

Centrale Suisse des entreprises d'entraînement CSEE
Projet « Practicefirms.light »

Par

Laurent Comte

Mai 2009

Centrale Suisse des Entreprises d'Entraînement CSEE

Projet "Practicefirms.light"

Sommaire

INTRODUCTION	3
CONSTATATIONS ISSUES DE NOTRE EXPERIENCE.....	3
LE PROJET.....	4
LES DETAILS DU PROJET.....	4
MISE EN PLACE.....	6
LES OBJECTIFS	6
LE PUBLIC CIBLE	6
LES LOCAUX ET L'EQUIPEMENT.....	6
LES RISQUES	7
LE MARKETING	7
LES FINANCES.....	7
CONCLUSION	7

Introduction

Impliquée depuis 15 ans dans le monde des Entreprises de pratique commerciale, la Centrale Suisse des Entreprises d'Entraînement (CSEE) dispose d'une vaste expérience de la formation pratique de demandeurs d'emploi et des dispositifs de formation y relatifs. De plus, elle peut faire valoir aujourd'hui une connaissance approfondie des divers publics cibles concernés par la formation pratique dans le domaine tertiaire.

Face à la crise conjoncturelle qui touche actuellement le marché de l'emploi, nous constatons une augmentation massive du chômage des jeunes âgés de 20 à 24 ans. La CSEE entend répondre à cette problématique en développant un projet proche de ses compétences et adapté à la situation des jeunes. Ce projet a pour objectif d'apporter des solutions afin de faire reculer le nombre de jeunes aujourd'hui sans travail.

Constatations issues de notre expérience

- Avec cette nouvelle crise conjoncturelle, le taux de chômage chez les jeunes de moins de 25 ans a considérablement augmenté.
- Les crises conjoncturelles ont une incidence directe et extrêmement dommageable sur le chômage des jeunes. Néanmoins, s'ils sont les premiers touchés, les jeunes sont également les premiers à (re)trouver un emploi lorsque une reprise économique est amorcée.
- Débuter dans la vie active par une période de chômage n'est certainement pas un cap optimal et peut causer d'importants dommages. Il est donc essentiel, afin de garantir un placement rapide et durable des jeunes sur le marché du travail, de : les maintenir en activité au terme de leur formation, leur apporter des compétences supplémentaires, pourvoir rapidement à leur manque d'expérience.
- L'Entreprise de pratique commerciale, à l'instar des emplois temporaires, est assurément une réponse efficace à cette problématique.
- Le nombre de places mises à disposition dans des périodes de crise est insuffisant.
- La mise en place d'une Entreprise de pratique commerciale représente un coût élevé, et son maintien lors de périodes économiques favorables est donc difficile. Ce qui a pour conséquence de limiter le nombre de ces structures à travers notre pays. Face à cette problématique, la CSEE propose un concept rapide à mettre en oeuvre et tout aussi aisé à démanteler lorsque le besoin disparaît.
- Notre expérience de la formation pratique des étudiants en école de commerce (dans le cadre de la nouvelle ordonnance fédérale sur la formation commerciale) ainsi que la mise en place d'un réseau de 22 Entreprises de pratique commerciale au Luxembourg nous permet de proposer aujourd'hui un concept circonstancié de l'Entreprise de pratique commerciale, permettant d'intervenir à court terme.

Le projet

Afin de répondre à un potentiel de clientèle en école de commerce, la CSEE a mis en place un modèle de formation basé sur le concept des Entreprises de pratique commerciale. Ce modèle se distingue de l'Entreprise de pratique commerciale classique dans le sens où il tient compte de particularités liées aux jeunes en formation, telles que leur rapidité dans les processus d'apprentissage, mais également leur manque de rigueur, d'autonomie, de responsabilisation personnelle ou encore leur manque de compétences de base pratiques, etc.

Nous avons ainsi élaboré une formation très structurée et laissant moins de flexibilité aux formateurs que ne l'offre l'Entreprise de pratique commerciale classique. La formation se base sur un programme de 70 mandats à accomplir à travers les différents départements de l'entreprise. Ce concept permet le développement de compétences aussi importantes que l'autonomie, l'esprit d'équipe ou la responsabilisation, ceci bien entendu en plus de compétences commerciales pratiques dont les jeunes doivent pouvoir se nourrir.

Un parcours à la fois rapide et efficace dans chacun des divers départements de l'Entreprise de pratique commerciale est ainsi possible pour un public de jeunes. Ceux-ci sont pilotés par des coaches qui évaluent de manière permanente les compétences acquises durant le stage.

