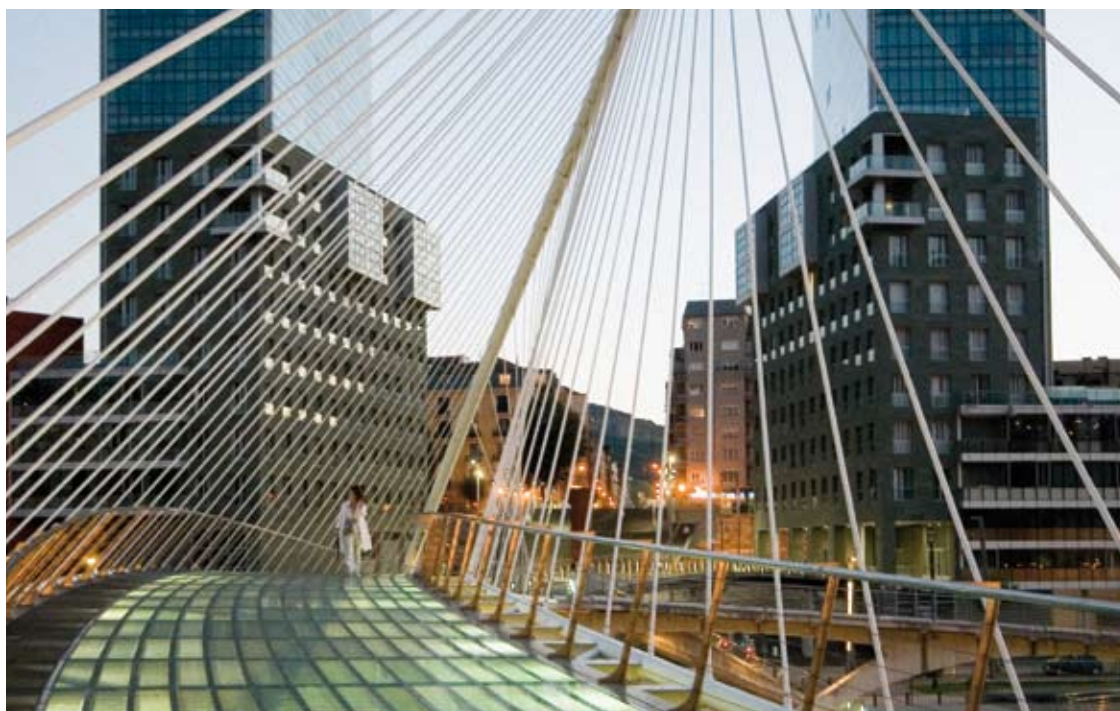
## L'OME se dote d'un nouveau logo

L'Observatoire des métiers de l'emploi (OME), anciennement Observatoire du travail temporaire, se dote d'un nouveau logo pour accompagner son changement de nom. Cette appellation répond pleinement aux nouvelles missions des agences d'emploi (intérim, recrutement en CDI et CDD, accompagnement et placement de demandeurs d'emploi).



# Réforme de la formation de nouvelles passerelles

**La Loi n° 2009-1 437 du 24 novembre 2009, relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, a été adoptée. Inspirée en droite ligne de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 7 janvier 2009, elle propose des évolutions significatives pour tous les acteurs concernés. Tour d'horizon des nouveaux dispositifs et des moyens associés.**



©Aldo Pavan/Gettyimages

**L'**ANI de 2003 sur la formation professionnelle avait requis trois ans de négociation. Celui du 7 janvier 2009 n'a nécessité que trois mois. La raison en est sans doute l'urgence de la situation : en effet, dès 2007, plusieurs rapports avaient souligné la nécessité de redéployer les fonds de la formation professionnelle vers les salariés peu qualifiés et les demandeurs d'emploi. Les partenaires sociaux ont saisi l'opportunité de l'ANI pour faire évoluer ou simplifier les dispositifs initiés auparavant. Ainsi, l'accord du 7 janvier, fusionné avec celui du 5 décembre 2003, a fait l'objet d'un accord général, l'ANI du 5 octobre 2009, qui a servi de base au texte de loi. Cependant, le législateur a ajouté des dispositions concernant l'orientation, pour en faire un enjeu central, à la satisfaction des partenaires

sociaux. Le texte concerne aussi bien les salariés en activité, déjà bénéficiaires de formations, que les salariés et demandeurs d'emploi, nécessitant une qualification ou une requalification.

## Des outils plus simples et accessibles

La simplification et l'adaptation à l'évolution sociétale sont deux enjeux phares de la réforme. Ainsi, la présentation du plan de formation au comité d'entreprise comportera désormais deux catégories au lieu de trois. La première concerne les actions d'adaptation au poste de travail ou celles liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi. Réalisées pendant le temps de travail, elles sont rémunérées en totalité. La seconde catégorie regroupe le développement des compétences réalisées hors temps de travail.

# professionnelle : vers l'emploi

Elles donnent lieu à une allocation de formation, correspondant à 50% de la rémunération nette.

Autre changement : la période de professionnalisation est renforcée. Une durée minimale sera fixée par accord de branche ou interprofessionnel. En effet, depuis la montée en puissance de ce dispositif, créé par les partenaires sociaux en 2003, ces périodes étaient jugées trop courtes. Par ailleurs, le contrat de professionnalisation bénéficiera à un public plus large, conformément aux conclusions du Grenelle de l'insertion. Des modalités d'accompagnement spécifiques seront instaurées, telles que des actions préparatoires de mise à niveau ou le tutorat externe. Comme le précise Bernard Falck, directeur de l'éducation et de la formation au Medef : « *Au-delà du tutorat assuré habituellement dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, un référent externe prendra en charge ce qui n'est pas lié directement à la formation au sein de l'entreprise. Cette évolution montre l'attachement des partenaires sociaux à ce contrat, qui permet d'assurer un bon niveau d'insertion professionnelle.* »

## DIF et CIF : des changements conséquents

Pour les salariés justifiant de douze mois minimum d'ancienneté dans l'entreprise, le CIF (congé individuel de formation), ne s'exerce plus uniquement lors d'une demande de congé ; il peut être effectué en dehors du temps de travail (cours du soir ou pendant le week-end). Dans ce cas, l'OPACIF (organisme paritaire collecteur agréé du CIF) compétent prendra en charge le coût de la formation du salarié. « *Les partenaires sociaux ont un regret, souligne Bernard Falck, ils auraient souhaité que l'État abonde le CIF pour permettre aux salariés, notamment à ceux qui n'avaient pas un niveau d'études important, de reprendre une formation dans le cadre de la formation initiale différée. Mais le coût de cette mesure que l'État n'a pas voulu prendre en charge, a dissuadé le législateur de l'intégrer au texte.* »

