

DOSSIER

HANDICAP : SÉCURISER LES
PARCOURS PROFESSIONNELS
PAGE 15

REPÈRES

LA FRANCE CHAMPIONNE
DE L'ÉCONOMIE COLLABORATIVE
PAGE 32

PAGE 26

ENTRETIEN AVEC SÉGOLÈNE NEUVILLE,

SECRÉTAIRE D'ÉTAT EN CHARGE DES PERSONNES
HANDICAPÉES ET DE LA LUTTE CONTRE L'EXCLUSION



Mouvement des Entreprises de France
MEDEF Ile-de-France

OCT
OBRE
2016

59

Uniprévoyance, notre avenir en confiance

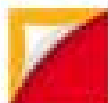


la Presse Océane - © Getty Images

S O L I D A R I T É • P A R I T A R I S M E • T R A N S P A R E N C E • É C O U T E

Les salariés sont une valeur essentielle de l'entreprise. Pour assurer leur avenir, UNIPRÉVOYANCE, institution de prévoyance à gestion paritaire, offre des garanties

complémentaires en matière de santé et de prévoyance en proposant des contrats collectifs solidaires et sécurisés. Pour nous contacter www.uniprevoyance.fr



UNIPRÉVOYANCE

La protection paritaire, l'engagement solidaire

ACTUS 06

ÉLECTIONS CONSULAIRES 2016 06

UN NOUVEAU PRÊT, pour faciliter l'accès au crédit
des TPE et PME franciliennes 07

ENTRETIEN AVEC JEAN MARC SERENI, Président MEDEF
Seine-et-Marne 08

LE TÉMOIGNAGE D'AUDREY LECOUE, groupe ETC. 09

ENTRETIEN AVEC CHIARA CORAZZA, Cercle des femmes
du Grand Paris 10

EN BREF... 12



DOSSIER 15

LA SITUATION ACTUELLE DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS pour favoriser
l'emploi des personnes handicapées 15

COMMENT MANAGER UN SALARIÉ HANDICAPÉ ? 21

LA LOI TRAVAIL FAVORISE L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ 23



PROSPECTIVE 24

ENTRETIEN AVEC ÉRIC BAZIN,
fondateur du Think Tank
"Les Ateliers de la Terre"

L'INVITÉ 26

SÉGOLÈNE NEUVILLE,
secrétaire d'état chargée des personnes
handicapées et de la lutte contre l'exclusion



FOCUS 29

REPÈRES

ENTRETIEN AVEC DANIELLE DESGUÉES, 29
directrice générale de BGE PARIF

ENTREPRENARIAT : BGE PARIF, 30
la pépinière des créateurs

32 LA FRANCE : championne de l'économie
collaborative

34 ENTRETIEN AVEC VIVIANE CHAINE-RIBEIRO, Présidente
de la fédération SYNTEC, membre
du comité exécutif du MEDEF

36 UNIVERSITÉ D'ÉTÉ DU MEDEF des raisons d'y croire ?

38 ENTRETIEN AVEC ALEXANDRE SAUBOT, Vice-président
du MEDEF en charge du pôle social,
Président de l'UNEDIC

40 DÉCRYPTAGE

40 CE QUE CHANGE LA LOI TRAVAIL

42 ET SI ON CHOISSAIT NOTRE FUTUR ?

45 ENTRETIEN AVEC HAROLD ZIMÉ, co-fondateur Hoolders

46 PORTRAIT D'ENTREPRISE

46 NOBLET, leader francilien du service
aux entreprises de travaux publics

48 ENTRETIEN AVEC LAURENT GALLE,
Président du groupe NOBLET

50 INTERNATIONAL

50 L'APRÈS-BREXIT SE FAIT ATTENDRE

53 ENTRETIEN AVEC GÉRARD MESTRALLET,
Président de PARIS EUROPLACE

54 ENTRETIEN AVEC ALEXANDRA DUBLANCHE,
Présidente de la Commission
du Développement Économique,
de l'Emploi et de l'Innovation au
Conseil régional d'Île-de-France.