Une telle structure de formation pratique est mise en place dans les locaux d'un centre de formation partenaire, équipé en informatique.

Le public de jeunes en recherche d'emploi demande un soutien personnel différent de notre public habituel : S'ils acquièrent rapidement de nouvelles compétences, les jeunes sont par contre peu procéduriers et souvent peu organisés. De plus, ils ne sont en général pas touchés par les problématiques sociales. Nous pouvons donc nous concentrer sur l'acquisition des compétences et leur évaluation, ceci parallèlement au soutien à la recherche d'emploi.

Par un système de rotation dans les différents départements, nous apportons aux participants un bagage complet qui correspond à l'activité d'une entreprise de type import/export. Sur un stage de 15 semaines, nous intégrons des travaux réguliers et basiques, comme par exemple de la gestion de projet. Le participant, en complétant son bagage professionnel, appréhende les différentes facettes du métier d'employé de commerce.

Toutefois, proposer l'Entreprise de pratique commerciale dans sa version « light » n'est pas notre seul objectif. Ce projet est complété par un job coaching axé sur notre métier et par un système de mentoring individuel. La possibilité d'effectuer des stages en entreprise « réelle » est également envisagée dans le projet « Practicefirms.light ».

Les détails du projet

Secrétariat	Ressources humaines	Achats	Ventes	Marketing	Comptabilité	Job coaching	Stage réel
1 semaine	2 semaines	2 semaines	2 semaines	4 semaines	3 semaines	1 semaine	1-2 mois si nécessaire
Mentoring (toute la durée du cours, mais également au delà)							

Il n'est en fait pas nécessaire d'expliquer le concept de l'entreprise de pratique commerciale. La seule différence que nous appliquons au public de jeunes en recherche d'un emploi réside dans un système de travail modulaire

qui s'effectue sur des périodes de 2 à 4 semaines passées au sein de chaque département. Le participant accomplit un certain nombre de mandats durant le stage.

Les mandats sont fournis par écrit, car les expériences que nous menons depuis plusieurs années avec les jeunes nous montrent que les modes d'apprentissage propres à ce public s'appuient fortement sur l'exercice. Aussi, le travail d'équipe et de projet est-il intégré au fil des modules. Ce qui permet de transmettre aux apprenants des méthodologies de travail selon les modes en usage dans les entreprises. Notre démarche met donc l'accent sur l'aspect entrepreneurial face aux attentes et aux besoins des entreprises. Ces mandats sont évalués et les compétences acquises validées par les coaches en place.

La structure « Practicefirms.light » traverse son année d'activité comme n'importe quelle Entreprise de pratique commerciale. Il est néanmoins possible qu'une structure de ce type ne soit pas ouverte à l'année et que les échanges commerciaux avec d'autres entreprises soient entrecoupés périodiquement.

Afin d'éviter ces creux, il est possible que l'entreprise soit appelée à travailler en collaboration avec une Entreprise de pratique commerciale existante, laquelle garantira le suivi des travaux en dehors des périodes d'activité. La structure « Practicefirms.light » devient alors une succursale d'une autre entreprise.

En termes de coût, le grand avantage du modèle « light » de l'Entreprise de pratique commerciale réside dans le fait que nous renonçons partiellement à l'aspect « proximité de la réalité » en implantant notre entreprise dans une salle de classe. Cette démarche est possible avec un public de jeunes, car c'est plus à travers les activités menées qu'ils développent leur motivation qu'à travers un environnement donné. Par conséquent, la qualité des coaches est extrêmement importante. Ce sont des professionnels des métiers du tertiaire ; ils sont issus de la pratique et pilotent ces structures comme l'on dirige une entreprise.

Un coach est nécessaire pour piloter un groupe jusqu'à 10 jeunes. Etant donné que la problématique sociale n'entre pas en ligne de compte, nous pouvons travailler avec moins de personnel que dans le cadre d'une Entreprise de pratique commerciale classique. Le présent modèle s'inscrit dans une structure de 16 à 20 apprenants pour 2 coaches permanents.

Durant le stage de 15 semaines, le groupe de jeunes passe par un job coaching axé spécifiquement sur les métiers du commerce. La formation pratique qui y est transmise est liée à leur recherche d'emploi (outils utilisés, développement d'un réseau favorisant les chances sur le marché du travail). Nous associons les mentors (voir plus bas) à cette démarche.