Mais l'évolution la plus importante est sans doute la portabilité du DIF. Dorénavant, un salarié se trouvant dans le cadre d'une rupture de son contrat de travail, pourra bénéficier du nombre d'heures non utilisé

de son DIF, multiplié par le forfait horaire de base, soit 9,15 euros. Il pourra mobiliser cette somme pour abonder une formation, mise en œuvre soit pendant la période de chômage, soit au

sein de la nouvelle entreprise qu'il intègre. L'OPCA (organisme paritaire collecteur agréé) assume le financement de cette portabilité du DIF. Une péréquation (répartition égalitaire des ressources et des charges) est assurée entre les OPCA au niveau national, car selon les secteurs d'activités le nombre de départs ou d'embauches peut être très variable. Autre précision : auparavant, un salarié faisant l'objet d'une procédure de licenciement pour faute grave n'avait pas droit au DIF. À présent, seule la faute lourde reste rédhibitoire.

Au niveau du travail temporaire, cette mesure ne touche que les permanents, puisque les intérimaires sont régis par un DIF conventionnel différent. « *Nous réfléchissons, au niveau de la branche, à la possibilité de faire évoluer ce DIF intérimaires, et nous aborderons ce sujet en commission mixte paritaire début 2010* », commente Isabelle Duc, vice-présidente du FAF.TT.

## La POE : anticiper et adapter

Une autre caractéristique de la réforme repose sur la volonté d'accentuer le lien entre formation et emploi. C'est notamment l'ambition de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE). Sur la base d'offres identifiées et déposées par des entreprises à Pôle Emploi, des actions de formation courtes (400 heures maximum) seront proposées, afin de faciliter l'insertion professionnelle de demandeurs d'emploi. Il s'agit bien d'une formation individualisée, qui répond aux attentes d'une entreprise en situation de recrutement. Pour Bernard Falck, une véritable rupture est à l'œuvre par rapport aux schémas antérieurs : « *Il n'y a formation que si une offre d'emploi est à la clé. Elle peut être soit déposée* » ●●●



©DR

Isabelle Duc, vice-présidente du FAF.TT.

par une entreprise, soit collective car identifiée par les branches professionnelles. Nous voulons, ainsi, être en capacité d'anticiper, afin d'identifier à quelle échéance et dans quels domaines doivent être formés les demandeurs d'emploi.» De son côté, Isabelle Duc regrette que la durée minimum de l'offre d'emploi, fixée à douze mois en contrat à durée déterminée dans la loi, exclut de fait l'intérim. «*Nous souhaitons être inclus dans ce dispositif en proposant une ouverture aux contrats de travail temporaire sur une durée équivalente appropriée.*»

### **Le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels : axe majeur de la réforme**

Inscrit dans la continuité de l'actuel FUP (Fonds unique de péréquation), le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) représente une forte évolution et des missions élargies. Son objectif principal : financer des actions en faveur de la qualification ou de la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi. Les partenaires sociaux ont décidé de ne pas créer de contribution nouvelle mais de redéployer les contributions légales des entreprises à la formation professionnelle continue (professionnalisation, plan de formation, CIF). L'accord prévoit que, chaque année, un pourcentage de ces contributions sera versé par l'intermédiaire des OPCA et des Opacif,

et demander à l'État d'apporter un cofinancement et en se fixant des priorités en faveur des salariés et des demandeurs d'emploi», ajoute Bernard Falck. Les publics prioritaires ont été déterminés : salariés des niveaux de formation V et infra, salariés alternant régulièrement périodes de travail et de chômage, salariés particulièrement exposés à un risque de perte d'emploi, salariés de TPE et de PME...

Pour Isabelle Duc, la mise en place du FPSPP va générer des conséquences importantes pour les entreprises de travail temporaire. «*Aujourd'hui, elles consacrent 2% de leur masse salariale à la formation. Jusqu'à présent, son usage était réservé à la formation de nos salariés. Demain, une partie s'envolera pour financer les formations des demandeurs d'emploi. En 2010, nous devons verser plus de 20 millions d'euros, ce qui est catastrophique pour la branche du travail temporaire qui manque structurellement de fonds formation tous les ans. Nous devons nous organiser pour que les fonds versés au FPSPP reviennent à nos intérimaires puisque le profil de nos collaborateurs correspond au public visé par le FPSPP. La signature d'un accord de branche, sur une période de professionnalisation, pour les intérimaires, réservée auparavant aux CDI est une première action et les partenaires sociaux travaillent activement à l'adaptation de cette loi au travail temporaire.*» La loi prévoit que les branches professionnelles négocient la répartition du pour-

## ***Les partenaires sociaux ont pensé qu'il fallait intensifier l'effort en faveur des salariés les moins formés et les moins qualifiés.***

au FPSPP. La fourchette se situera entre 5 et 13%. Considérant que l'année 2010 sera sans doute encore difficile sur le plan économique, c'est le taux de 13% qui a été retenu pour cette année. «*C'est un effort tout à fait considérable, puisque 13% de 6,7 milliards, c'est environ 900 millions d'euros*», précise Bernard Falck. En effet, les partenaires sociaux ont pensé qu'il fallait intensifier l'effort en faveur des salariés les moins formés et les moins qualifiés. Selon les statistiques, ils représentent 5 millions. Or, seuls 10% suivent des formations professionnelles. Il a donc été décidé de former, en vitesse de croisière, 1 million de personnes. De plus, chaque année, 600 000 demandeurs d'emploi accèdent à la formation. Chaque année, ce chiffre sera augmenté de 200 000.

«*Pour mettre en œuvre ces actions, il faudra conclure une convention-cadre entre le FPSPP et l'État. Le but : mobiliser, du côté des partenaires sociaux, jusqu'à 13% des obligations légales des entreprises,*

centage versé au FPSPP (13% pour 2010) entre les contributions au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation. Au cas où cette négociation n'aboutirait pas, le pourcentage est appliqué de façon uniforme aux deux contributions. Pour l'année 2010, un accord de branche du Travail temporaire prévoit une répartition différente. «*Sur les versements au FAF.TT en février prochain, 7% seront directement remontés au FPSPP, nous ne pourrions plus imputer des dossiers formation sur ces 7%. Nous allons donc perdre au minimum 7% de notre plan de formation*, déclare Isabelle Duc. *C'est d'autant plus inquiétant que si 2010 se révèle être une année de reprise d'activité du travail temporaire, le manque de budget de formation sera extrêmement pénalisant pour le développement de nos collaborateurs et en conséquence, sur celui de notre activité.*»

Début 2010, le FPSPP prendra le relais du FUP. Outre les actions précitées, il devrait aussi cofinancer

## Notre compétence

Pédagogie basée sur notre connaissance  
de la profession et des fonctions.  
Expertises techniques  
dans chaque domaine spécifique.