56 DROIT

56 ENTRETIEN AVEC JEAN NÉRET, agrégé des Facultés
de Droit, avocat au barreau de Paris

57 LIVRES

NOTRE SÉLECTION DE LIVRES

58 AGENDA



SANTÉ

PRÉVOYANCE

PRÉVENTION

96% DES ENTREPRISES ADHÉRENTES SONT PRÊTES À NOUS RECOMMANDER.



- Pour les chefs d'entreprise : la mise en place et le pilotage du contrat peuvent être intégralement gérés en ligne.
- Pour les salariés : la possibilité de compléter eux-mêmes l'offre choisie grâce à un renfort personnalisé, sans coûts ni démarches supplémentaires pour l'entreprise.

1^{re} mutuelle santé de France, au service des entreprises et des salariés.
Découvrez nos solutions sur [harmonie-mutuelle.fr/devis-entreprise](https://www.harmonie-mutuelle.fr/devis-entreprise)



**Harmonie
mutuelle**

En harmonie avec votre vie



LE COMPTE PÉNIBILITÉ : LA PIRE RÉFORME DEPUIS LES 35H !

Au moment où les entreprises attendent de la simplification, la réforme des retraites de 2014 impose une nouvelle usine à gaz : le compte pénibilité.

Parmi les 10 critères d'évaluation de la pénibilité du travail permettant à chaque salarié du secteur privé travaillant dans des "conditions difficiles" d'accumuler des points pour obtenir des compensations, 6 sont entrés en vigueur le 1^{er} juillet dernier. Petit florilège : *"Seront considérées comme pénibles, toutes les activités poussant le salarié à travailler 20h / semaine en position debout"*, *"Est considéré exposé aux températures extrêmes, le salarié travaillant plus de 20h / semaine dans un environnement où la température est inférieure à 10°C ou supérieure à 30°C"*. Comment les entreprises, et en particulier les PME et TPE, sont-elles en capacité de mesurer ces facteurs qui relèvent de l'arbitraire ? On imagine déjà les nombreux contentieux qui vont naître quant à l'interprétation de certains seuils. Encore une insécurité juridique supplémentaire pour les entreprises qui en ont déjà bien assez ! Et de 4 critères il y a deux ans, nous en sommes donc désormais à 10. Demain, pourquoi pas 15 ou 20, car où s'arrête la pénibilité au travail ?

Mais outre la complexité de ce dispositif, le compte pénibilité aura un coût exorbitant pour les entreprises, au détriment de l'emploi des Français. Car qui financera ce dispositif ? Les entreprises, naturellement ! Au moment où elles attendent une baisse des charges pour retrouver de la compétitivité, ce sont ainsi plus de 2 milliards d'euros de cotisations supplémentaires qui seront prélevés à terme chaque année sur les entreprises. Derrière la hausse du coût du travail, c'est bien l'emploi des Français qui est en jeu.

Le gouvernement actuel nous parlait d'une grande réforme du code du travail. Un projet qui a fait long feu, alors qu'il est désormais communément admis que le code du travail actuel est un frein à la compétitivité de nos entreprises et à l'emploi des Français. Alors réformons, mais dans le bon sens !

ÉRIC BERGER

PRÉSIDENT DU MEDEF ÎLE-DE-FRANCE

06 ÉLECTIONS CONSULAIRES 2016 07 INTERVIEW DE DOMINIQUE CAIGNART 08 L'APRÈS INONDATIONS : OÙ EN SONT LES ENTREPRISES ? INTERVIEW JEAN-MARC SERENI 09 QUELLE REPRISE AUJOURD'HUI ? LE TÉMOIGNAGE D'AUDREY LECOUE, GROUPE ETC. 10 PARIS CAPITALE ECONOMIQUE / LA CRÉATION DU CERCLE DES FEMMES DU GRAND PARIS, ENTRETIEN AVEC CHIARA CORAZZA 12 EN BREF...

ENTRETIEN AVEC **JEAN-PAUL VERMÈS**,
PRÉSIDENT DE LA CCI PARIS ÎLE-DE-FRANCE

ÉLECTIONS CONSULAIRES 2016

ENTRE LE 20 OCTOBRE ET LE 2 NOVEMBRE PROCHAINS, LES DIRIGEANTS D'ENTREPRISES SONT APPELÉS À ÉLIRE LEURS REPRÉSENTANTS AU SEIN DES CHAMBRES LOCALES, DÉPARTEMENTALES, TERRITORIALES ET RÉGIONALES QUI ŒUVRENT AU DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES. JEAN-PAUL VERMÈS, PRÉSIDENT DE LA CCI PARIS ÎLE-DE-FRANCE, NOUS EN EXPLIQUE LES ENJEUX.