Afin de permettre aux coaches de faire leur travail, nous avons intégré dans ce projet une philosophie de « mentoring ». Les mentors sont à la disposition de chaque jeune stagiaire ; ils sont issus du monde du travail et prêts à soutenir bénévolement un(e) jeune dans son cheminement vers l'emploi et dans la création de son propre réseau, ceci parallèlement aux formations dispensées par l'Entreprise de pratique commerciale. Un mentor prend en charge un jeune durant toute la durée du stage, mais également après, jusqu'à l'emploi, voire au delà. Un mentor devient libre lorsqu'il peut se mettre à disposition d'un nouveau stagiaire.

Le mentor est formé par la CSEE qui l'appuie dans sa tâche de mentoring. Il participe également à des moments d'échanges réguliers et fait ainsi partie d'un réseau de mentors. Il est envisagé de créer ce réseau avec le soutien d'autres associations, notamment dans les milieux patronaux.

Enfin, il est un troisième élément qui fait partie intégrante de ce projet. Néanmoins, la faisabilité de cet élément dépend des capacités financières mises à la disposition du projet « Practicefirms.light » : A la fin de son stage en Entreprise de pratique commerciale, le jeune qui n'a pas décroché un emploi durant le cours se verra proposer un stage en entreprise « réelle » d'un à deux mois. Il reste à déterminer, en fonction des cantons partenaires de ce projet, si ces stages seront rémunérés ou non. Il s'agit là de la partie la moins évidente du projet global, car elle requiert un encadrement disponible pour la recherche de places de stage et le suivi des jeunes lors des stages. Nous pensons toutefois que dans la plupart des cas, les jeunes auront trouvé un emploi avant la fin de leur cours.

L'objectif du stage réel est de compléter les apprentissages effectués en Entreprise de pratique commerciale par un bagage plus proche du terrain, et de donner de la consistance au CV du jeune par une variété des compétences acquises dans les six départements de l'entreprise.

Il est fort possible qu'une bonne partie de ces stages débouchent sur des emplois. Selon des expériences réalisées dans plusieurs cantons, ceci est le cas pour env. 40% des stages.

Pour mener à bien cette partie du projet « Practicefirms.light », il est envisagé de s'attacher aux réseaux d'entreprises déjà actifs dans le cadre de l'apprentissage de commerce ou de développer ce type de démarche conjointement. Cette partie du projet est la seule qui n'est pas applicable immédiatement, parce que certains outils devraient être développés dans le cadre d'un projet pilote.

Mise en place

L'outil « Entreprise de pratique commerciale » et les mandats étant déjà créés, la mise en place du projet « Practicefirms.light » est en fait très rapide. Il s'agit pour la CSEE/SEC Suisse de trouver dans les régions intéressées le partenaire pouvant mettre à disposition les locaux, l'équipement informatique et les coaches à former pour ce projet. Cette institution doit être prête à abandonner le projet dans un délai de 3 mois si le public cible venait à manquer. Nous considérons que ce risque commercial est gérable en fonction de la situation du marché du travail au moment où nous devons « libérer » les coaches vers d'autres tâches. Nous avons également constaté que le profil des coaches pour ce type de public cible est différent que dans les Entreprises de pratique commerciale classiques.

Ce type de projet peut également répondre à la problématique d'autres publics cible pour se maintenir à travers le temps, mais hors de la responsabilité financière des services cantonaux de l'emploi.

La formation obligatoire sur les outils de travail est garantie par la CSEE qui assure également le suivi de la qualité de la mesure. La méthodologie de travail avec ce public cible est donc très stricte et ne laisse que peu de place pour la flexibilité. Par contre, les coaches travaillant sur ce projet participent au développement de l'outil de travail.

Les objectifs

L'objectif de ce projet est très simple : Répondre dans l'urgence à une problématique de chômage des jeunes par un projet qui a fait ses preuves, mais qui peut être démantelé périodiquement si nécessaire.

Il s'agit aussi de favoriser par le mentoring, les premiers pas d'un jeune vers le « réseau », incontournable aujourd'hui lors de la recherche d'un emploi. Nous relevons, si ce n'est pas déjà connu, que la recherche d'emploi par la presse écrite ne correspond plus aujourd'hui qu'à 10% à peine des postes proposés.

Le public cible

Les jeunes « primo-demandeurs » d'emploi (sortis de l'apprentissage de commerce ou d'une école de commerce à plein temps) jusqu'à 25 ans, disposant de peu d'expérience commerciale. Ce projet permet le développement de leurs compétences vers d'autres activités commerciales que celles apprises dans leur parcours de formation.