# AMPLIFIEZ VOS SUCCÈS

Le centre de formation des professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi

### Formation continue

Formaprisme aide les ETT à renforcer leur performance. Par le conseil et la formation, Formaprisme accompagne les ETT dans tous les changements qu'exige la profession, aide au développement des compétences des collaborateurs permanents et à l'évolution de leur pratique professionnelle.

JURIDIQUE • COMMERCIAL • RECRUTEMENT •  
MANAGEMENT • GESTION • NON DISCRIMINATION •  
PRÉVENTIONS RISQUES • HANDICAPÉS

### Formation initiale spécifique métiers de l'emploi

Formaprisme intervient auprès  
des écoles préparant aux diplômes  
de la profession : ENACTT Lyon,  
Saint-Germain-en-Laye et CCI d'Angers.

ASSISTANT RECRUTEMENT ET COMMERCIAL •  
ATTACHÉ COMMERCIAL • CONSULTANT SÉNIOR •  
CHARGÉ D'AFFAIRES

... demain

<http://www.formaprisme.eu>

imaginez...



FORMAPRISME

l'acquisition ou l'entretien d'un socle de compétences dans le cadre de la formation professionnelle continue. Les caractéristiques de ce socle : favoriser le travail en équipe, maîtriser les technologies de l'information et de la communication, contribuer à la maîtrise d'une langue étrangère, voire deux.

### OPCA : des missions étoffées

D'ici quelques mois, le nombre d'OPCA devrait diminuer : le nouveau seuil sera fixé par un décret qui interviendra avant 2012, la date fixée pour le ré-agrément des OPCA. Mais le Travail temporaire conservera son OPCA de branche, à la grande satisfaction d'Isabelle Duc : « *Nous avons durant des années, créé des dispositifs particuliers adaptés à nos intérimaires. Le fait de ne pas garder un OPCA nous noierait avec d'autres organismes plus traditionnels ou d'autres publics, qui nous empêcheraient de gérer nos caractéristiques.* »

Plus globalement, les OPCA ne seront plus concentrés sur des missions administratives et financières. Ils devront assumer un rôle d'information et d'accompagnement renforcé auprès des entreprises, surtout les petites et moyennes. Ils les aideront notamment à définir leurs besoins en formations, en tenant compte des accords GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences). En signant ces accords, les entreprises identifieront l'évolution de leur métier, pour éviter des licenciements. « *Nous ne sommes pas complètement prêts, prévient Isabelle Duc, mais tout le monde y travaille activement. Ainsi, les administrateurs du*

*FAF.TT enchaînent les réunions avec la Direction afin d'accompagner cette évolution.* »

### Observer et évaluer

La volonté de pragmatisme à l'œuvre dans la réforme, se double de l'objectif d'optimiser la mobilisation des fonds. Une démarche liée à plus d'individualisation et de souplesse. Dans ce cadre, les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications sont renforcés. Leurs méthodologies et leurs travaux seront mutualisés au sein d'un observatoire national des métiers. Ainsi, les informations devront être accessibles à un plus large public. Autres nouveautés : la notion de certification professionnelle est élargie aux habilitations de personnes et la validation des acquis de l'expérience, fortement encouragée, avec un financement facilité. Enfin, un conseil national d'évaluations de la formation professionnelle va voir le jour. Il sera présidé par une personnalité indépendante et chargé d'évaluer les politiques paritaires de formation professionnelle.

### Dès demain...

Tout l'enjeu de la réforme repose sur la mobilisation, par les entreprises, des dispositifs de formation pour anticiper leurs besoins en compétences, intégrer des demandeurs d'emploi et faire évoluer leurs salariés. En attendant les décrets, qui devraient permettre à l'ensemble de la réforme de se déployer au cours de l'année 2010, la branche du Travail temporaire va s'organiser pour mettre en place des outils lui permettant de bénéficier de fonds du FPSPP *via* son OPCA. ●



©DR

## Témoignage d'agence d'emploi Xavier Chauveau, responsable formation

**N**os politiques ont souhaité promulguer une loi qui permette le développement des compétences. Il me semble essentiel de pouvoir progresser d'au moins un niveau de qualification tout au long de la vie professionnelle. C'est tout l'intérêt des principaux axes de la réforme, notamment la création du FPSPP. Il participera au financement de la qualification et la requalification des salariés et demandeurs d'emploi. En ce moment, des accords de branche sont en cours, pour déterminer les critères d'éligibilité par rapport au type de salariés. J'ai une certitude vis-à-vis de ce fonds : à très court terme, il réduira les ressources immédiatement disponibles au niveau des OPCA, du fait du pourcentage qui sera prélevé sur les contributions. Si ces ressources sont rapidement redistribuées vers les entreprises, cela représentera une avancée sociale pour les publics concernés. Si elles restent immobilisées, c'est beaucoup plus gênant. Il est encore trop tôt pour juger. J'espère que les formations destinées à l'insertion des salariés peu qualifiés et des demandeurs d'emploi correspondront aux besoins des entreprises et qu'il n'y aura pas trop de déperdition. Quant au fait que le travail temporaire conserve son OPCA de branche, je considère que c'est une bonne chose : notre secteur repose sur des spécificités et des types de contrats particuliers. La redéfinition des missions des OPCA me semble positive, à condition qu'ils disposent des moyens humains adéquats. La portabilité du DIF, qui est une des mesures phares de la réforme, devrait booster ce dispositif. De nouveaux outils d'information et de communication devront être mis en place au niveau des salariés. Reste à savoir comment évolueront le DIF au niveau des intérimaires et l'impact financier qui sera engendré pour les agences d'emploi. Pour conclure, il est vrai qu'en France, nous manquons de personnel qualifié, c'est pourquoi la réforme va dans le bon sens. Mais je resterai tout de même prudent sur le court terme car les formations de développement de compétences que nous pourrions mettre en place dépendront des ressources disponibles. ●

Avec **EVOLIA**

donnez de la **plus-value**  
à votre système d'information  
et **consacrez-vous**  
**à l'essentiel !**



## **EVOLIA**

### **C'EST L'ASSURANCE DE :**

- Accroître la productivité de vos agences,
- Mieux accueillir et mieux suivre les intérimaires,
- Fidéliser vos clients : dématérialisation des échanges, besoins en statistiques et gains de temps,
- Avoir un système d'information fluide et efficace entre votre siège, vos agences, vos intérimaires et vos clients,
- Mieux gérer le risque client à travers toutes vos agences,
- Optimiser vos marges,
- Bénéficier d'une technologie moderne.