FIN OCTOBRE AURONT LIEU LES ÉLECTIONS CONSULAIRES, EN QUOI SONT-ELLES SI IMPORTANTES POUR LES ENTREPRISES ?

Les chefs d'entreprise, commerçants, industriels, prestataires de services et les cadres dirigeants qui seront élus décideront, pour les 5 prochaines années, des orientations de la CCI au service des territoires et des entreprises. Qui, mieux qu'un chef d'entreprise, est à même de connaître et de comprendre les besoins et les attentes des chefs d'entreprise, PME, TPE, ETI ou grandes entreprises, en termes de formation pour eux-mêmes et pour leurs salariés ? D'accompagner le développement de leur activité au quotidien ? Les élus des CCI s'impliquent au quotidien auprès des pouvoirs publics et des collectivités territoriales pour défendre les intérêts des entreprises, favoriser l'apprentissage, gérer des espaces

de congrès et salons, ... tout en apportant des réponses aux attentes des entreprises, qu'il s'agisse d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise, de soutien à l'internationalisation et à l'exportation, d'animation de réseaux, ou d'accompagnement dans la digitalisation de leur activité.

ELLES INTERVIENNENT DANS UN CONTEXTE DE PROFONDE RÉORGANISATION ET DE DIMINUTION DES RECETTES FISCALES. LES CCI ONT-ELLES TOUJOURS LES MOYENS DE LEURS AMBITIONS ?

Oui, dans la mesure où la mandature qui s'achève avait anticipé les nécessaires évolutions. Les projets sont nombreux, ambitieux et concernent tous les secteurs d'activités de la CCI. Il reviendra à la prochaine mandature de les confirmer, d'arbitrer et une nouvelle fois d'anticiper.

LE PAYSAGE INSTITUTIONNEL DE LA RÉGION ÉVOLUE ET DE NOUVELLES ÉQUIPES SONT ARRIVÉES AUX MANETTES. QUEL DOIT ÊTRE LE RÔLE DE LA CCI DANS CE NOUVEAU CONTEXTE ?

La CCI dialogue avec tous les acteurs, qu'il s'agisse des pouvoirs publics ou des collectivités territoriales. Le Grand Paris, le projet du CDG Express, l'axe Paris-Seine-Normandie, mais aussi la perspective des JO et de l'Exposition Universelle sont des enjeux pour la région et ses entreprises. La CCI est présente et apporte sa force de proposition sur l'ensemble de ces dossiers.

QUELLES SONT VOS AMBITIONS POUR LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE ?

La région Île-de-France est un moteur pour l'économie nationale et une région phare en Europe. L'ambition de la CCI, des représentants des entreprises qui la composent, est de maintenir et d'amplifier ces atouts.

ENTRETIEN AVEC **DOMINIQUE CAIGNART**,
DIRECTEUR RÉGIONAL DE LA BPI

UN NOUVEAU PRÊT POUR FACILITER L'ACCÈS AU CRÉDIT DES TPE ET PME FRANCILIENNES



BPI ET LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE S'ASSOCIENT POUR FACILITER L'ACCÈS AU CRÉDIT DES ENTREPRISES FRANCILIENNES, AVEC LE PRÊT CROISSANCE IDF. COMMENT ÇA MARCHE ET QUI PEUT EN BÉNÉFICIER ?

QUELS SONT LES OBJECTIFS DE CE PRÊT ET À QUI S'ADRESSE-T-IL ?

D'un montant compris entre 10 000 et 50 000 euros, le Prêt Croissance Ile-de-France est destiné à financer des investissements matériels et immatériels liés à des projets de développement, que ce soit pour du besoin en fonds de roulement (BFR) ou d'autres dépenses (recherche et développement, publicité, marketing ou logiciels) peu financées par les banques du fait de la difficulté à obtenir des garanties réelles. Ce prêt s'adresse aux entreprises TPE ou PME franciliennes de plus de trois ans, de moins de 50 salariés et dont l'essentiel de l'activité est basée en Île-de-France.