Les pré-requis sont une formation commerciale sanctionnée par un CFC, un diplôme ou d'une maturité commerciale, ainsi qu'un bagage suffisant dans la langue maternelle (français) et au niveau de la bureautique (MS Word, Excel, PowerPoint).

Les locaux et l'équipement

Dans notre vision du concept, nous cherchons pour chaque canton ou institution intéressé, le partenaire qui peut répondre aux besoins, à savoir mettre à disposition des salles de formation bien équipées et un poste informatique par

personne. Quelques armoires de rangement sont également nécessaires, ainsi que des imprimantes et un photocopieur.

Les logiciels nécessaires au développement de compétences peuvent être fournis gratuitement par la CSEE et ses partenaires. Des outils open-source sont également utilisés.

Les risques

Le projet pouvant être démantelé dans l'espace de 3 mois, les risques portés par la CSEE et son partenaire sur site consistent à une obligation de réagir rapidement lorsque le besoin diminue. Le partenaire financier doit présenter une ligne claire afin de faciliter cette tâche.

La qualité du personnel est également un risque. Ne pouvant assurer une garantie d'emploi à long terme, il est quelquefois difficile de trouver des partenaires efficaces maîtrisant ce risque et efficaces pour ce type de mesure. La CSEE fournit un profil de compétences pour ce projet, garantit au personnel une formation intensive et assure un contrôle qualité régulier du projet.

Nous favorisons les groupes d'au moins 16 jeunes afin de garantir 2 postes de travail à plein temps. En outre, un risque existe au niveau de la politique de remplissage des mesures de l'ORP.

Même si l'Entreprise de pratique commerciale peut accueillir un remplaçant pour chaque jeune ayant trouvé un emploi rapidement, le risque financier dû à des postes non utilisés dans l'entreprise doit être couvert par le service de l'emploi partenaire. Le système financier mis en place pour ce projet est donc celui de la couverture d'un budget complet pour une durée décidée contractuellement entre les partenaires.

Le marketing

Ce projet est proposé par la CSEE ou l'un de ses partenaires régionaux aux services cantonaux de l'emploi. En fonction de l'ampleur du projet (stages en entreprise, mentoring), d'autres démarches seront mises en place pour garantir le fonctionnement de la mesure.

Les finances

Vous trouverez en annexe un tableau de finances permettant de se donner une idée du coût estimé d'une telle mesure. Il est à préciser que les coûts peuvent varier en fonction des régions et des contenus du contrat de prestations.

Conclusion

Evitons de réinventer la roue. Un concept a fait ses preuves et bénéficie aujourd'hui d'une excellente réputation. De plus, nous nous appuyons sur 15 années d'expérience qui nous permettent de diversifier notre produit. Nous espérons vous avoir conquis et répondre à un besoin dans votre région.

Annexe 1

Practicefirms.light		DOCUMENT CONFIDENTIEL A USAGE INTERNE			
Charges					
Tarification annuelle	Entr. de pratique comm.	Mentoring	Stages	Stages	
Salaires	156000.00		20000.00	176000.00	
Charges sociales	24000.00		3000.00	27000.00	
Loyer	80000.00			80000.00	
Papier à lettre, enveloppes	5000.00			5000.00	
Matériel de bureau	4000.00			4000.00	
Fourniture informatique	2000.00			2000.00	
Photocopies	6000.00			6000.00	
Frais de cours	1000.00	2000.00		3000.00	
Frais de déplacement	1000.00			1000.00	
Repas, hôtels et boissons	1000.00			1000.00	
Intervenants	2000.00			2000.00	
Création - participation aux foires	6000.00			6000.00	
Téléphone - fax	2000.00			2000.00	
Ports	2000.00			2000.00	
Frais divers, imprévus et intérêts				0.00	
Totaux	292000.00	2000.00	23000.00	317000.00	
Investissements / Amortissement	0.00	0.00	0.00	0.00	
Totaux	292000.00	2000.00	23000.00	317000.00	

Practicefirms.light		DOCUMENT CONFIDENTIEL A USAGE INTERNE			
Produits					
	Effectif	Projeté	Budget projet	Budget projet	
Participation LMMT	292000.00	2000.00	69000.00	363000.00	
Totaux	292000.00	2000.00	69000.00	363000.00	
	0.00	0.00	46000.00	46000.00	

Prix par stagiaire et jour
(budget estimé pour 20 jeunes)

70

Ce budget modèle est calculé sur la base d'une utilisation pleine à l'année du projet, avec 2 collaborateurs à temps plein.
Tout modification du concept de base nécessite une recalculution des prix.