*Toute notre  
expérience au service  
des Entreprises de  
Travail Temporaire*

#### **Contact Commercial :**

Marie Christine CAVOUÉ au 01 40 25 30 34

63 bis, boulevard Bessières • 75017 Paris  
Tél. 01 40 25 30 00 • Fax : 01 40 25 30 04  
[www.cegi.fr](http://www.cegi.fr)



# Ne perdez plus votre temps !

Les contraintes économiques et légales de l'intérim sont telles que le système informatique de votre entreprise de travail temporaire est devenu aujourd'hui, un facteur clé de votre réussite. De votre capacité à maîtriser, valoriser et partager l'information dépendront, indiscutablement, la performance et le développement de votre activité.

Alors ne perdez plus votre temps et découvrez nos solutions de gestion informatique ! Faites bénéficier l'ensemble de vos collaborateurs de notre savoir-faire métier acquis auprès des 1000 agences qui nous font d'ores et déjà confiance.



PL Diffusion  
91, route de Bâle  
68000 Colmar

Direction Commerciale  
Contact : +33 (0)3 87 20 09 12  
commercial@pldiffusion.fr

Agence de Paris  
Contact : +33 (0)1 30 37 51 81

[www.pldiffusion.fr](http://www.pldiffusion.fr)

**PLDiffusion**

La solution informatique de votre entreprise de travail temporaire

# La branche se mobilise pour l'emploi des seniors

**Le 30 novembre 2009, les partenaires sociaux ont signé l'accord de branche relatif à l'emploi des seniors. Martine Gomez, présidente de la commission sociale du PRISME, nous présente les différentes dispositions mises en œuvre, favorables au développement de l'emploi des salariés seniors.**

## ► Comment est né cet accord et quels en sont les objectifs généraux ?

**Martine Gomez :** Il existe deux origines principales à cet accord. D'abord, la France est très en retard par rapport aux autres pays européens concernant le maintien dans l'emploi des seniors. Ce retard s'explique par différents facteurs comme, par exemple, lors des dix dernières années, le fait d'avoir largement favorisé les préretraites et incité les seniors à quitter les entreprises.

Il y a eu également une dispense de recherche d'emploi accordée aux candidats à l'emploi de plus de 57 ans, créant une image du senior, encore en âge de travailler, qui attend sa retraite avant toute chose. La deuxième origine, c'est la mise en place par le Gouvernement d'un plan de relance pour l'emploi des seniors prévoyant des pénalités financières pour les entreprises ou les secteurs qui n'engageraient pas de plan d'action dans ce sens. C'est donc cette prise de conscience du retard que nous avons par rapport aux autres pays européens, les problèmes de financement des retraites ainsi que l'incitation du Gouvernement à mettre en place des mesures pour l'emploi des seniors, qui ont motivé la création et la signature de notre accord de branche. En outre, nous avons besoin d'un accord qui nous permette de convaincre nos entreprises clientes des avantages à embaucher des seniors.

Cet accord s'adresse aux deux types de populations concernés par la branche : les salariés intérimaires et/ou candidats à l'emploi, qui peuvent être détachés en mission d'intérim ou être embauchés en CDD ou CDI dans les entreprises clientes, et les salariés permanents qui travaillent en agence. Les problématiques et les moyens d'action étant différents s'agissant des intérimaires ou des permanents, nous avons bien distingué dans notre

accord les dispositions en faveur de l'une ou l'autre des populations.

Il y a cependant une première disposition commune aux deux cibles de l'accord. Nous nous sommes rendu compte, notamment avec l'accord sur la diversité de 2007, que pour lutter contre des préjugés la première chose à faire, c'est communiquer. Le PRISME va donc lancer une campagne de communication pour faire reconnaître les compétences et valoriser l'expérience des seniors, qu'ils soient intérimaires ou permanents. Il s'agit de faire reconnaître aux entreprises que les seniors constituent un capital compétent dont il serait dommage, voire préjudiciable, de se passer.

## ► Quelles dispositions ont été prises en faveur des salariés intérimaires ?

**M. G :** Plus spécifiquement pour les salariés intérimaires, nous avons souhaité mettre en place des actions qui valorisent leurs compétences de façon à les maintenir dans l'emploi. La valorisation des compétences passe, de façon globale, mais plus encore s'agissant des seniors, par l'enrichissement et la formation ; on se bonifie, en effet, avec le temps si l'on complète ses compétences et si l'on s'adapte aux besoins de l'entreprise. Or, le constat a été fait qu'à partir de 50 ans, il n'y a plus de formation. Les seniors ne pouvaient donc plus adapter leurs compétences aux besoins nouveaux de l'entreprise et perdaient le bénéfice de leur expérience. Notre premier axe de réflexion a donc été la formation des salariés intérimaires seniors. Nous avons travaillé sur le développement des compétences et des qualifications et sur l'accès à la formation. Nous avons déjà travaillé sur des contrats spécifiques adaptés à certains publics et notamment sur un dispositif de professionnalisation appelé le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI). Il s'agit d'un contrat spécifique à l'intérim et nous avons pensé qu'il serait intéressant de développer



© F. Vielcanet

**Martine Gomez, présidente de la commission sociale du PRISME.**

ce contrat pour les seniors, d'essayer de négocier avec les partenaires sociaux un «CDPI senior» qui serait adapté à leur situation, qui favoriserait leur accès à la formation et l'adaptation de leurs compétences au marché de l'emploi.

Notre deuxième axe de réflexion concerne le capital d'expérience des seniors et la transmission de leur savoir. Nous allons devoir, avec les départs massifs à la retraite, former beaucoup de jeunes qui arrivent sur le marché du travail, et qui ne sont pas encore adaptés à l'entreprise. Les salariés seniors, y compris les intérimaires, peuvent transmettre leur savoir en effectuant des missions de tutorat. Ils bénéficient de toute l'expérience acquise sur leur métier et peuvent accompagner des jeunes et faciliter leur intégration dans l'entreprise. Nos salariés temporaires seniors bénéficient d'une expérience peut-être encore plus complète qu'un salarié en CDI car ils ont exercé leur métier dans plusieurs entreprises de configurations différentes et cela peut en faire d'excellents tuteurs. Il ne faudrait donc pas écarter les salariés intérimaires des fonctions de tutorat. Pour le moment, cette proposition relative au tutorat intérimaire est en réflexion, elle n'est pas encore réglementée. Cependant, il est inscrit dans l'accord que nous allons réfléchir pour faire en sorte que nos seniors professionnels puissent exercer des missions de tutorat, en les accompagnant par une formation permettant de développer leurs compétences pédagogiques. Notre raisonnement est le suivant : pour une meilleure transmission des savoirs et compétences par le biais du tutorat, il faut créer des formations de tuteurs pour les seniors intérimaires et créer ainsi, le tutorat intérimaire.