QUELLES EN SONT LES MODALITÉS ?

La durée du prêt est de 5 ans avec un différé de remboursement sur le capital d'un an, au taux

des obligations d'Etat (TMO) minoré de 5 centimes. Il doit être obligatoirement associé à un partenariat financier à raison de 1 pour 1 soit : un concours bancaire d'une durée de 4 ans minimum, ou des apports en capital des actionnaires, sociétés de capital-développement et/ou financement participatif. Ces financements doivent porter sur le même programme réalisé depuis moins de 6 mois. Les financements bancaires associés peuvent bénéficier de la garantie de Bpifrance/Région IDF jusqu'à une quotité garantie de 70 %.

COMMENT EN BÉNÉFICIER ?

Deux moyens différents seront mis à la disposition des entreprises voulant souscrire ce prêt : soit directement par l'intermédiaire de leur banque, soit en soumettant un dossier en ligne via <http://pretcroissancetpe-iledefrance.bpifrance.fr> ou les sites respectifs de la région

IDF et Bpifrance IDF. Tous les réseaux bancaires "*professionnels et entreprises*", les experts comptables, les consulaires, les fédérations professionnelles seront informés des objectifs et conditions de distribution de ce nouveau prêt pour amplifier et optimiser sa distribution dans les meilleurs délais. La Région Ile-de-France et Bpifrance IDF visent 1 000 prêts, soit environ 30 millions d'euros chaque année.

Pour en savoir plus :
<http://pretcroissancetpe-iledefrance.bpifrance.fr>

**"30 MILLIONS D'EUROS
SERONT MOBILISÉS
CHAQUE ANNÉE, VIA CE
PRÊT, POUR SOUTENIR LE
DÉVELOPPEMENT DES TPE
ET PME FRANCILIENNES"**

ENTRETIEN AVEC **JEAN-MARC SERENI**, PRÉSIDENT MEDEF SEINE-ET-MARNE

L'APRÈS-INONDATIONS : OÙ EN SONT LES ENTREPRISES ?

DU 02 AU 04 JUIN, LES ENTREPRISES ET LEURS SALARIÉS ONT FAIT FACE À UNE SITUATION EXCEPTIONNELLE. LES MEDEF TERRITORIAUX ÉTAIENT À LEUR ÉCOUTE, COMME EN TÉMOIGNE JEAN MARC SERENI, PRÉSIDENT DU MEDEF SEINE-ET-MARNE.

LES ENTREPRISES DE SEINE-ET-MARNE ÉTAIENT-ELLES PRÉPARÉES FACE AUX INONDATIONS ?

Pas toutes et pas de manière homogène. Certaines entreprises ont été prévenues en amont des risques de crues par les organismes publics et ont eu quelques petites heures pour s'organiser. D'autres, en revanche, ont été complètement surprises par une montée des eaux très rapide et dans des proportions inattendues. Ces dernières sont passées très vite en mode "gestion de crise". La priorité était d'assurer la sécurité des salariés puis de sécuriser les locaux et les équipements.

CONCRÈTEMENT, COMMENT LE MEDEF SEINE-ET-MARNE A-T-IL ACCOMPAGNÉ LES ENTREPRISES TOUCHÉES ?

Pendant 2 jours, sur les territoires les plus durement touchés, nous nous sommes organisés pour appeler les entreprises adhérentes individuellement afin de les informer sur les dispositifs et de les aider à prioriser leurs efforts. Pour les autres territoires affectés

indirectement (inaccessibilité routière, coupures des réseaux électriques, d'eau, absence de transports,...), les présidents des MEDEF locaux ont joué le rôle de relais en cas de difficultés ponctuelles. Enfin, avec l'implication et l'appui du réseau MEDEF, nous avons pu, moins d'un mois après les événements, faire un premier point de situation sur les impacts pour l'économie départementale en présence de Pierre Gattaz, de nos fédérations et de nos entrepreneurs. Un seul mot d'ordre, que les entrepreneurs ne soient pas seuls face aux difficultés.