### ► Et pour les salariés permanents, que prévoit l'accord ?

**M. G :** S'agissant de la transmission des savoirs et le développement des compétences, l'accord prévoit la promotion de la VAE (validation des acquis de l'expérience). Nous avons beaucoup de salariés permanents qui se sont formés «sur le tas», qui sont d'excellents professionnels mais qui n'ont pas les diplômes adaptés à leurs compétences. Il s'agit donc de promouvoir la VAE qui va leur permettre d'acquérir un diplôme et sécuriser ainsi leur carrière professionnelle.

Ensuite, sur l'aménagement des fins de carrière pour nos salariés permanents, l'idée est de faciliter le passage entre activité et retraite en prévoyant des informations sur cette transition et sur les possibilités de cumul emploi/retraite.

Les deux mesures précitées constituent en quelque sorte les obligations que nous avons dans le cadre des mesures incitatives demandées par le Gouvernement. Nous avons, en outre, prévu des mesures complémentaires permettant une meilleure appréciation des souhaits des seniors et des possibilités d'évolution au sein de l'entreprise. Nous avons pris des dispositions en faveur de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière, le but étant de faire un bilan qui puisse répondre aux questions, «*où en est la personne aujourd'hui ?*» «*Où veut-elle aller ?*» «*Que veut-elle faire ?*» «*Comment faut-il l'accompagner ?*». Il s'agit ici d'une vraie réflexion sur la gestion des fins de carrières.

Nous avons également prévu, avec l'Observatoire des métiers et de l'emploi, qui avait édité une étude sur les seniors et l'intérim en 2007, une nouvelle étude livrée en 2012 (une fois l'accord déployé et la campagne de communication lancée), permettant de mesurer la performance de cet accord. Il s'agira alors de savoir si les mesures mises en place ont favorisé l'emploi des seniors et si des progrès ont été enregistrés entre 2007 et 2012 sur le sujet, grâce à la création de cet accord.

### ► Comment se sont déroulées les négociations avec les partenaires sociaux ?

**M. G :** Nous avons été contraints de négocier dans un délai très court puisque la loi exigeait une signature avant le 30 décembre 2009. Cependant, les partenaires sociaux ont été globalement positifs. Leur seule réserve portait sur le fait que nous soyons restés, selon eux, trop général dans les dispositions de l'accord. Ce qu'il faut comprendre, c'est que nous négocions au niveau de la branche et que nous ne pouvons donc pas nous engager dans des mesures trop détaillées puisque l'accord est aussi bien applicable aux grands groupes qu'aux PME. À chaque entreprise, ensuite, d'adapter les dispositions de l'accord à sa dimension, et à son fonctionnement. ●●

# Prévention des risques

## Premier bilan du PNAC et réforme de la tarification

**En mars 2009, la Caisse nationale d'assurance-maladie a mis en place le plan national d'actions coordonnées (PNAC) de prévention des risques professionnels pour les quatre années à venir.**

**Stéphane Seiller, directeur des risques professionnels à la CNAMTS, revient sur les principales mesures de ce plan.**



©DR  
**Stéphane Seiller,**  
directeur des risques  
professionnels  
à la CNAMTS.

### ▮ Quels sont les objectifs de la CNAMTS relatifs à la mise en place du PNAC ?

**Stéphane Seiller :** Le plan permet de mobiliser l'ensemble du réseau des caisses régionales sur les années 2009 à 2012. Il concerne quatre risques (les troubles musculo-squelettiques, le risque routier, les cancers professionnels, les risques psychosociaux) et trois secteurs (le bâtiment, la grande distribution, l'intérim). L'objectif est de baisser de 15 % le taux de fréquence des accidents graves, entre 2008 et 2011, pour ces trois secteurs. L'intérêt du PNAC pour l'intérim, est de s'appuyer sur un texte voté, le 21 mars 2007, par les partenaires sociaux, qui s'adresse à la fois aux agences d'emploi et aux entreprises utilisatrices.

### ▮ Pouvez-vous dresser un premier bilan ?

**S. S. :** Les services prévention des caisses régionales vont intervenir dans 50 % des agences d'emploi entre 2009 et 2012 et dans 20 % des entreprises utilisatrices à partir de 2010. L'action a commencé à la fin du premier semestre 2009. Aujourd'hui, 200 entreprises utilisatrices et environ 1000 agences d'emploi ont été visitées. Premiers constats : une insuffisance des actions de formation aux problématiques de santé et de sécurité au travail pour les salariés permanents des agences, et des difficultés rencontrées par les agences pour obtenir de la part des entreprises les caractéristiques des postes.

### ▮ Pour quelles raisons, la CNAMTS a souhaité réformer la tarification des accidents du travail ?

**S. S. :** Cette réforme s'inscrit dans le cadre de notre convention d'objectifs et de gestion avec l'État, qui inclut la simplification de la tarification des accidents de travail/maladies professionnelles dans l'objectif d'inciter à la prévention des risques professionnels.

### ▮ Quelles sont les principales mesures de cette réforme ?

**S. S. :** Elle consiste, premièrement, à abaisser le seuil de la tarification individuelle de 200 à 150 salariés. Ce sont vraiment les efforts de prévention des grandes entreprises qui vont avoir une influence sur le taux de cotisation. Le seuil de la tarification collective remonte, quant à lui, de dix à vingt salariés. Toutes les petites entreprises d'un secteur d'activité donné ont le même taux.

Deuxièmement, l'objectif est de donner à l'entreprise, dès l'année qui suit un accident de travail, le montant définitif qu'il va lui coûter. Il sera calculé en fonction des durées d'arrêt de travail sur la base d'une grille de coûts moyens calculés pour chaque grand secteur. Si, au-delà de l'année qui suit, l'accident continue à provoquer des dépenses d'arrêt de travail, elles ne seront pas prises en compte dans le montant de cotisation de l'entreprise. Dans environ 7 % des cas, il peut aussi y avoir le versement d'un capital ou d'une rente ; un montant sera alors pris en compte pour solde de tout compte, calculé en fonction de la gravité des séquelles sur la base également d'une grille de coûts moyens.