QUELS ENSEIGNEMENTS RETENIR DE CE DIFFICILE ÉPISODE ?

Je retiens la capacité de résilience des chefs d'entreprise et le formidable élan de solidarité patronale qui s'est mis en place. Ainsi, le Comité de Liaison Economique 77 (CLE 77) a porté haut et fort la voix des entreprises auprès des administrations et des décideurs territoriaux pour obtenir des mesures concrètes d'allègement et d'échelonnement des cotisations fiscales et sociales des entreprises.



JE RETIENS LA CAPACITÉ DE RÉSILIENCE DES CHEFS D'ENTREPRISE ET LE FORMIDABLE ÉLAN DE SOLIDARITÉ PATRONALE QUI S'EST MIS EN PLACE.

Aujourd'hui, l'évaluation des impacts est toujours en cours et la plus grande prudence s'impose en matière de bilan chiffré. Trois mois après, les accompagnements doivent être maintenus sous tension car les blocages dans les démarches de remise en état et d'indemnisations restent lourds à lever. Les solutions globales ne sont pas toujours adaptées et il y a beaucoup de cas particuliers à traiter.

LE TÉMOIGNAGE D'AUDREY LECOUEY, GROUPE ETC.

QUELLE REPRISE AUJOURD'HUI ?

ETC EST UN CABINET D'EXPERTISE-COMPTABLE, QUI FÊTERA SES 60 ANS D'EXISTENCE EN NOVEMBRE 2016, ET DONT LES PRINCIPAUX CLIENTS SONT LES COMMERÇANTS, LES TPE ET PME. IMPLANTÉ SUR NEMOURS DEPUIS 15 ANS, LE SITE DE SEINE-ET-MARNE EMPLOIE 5 PERSONNES. AUJOURD'HUI, AUDREY LECOUEY TÉMOIGNE DU PARCOURS FASTIDIEUX DES CHEFS D'ENTREPRISE TROIS MOIS APRÈS LES INONDATIONS.



Au moment des faits, les entreprises du territoire de Nemours ont naturellement eu le réflexe de nous solliciter dès le premier jour des inondations pour s'informer sur les démarches à suivre notamment en matière sociale : "Comment je gère mes salariés ? Comment je peux payer mes charges ?...". Les entreprises avaient fait au préalable les démarches déclaratives auprès de leurs assureurs.

Au lendemain des inondations, les demandes d'accompagnement sur le volet administratif ont continué mais les entrepreneurs ont surtout eu le besoin de parler et d'être écoutés. La grande question, reflet de leur anxiété, qui revenait était *"Est-ce que cela vaut vraiment le coup que je mette tout en oeuvre pour redémarrer ?"*. Face à ces difficultés, la solidarité et les réseaux d'entraide ont été rapidement mis en place et ont joué un vrai rôle pour informer, rassurer et aider les entreprises dans la recherche de solutions.

Aujourd'hui, plusieurs mois après, le climat économique reste tendu. Les informations remontées du terrain illustrent la lourdeur du parcours à accomplir. Si la mobilisation des experts et les premiers chiffrages de dégâts ont été très réactifs, en revanche, le volet perte d'exploitation est très compliqué à quantifier et à démontrer administrativement. La conséquence est que pour certaines entreprises, les travaux de remise en état sont suspendus faute du déblocage des financements par les assurances... retardant d'autant la reprise de la vie économique.

ENTRETIEN AVEC **CHIARA CORAZZA**, CERCLE DES FEMMES DU GRAND PARIS

LE CERCLE DES FEMMES DU GRAND PARIS

IL A VU LE JOUR EN JUILLET DERNIER. SON AMBITION : RENFORCER LA VISIBILITÉ DES FEMMES EN TANT QU'ACTRICES DU DYNAMISME DE NOTRE RÉGION. RENCONTRE AVEC SA FONDATRICE : CHIARA CORAZZA, DIRECTRICE GÉNÉRALE, PARIS - ILE-DE-FRANCE CAPITALE ECONOMIQUE.

VOUS ÊTES À L'ORIGINE DU CERCLE DES FEMMES DU GRAND PARIS QUI A VU LE JOUR LE 7 JUILLET DERNIER, POURQUOI CETTE INITIATIVE ?

L'attractivité est le cœur de métier de Paris-Ile-de-France Capitale Economique dont la vocation est d'attirer de nouveaux investissements et de s'inspirer des meilleures pratiques à l'étranger pour améliorer et développer ses atouts. Le projet du Grand Paris ouvre à cet égard des opportunités remarquables. Notre Association, acteur majeur du Grand Paris depuis son origine, mobilise talents, capitaux et investisseurs internationaux, ainsi que des grandes entreprises pour sa réussite. Les femmes concourent efficacement au succès et au dynamisme de notre Région Capitale, mais ne sont pas toujours assez visibles, notamment à l'international. Le Cercle des Femmes du Grand Paris vise à combler cette lacune. Il est constitué de femmes de divers horizons, issues du monde économique et des divers secteurs de la société civile. Ce Cercle va porter une nouvelle voix pour valoriser l'attractivité de la Région.



QUELS EN SONT LES PRINCIPAUX OBJECTIFS ?

Les femmes du Cercle du Grand Paris ont en commun d'être décisionnaires, dynamiques et innovantes. Elles ont une particulière attitude à porter ces valeurs d'attractivité et de donner un visage féminin à ces ambitions. Par la diversité de leurs parcours, la richesse de leurs engagements, et la qualité de leur relationnel, elles incarnent idéalement la dynamique enclenchée et à développer. Bien que le format des rencontres se veuille volontairement léger et souple, sans cotisations ni

"CE CERCLE VA PORTER UNE NOUVELLE VOIX POUR VALORISER L'ATTRACTIVITÉ DE LA RÉGION"

obligations statutaires, le Cercle des Femmes du Grand Paris constitue un vivier de talents, un lieu où elles peuvent rencontrer leurs alter egos. Ses membres disposent de la plus grande latitude pour développer leurs projets en s'appuyant sur les moyens, l'expertise et le rayonnement de Paris-Ile-de-France Capitale Économique.



CERTAINS OBSERVATEURS VOIENT DANS LE BREXIT UNE OPPORTUNITÉ POUR NOTRE RÉGION D'ATTIRER DES ACTIVITÉS ET DES ENTREPRISES HÉBERGÉES JUSQUE-LÀ À LONDRES. PARTAGEZ-VOUS LEUR ANALYSE ?

Toutes nos enquêtes de benchmark le montrent : Londres est notre principale concurrente en Europe pour attirer capitaux, entreprises et talents. Elle a eu tendance à creuser l'écart ces dernières années, même si Paris Ile-de-France est

restée très solidement en deuxième place en Europe. Nous avons des atouts : le 1^{er} PIB régional d'Europe, la 1^{re} concentration d'entreprises du Forbes 500, et le plus grand nombre de start-up investies en 2016...

QUELLES SONT LES PRINCIPALES CARTES À JOUER POUR NOTRE RÉGION DANS LES PROCHAINES ANNÉES ?

J'en suis convaincue : notre Région Capitale peut profiter du Brexit pour renverser la vapeur à trois

conditions : mieux apprendre à communiquer ses succès et ses forces à l'international, notamment en matière d'innovation, revoir sa fiscalité et mettre un terme à son instabilité juridique chronique. Nous ferons des propositions très concrètes en ce sens. Prochain rendez-vous : le Forum "Smart Manufacturing City" de Paris-Ile-de-France Capitale Economique le 9 novembre, là aussi pour faire la différence avec Londres.

LA TAXE CDG EXPRESS NE FAIT PAS RECETTE

L'idée émise par le gouvernement d'une taxe de 1 euro sur les billets d'avion pour financer la future liaison express entre Paris et l'aéroport de Roissy, a été plus que fraîchement accueillie par les transporteurs aériens. À un moment où l'équilibre financier des compagnies est très fragile, l'annonce d'une charge supplémentaire ne pouvait que provoquer une levée de bouclier unanime de leur part. À la tête de cette opposition : Jean-Marc Janaillac, PDG d'Air France KLM, qui ne veut pas entendre parler de cette taxe qui frapperait chaque billet au départ ou à l'arrivée de Charles-de-Gaulle dès 2017. *"Air France est favorable au projet Roissy-Charles-de-Gaulle Express. Mais nous sommes tout à fait réticents à l'idée de garantir, via cette nouvelle taxe, la rentabilité financière d'un projet porté par d'autres opérateurs. Ce prélèvement alourdirait encore plus les charges déjà élevées qui pèsent sur la compétitivité du transport aérien français"*. Le projet CDG Express, que le gouvernement voudrait voir réalisé à l'horizon de 2023, devrait coûter 1,4 milliard d'euros au minimum. Un prix qui ne pourra pas, selon un rapport, être compensé uniquement par le tarif annoncé de cette liaison : 27 euros.