### ▮ La CNAMTS a mis en place une nouvelle procédure d'instruction des accidents du travail, quelles en sont les grandes lignes ?

**S. S. :** C'est un texte qui va s'appliquer dès le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Les caisses primaires notifieront, dorénavant, aux entreprises les décisions de prises en charge des accidents de travail. Auparavant, l'absence d'information faisait que les entreprises étaient amenées à contester très tardivement les décisions des caisses primaires. Demain, cette décision sera contestable dans les deux mois qui suivront la notification. ●

# professionnels

## Des formations sur mesure

**Suite au plan national d'actions coordonnées de la CNAMTS et à la mobilisation du réseau des Cram sur les priorités d'action définies pour le secteur de l'intérim, Formaprisme, organisme de formation du PRISME, a créé une formation sur la prévention des risques professionnels, destinée à accompagner les différents acteurs de la profession. Nelly Bignon, directrice de Formaprisme, nous présente les grandes lignes de cette formation.**

**L'**équipe de Formaprisme a décidé de consacrer à la problématique de la prévention des risques professionnels un projet global de formation s'adressant à l'ensemble des acteurs de la profession. «*Pour faire avancer les choses, il nous a semblé important d'impliquer les agences d'emploi, les personnels permanents et les salariés intérimaires ainsi que les salariés des entreprises utilisatrices. Nous souhaitons également mener notre projet en collaboration avec des experts : les Cram, spécialistes de la prévention sécurité et les organismes de formations liés aux fédérations professionnelles. Nous avons démarré une démarche auprès des responsables intérim de la Cram et présenté le projet, avec comme objectif de faire référencer Formaprisme par la CNAMTS sur le plan national au premier semestre 2010.*»

### Formation «présentiel»

«*Le dernier "expert" auquel nous faisons appel est un outil qui permet de proposer, d'une part, un prédiagnostic auprès de toutes les populations permettant d'évaluer, en amont, la connaissance de chacun des acteurs en matière de prévention sécurité. Ce premier diagnostic permettra de mettre au point des programmes de formation qui soient non seulement adaptés aux différents publics mais aussi à la connaissance et aux objectifs de chacun en matière de prévention sécurité.*»

La première étape du dispositif global concerne la mise en place de programmes de formation à destination du personnel permanent des agences d'emploi, début 2010, réalisés en «présentiel» sur un ou deux jours. «*Ils peuvent être développés soit en interentreprise – nous organisons la formation auprès de salariés permanents de différentes agences d'emploi – soit en intra-entreprise, c'est-à-dire que nous*

*montons une formation entièrement dédiée à une entreprise en particulier. Grâce au prédiagnostic réalisé, nous allons pouvoir mettre au point une formation sur mesure par rapport à un public, pas seulement déterminé par les fonctions qu'il occupe dans l'entreprise, mais qui sera déterminé par rapport à l'évaluation des connaissances qu'il a déjà.*»

### Formation «e-learning»

Après cette formation «présentiel», de retour dans leur agence, les salariés permanents pourront à nouveau contrôler et évaluer leurs connaissances sur la plate-forme e-learning, intitulée StepMaker et dotée d'un outil de diagnostic très performant. Ce second diagnostic permettra d'évaluer les acquis de la première formation. «*Cet acquis de connaissance est particulièrement intéressant parce qu'il est évalué par rapport au prédiagnostic et aux éléments qui auront été retenus lors la formation "présentiel". Ce deuxième diagnostic permettra d'identifier l'évolution parcourue entre le prédiagnostic et la fin de la formation "présentiel" ainsi que les lacunes restantes. Une fois ce diagnostic réalisé (chaque diagnostic est gratuit), StepMaker générera un nouveau programme de formation complètement dédié à la personne et adapté à son nouveau niveau de connaissance identifié et ce, jusqu'à assimilation complète des objectifs fixés par la formation. Nous avons prévu une ouverture d'accès de trois mois après la formation "présentiel" au cours desquels le salarié pourra aller voir comment il se positionne sur son acquis de connaissance, retravailler ses lacunes, refaire un diagnostic et revenir sur ce qui n'est pas encore acquis.*» ●●



©DR

**Nelly Bignon,  
directrice  
de Formaprisme.**

## Nomination de deux délégués régionaux : Christine Zuffinetti en Lorraine et Bernard Petit en Midi-Pyrénées



Christine Zuffinetti

©DR

**C**hristine Zuffinetti a été nommée déléguée régionale Lorraine du PRISME en décembre 2009. Intégrant le secteur de l'intérim en 1990, elle occupe aujourd'hui le poste de directeur de secteur Lorraine nord.

En tant que déléguée régionale, elle souhaite faire connaître et reconnaître la profession comme telle.

« *On nous assigne encore trop souvent sur l'unique mission de mise à disposition de main-d'œuvre alors que notre panel d'activités est bien plus large.* »

Elle a notamment participé aux travaux relatifs à la charte PRISME-Pôle Emploi et à la mise en place de formations pour les salariés permanents des agences d'emploi avec l'Agefiph. En prenant ce poste, elle tient à poursuivre cette mission « *en y associant la plus grande partie des membres du bureau régional* ».

**D**élégué régional Midi-Pyrénées du PRISME depuis décembre 2009, Bernard Petit a rejoint la profession il y a 21 ans. Après avoir débuté et évolué dans un grand groupe, il intègre une PME au poste de directeur général en 2002.

En tant que délégué régional, il espère « *servir au mieux une profession, qu'il a épousée il y a 21 ans* ».

Son ambition : « *Mieux faire connaître l'image sociale de la profession.* » Ainsi cherche-t-il à informer et convaincre les pouvoirs publics locaux, les associations et les différentes administrations de la véritable relation sociale établie entre les agences d'emploi et les salariés intérimaires. ●



Bernard Petit

©Laurent Belet

## Prévention des risques professionnels : signature de deux chartes de partenariat en Midi-Pyrénées et en Alsace

**R**éunis à Tarbes le 13 octobre 2009, le PRISME Midi-Pyrénées et la FBTP des Hautes-Pyrénées ont signé une charte de partenariat pour l'amélioration des conditions d'accueil, de vie et de santé au travail des intérimaires. Cette même charte a été signée entre le PRISME Alsace, la FFB d'Alsace, la CRAM d'Alsace-Moselle et l'OPPBTP du Nord-Est, le 16 décembre 2009 à Strasbourg.

Il s'agit des 4<sup>e</sup> et 5<sup>e</sup> déclinaisons régionales de la charte nationale conclues le 4 décembre 2008 par le PRISME et la Fédération française du bâtiment (FFB). ●

### Prix Talent 2009 de la reprise d'entreprise



©Ergos

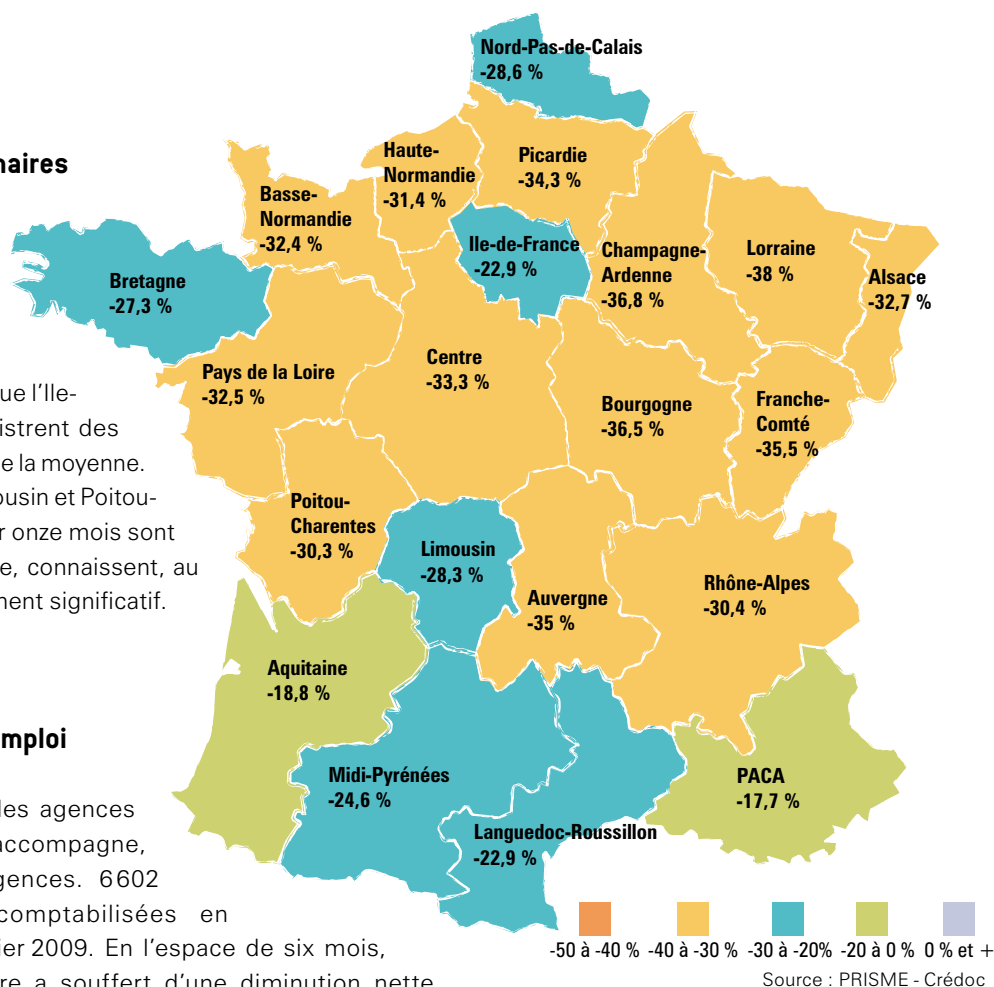
Olivier Lieutaud et Philippe Cruveiller, respectivement président et directeur général du groupe Athmos-Ergos Intérim, ont reçu le prix Talent 2009 de la reprise d'entreprise par le groupement des entreprises du Pays d'Aix (Gepa), le 2 octobre dernier, à Aix-en-Provence. Ce prix vient récompenser la pertinence de leur développement territorial depuis la reprise de l'entreprise en janvier 2008. L'ouverture de trois agences témoigne de leur dynamisme.

Les raisons de ce succès ? Une politique forte en matière de formation des salariés intérimaires, de prévention et de sécurité, et la mobilisation d'une équipe volontaire. « *L'ensemble des collaborateurs permanents s'est mobilisé autour de ce projet de reprise, confie Olivier Lieutaud. La confiance et l'envie de chacun ont fait le reste.* » ●

## L'emploi intérimaire diminue de 28,7 % au cours de l'année 2009

## Évolution du nombre d'intérimaires en mission sur l'année 2009

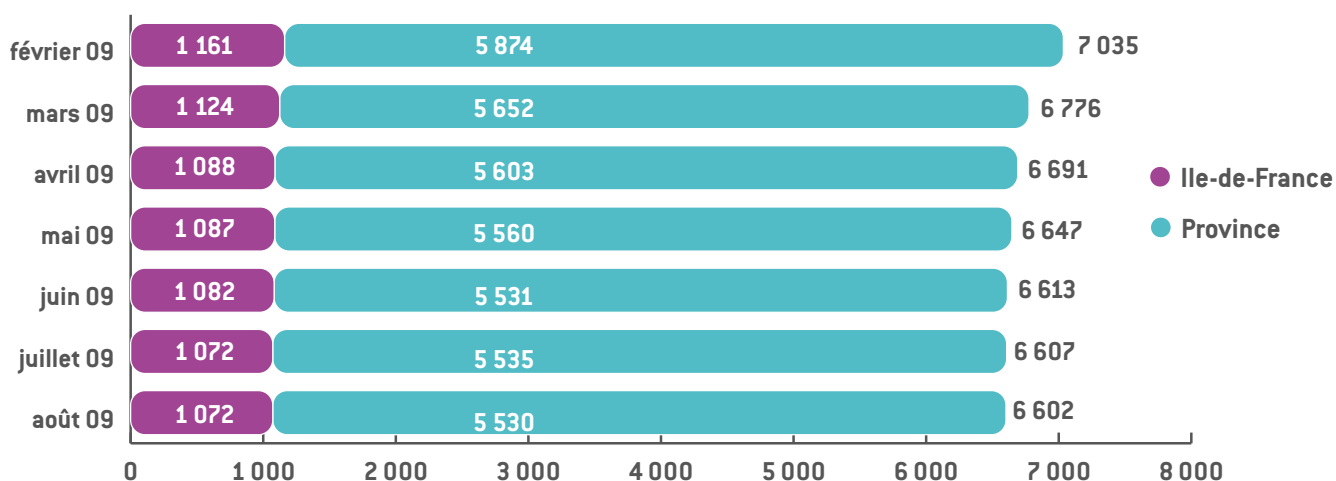
Sur l'année 2009, le niveau de l'emploi intérimaire diminue de 28,7%. Les régions du grand sud PACA, Aquitaine, Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées ainsi que l'Ile-de-France et la Bretagne enregistrent des tendances nettement au-dessus de la moyenne. Les régions Franche-Comté, Limousin et Poitou-Charentes dont les tendances sur onze mois sont plus défavorables qu'en moyenne, connaissent, au mois de décembre, un redressement significatif.