PARIS SE HISSE DANS LE TOP 10 DES MEILLEURS TECH HUBS

Réalisée à partir du palmarès des 20 plus grands hubs technologiques 2015 de Compass, une étude de la société Expert Market s'est attachée à faire ressortir ceux qui permettent de concilier au mieux vie privée et vie professionnelle et favorisent ainsi l'essor des start-up. La capitale française se classe au 10^e rang, devant Londres et New York City, respectivement 16 et 17^e. Huit critères sont retenus par Expert Market (quatre facteurs "travail" et quatre facteurs "qualité de vie") pour établir ce classement où seules figurent 3 villes européennes : Amsterdam, Paris et Berlin qui s'adjuge la première place. Dans cette course à l'attractivité, Paris obtient les résultats suivants : temps nécessaire pour monter un business : 4 jours (3^e) - financement d'amorçage (levées de fonds) : 650-700 k\$ (6^e) - nombre de start-up créées par an : entre 2 400 et 3 200 (10^e) - salaire moyen : 53 000 \$ (12^e) - coût de la vie (index) : 85,88 (16^e) - loyer mensuel moyen : 1 232,22 \$ (8^e) - congés payés : 25 jours (2^e) - durée trajet moyen : 38,36 minutes (7^e).

Le palmarès : 1^{er} Berlin, 2^e Austin (Texas), 3^e Toronto, 4^e San-Fransisco, 5^e Boston, 6^e Tel-Aviv, 7^e Los Angeles, 8^e Armsterdam, 9^e Montréal, 10^e Paris.

LA FISCALITÉ NUIT À LA CROISSANCE ET À L'EMPLOI EN FRANCE

C'est ce qui ressort d'une étude de France Stratégie qui dépend du ministère de l'Economie et des Finances, qui souligne combien le système fiscal français serait la cause d'une faible croissance et d'un chômage élevé. Ce sont l'investissement et la production qui sont à l'origine de la croissance. Or notre pays a justement choisi de les taxer par la taxation du capital, les charges sur les salaires et sur la production. Conséquence majeure de cette politique : un travail trop cher, notamment du fait que la presque totalité du financement de la protection sociale repose sur les salaires. Autre constat, la France marche à contre-courant en étant l'un des seuls pays à procéder ainsi, là où il faudrait privilégier une taxation de la consommation. Un constat qui impose de revenir aux principes de base. Le bon impôt doit être facile à appliquer, compréhensible par tout le monde, stable avec une assiette très large avec un taux très bas. Car si l'on veut de la croissance et de l'emploi, il faut un prix du travail attractif, une production et de l'investissement pour nourrir la machine et de la consommation. Mais pour toucher à la fiscalité, il va également falloir toucher au financement de la protection sociale et réduire la dépense publique.

CINQ ENTREPRISES FRANÇAISES AU PALMARÈS GREAT PLACE TO WORK EUROPE 2016

5

Solucom (catégorie “+ de 500 collaborateurs”), Accuracy et BlaBlaCar (catégorie “50 à 500 collaborateurs”), font partie des lauréats du palmarès 2016 de l’Institut Great Place to Work des entreprises où il fait bon travailler en Europe. .