## Les fermetures d'agences d'emploi entre février et août 2009

La baisse d'activité à laquelle les agences d'emploi sont confrontées s'accompagne, en 2009, de fermetures d'agences. 6602 agences d'emploi étaient comptabilisées en août 2009 contre 7035 en février 2009. En l'espace de six mois, le secteur du travail temporaire a souffert d'une diminution nette de 430 agences correspondant à une réduction de la densité du réseau de 6,2%. Au cours de cette période, 80% des fermetures sont intervenues entre février et avril 2009. Dans le détail, 79% des fermetures sont survenues en province et 21% en Ile-de-France.

## Nombre d'agences d'emploi (février 2009-août 2009)





## Conduire avec succès un entretien d'évaluation

Cet ouvrage se propose de faire découvrir progressivement aux managers la logique qui fait évoluer un entretien d'évaluation. La première partie explique l'utilité de l'entretien d'évaluation et présente les aspects psychologiques des acteurs impliqués. La deuxième partie rend explicites les « ingrédients » de l'entretien annuel d'évaluation et décline les différents moments de sa préparation. Enfin, la dernière partie facilite l'intégration des données en proposant quelques exercices.

- Une aide pour maîtriser les six

phases de l'entretien

- Des pistes pour évoluer efficacement vers les objectifs fixés
- Des pistes pour gérer une situation conflictuelle
- Valoriser les apports d'un collaborateur
- Un outil pour les professionnels de l'orientation et de l'aide à la recherche d'emploi.

*Conduire avec succès un entretien d'évaluation*, de Pascaline Malassingne, Éditions d'Organisation, 2009, 150 pages, 22 euros.

## Les seniors dans l'entreprise : manager ou négociateur ?

Le gouvernement a posé, via le décret du 20 mai 2009, un nouveau jalon dans la question du travail des salariés âgés : l'obligation pour les entreprises de conclure des accords ou d'élaborer des plans d'actions en faveur de l'emploi des seniors, sous peine de sanctions financières.



## Le responsable formation efficace

Ce manuel pratique, écrit par un formateur expert sur les thématiques de formation, répond à cette question et fait le tour des compétences clés du responsable formation. Vous apprendrez comment :

- mettre en œuvre la nouvelle loi ;
- actualiser votre politique de DIF ;
- bâtir un plan de formation selon les besoins en compétences de l'entreprise et l'employabilité des salariés ;

- mettre en place les nouveaux outils de la réforme : bilan d'étape professionnel et passeport de compétences ;
- démontrer le retour sur investissement des actions de formation.

*Le responsable formation efficace*, de Alain-Frédéric Fernandez, Laetitia Nourry, Éditions d'Organisation, Décembre 2009, 290 pages, 20 euros.

Partant du principe que les entreprises doivent investir cet enjeu de manière positive et ne pas se contenter de subir des thèmes d'actions imposés par les pouvoirs publics, cet ouvrage montre que la mise en œuvre de ces actions passe par une transformation du travail et peut constituer une occasion de repenser certaines pratiques RH, dont les bénéficiaires se feront sentir pour l'ensemble de la force de travail et pour la compétitivité des organisations.



## 50 outils de pilotage pour les PME

Dans un contexte économique de plus en plus difficile, les managers peinent à identifier les décisions qui s'imposent. Cet ouvrage leur offre une solution pragmatique pour analyser toutes les données en leur possession et leur permettre de prendre la bonne décision, de façon objective. Les méthodes proposées dans cet ouvrage, sont présentées visuellement, puis décortiquées

et illustrées par une mise en situation en entreprise. Qu'il aide à se perfectionner ou à rafraîchir ses connaissances, cet ouvrage pratique et pédagogique apporte tout le savoir-faire de l'auteur.

*50 outils de pilotage pour les PME*, de Yves Pariot, Éditions d'Organisation, Novembre 2009, 180 pages, 20 euros.

*Les seniors dans l'entreprise : manager ou négociateur ?* de Nicole Raoult, Guillaume Huyez-Levrat, Éditions Liaisons, Décembre 2009, 277 pages, 29 euros.

PRISME le magazine est une publication des professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi ▶ PRISME 56, rue Laffitte - 75320 Paris CEDEX 09. Tél. : 01 55 07 85 85 ▶ Directeur de la publication Arnaud de la Tour ▶ Directeur de la rédaction François Roux ▶ Rédacteur en chef Isabelle Mazza ▶ Comité de rédaction Dominique Delcourt, Cédric Leva, Nicolas Meuly ▶ Conception-rédaction-réalisation Stratis Presse - 16 bis, avenue Parmentier - 75011 Paris. Tél. : 01 55 25 54 54 ▶ Responsable éditoriale Béatrice Grumler ▶ Rédaction Elisabeth Benoualid, Béatrice Grumler, Marjorie Lhomme, Fanny Mercieca ▶ Maquette Hélène Doukhan ▶ 1<sup>er</sup> de couverture Aldo Pavan/Gettyimages ▶ Impression Sopedi ▶ Chef de publicité Carmen Figaret ▶ Éditions SOGESTT 56, rue Laffitte - 75009 Paris. Tél. : 01 55 07 85 91 ▶ Dépôt légal 4<sup>e</sup> trimestre 2009 - ISSN 1779-2770

Indépendant, on est plus libre  
de ses mouvements.

**FactoFrance**, unique factor indépendant  
des réseaux bancaires, vous garantit  
les financements dont vous avez besoin.



www.facto.fr  
01 46 35 70 70

Parfois l'outil est le bon,  
il est juste mal adapté.

**FactoFrance** est le seul factor à offrir  
une gamme de solutions aussi large qui  
s'adapte à la réalité de votre entreprise.



www.facto.fr  
01 46 35 70 70

Il y a affacturage en ligne...  
et affacturage en ligne.

**FactoFrance**, l'innovation en action : e.f@ctoring  
vous permet de dématérialiser la transmission  
de vos factures et de bénéficier  
d'un financement en temps réel.



www.facto.fr  
01 46 35 70 70

Plus proche,  
on s'entend mieux.

Présents dans toutes les régions de France,  
les 750 collaborateurs de **FactoFrance**  
s'engagent à vos côtés pour vous accompagner  
au quotidien.



www.facto.fr  
01 46 35 70 70



GE imagination at work\*

\*GE l'imagination en action