À noter que Davidson consulting occupe pour la troisième fois consécutive la tête du palmarès des entreprises de plus de 500 collaborateurs en Europe. Son président, Bertrand Bailly, se confie : *“Pour se dépasser, on se met la pression ! On lit beaucoup de livres de management, de blogs, de livres de philosophie. Nous réseautons pour aller piocher à droite à gauche de bonnes idées, au sein du Club des lauréats Great Place to Work par exemple, mais également grâce à de nombreuses autres rencontres”.*

Chez Accuracy (Service aux professionnels - Conseil - Finance - Evaluation des risques), Frédéric Duponchel, directeur général, explique : *“Dans des métiers difficiles, demandant une forte implication et, parfois, d’importantes charges de travail, l’exigence bienveillante de la part de la direction est pour moi un fil conducteur essentiel”.* Il ajoute que *“la convivialité est primordiale : elle permet aux individus de se sentir “bien dans leur entreprise”, car ils se l’approprient et savent qu’ils participent vraiment à la construire. Mais un tel modèle ne peut fonctionner que s’il est empreint de sincérité”.*

L'ABSENTÉISME COÛTE 60 MILLIARDS D'EUROS CHAQUE ANNÉE

Selon une étude du cabinet Ayming réalisée auprès de 26230 entreprises employant plus de 960 000 salariés en 2015, les salariés du privé ont été absents en moyenne 16,6 jours par an, soit plus de deux semaines. Un taux d’absentéisme de 4,55 % globalement stable ces dernières années. L’absentéisme progresse clairement avec l’âge. Il est de 11 jours par an chez les moins de 30 ans mais de plus de trois semaines chez les plus de 55 ans. Les femmes, plus sensibles aux affections professionnelles comme les troubles musculo-squelettiques et très souvent plus impliquées auprès de leur foyer que leur conjoint, sont aussi en moyenne plus absentes que les hommes (18 jours par an contre 13,6). L’étude évalue le coût global de l’absentéisme au travail à 60 milliards d’euros. Ses coûts directs -maintien du salaire de l’employé absent, coût de son remplacement temporaire éventuel...- atteindraient 45 milliards d’euros. Les coûts indirects (prévention, prévoyance, cotisations dédiées aux accidents du travail et aux maladies professionnelles), feraient grimper la facture de 15 milliards.

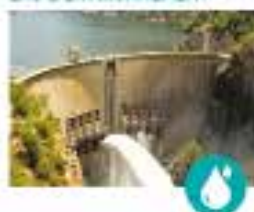
MATIGNON ABANDONNE L'IDÉE D'UNE NOUVELLE TAXE SUR LES PROPRIÉTAIRES ET LES ENTREPRISES POUR FINANCER LES RÉGIONS

Pour faire face à la surcharge de 600 millions d’euros que représente pour les régions la reprise des actions des départements dans le secteur du développement économique, gouvernement et représentants des régions s’étaient entendus sur la création d’une “taxe spéciale d’équipement régionale”. Face à la fronde de certains élus, comme Xavier Bertrand, Président des Hauts-de-France, qui ne voulait pas en entendre parler, début septembre l’ARF a dû faire machine arrière. Matignon n’avait pas encore officiellement enterré le projet : c’est chose faite. Mais subsiste le problème qu’elle était censée régler. Où trouver les 600 M€ manquants ?

BÂTIMENT



EAU & ENVIRONNEMENT



ÉNERGIE & INDUSTRIE



VILLE & MOBILITÉ



Indépendance Expertise Innovation
Responsabilité Performance Engagement



LA THÉMATIQUE DU HANDICAP AU CŒUR DE NOTRE POLITIQUE R.H.

Milica Kostic, responsable ressources humaines
du groupe d'ingénierie technique Ingérop.

INGÉROP EST MOBILISÉ DE LONGUE DATE SUR LA QUESTION DU HANDICAP. COMMENT CELA SE MATÉRIALISE-T-IL DANS CETTE ENTREPRISE DE 1.700 SALARIÉS ?

Notre engagement Handicap est en place depuis 2010, il a donné lieu en 2011 à une convention signée avec l'Agefiph pour une durée de 2 ans et demi. En 2014, nous avons initié avec la COT la négociation d'un accord portant sur le thème du handicap. Sa signature, le 24 mars 2015, sous l'agrément de la Direction, est l'aboutissement naturel de l'engagement du groupe sur cette thématique qui s'inscrit dans la politique RH du groupe Ingérop.

QUELS EN SONT LES GRANDS AXES ?

Les enjeux portent sur le recrutement, l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Il s'agit d'augmenter le taux d'emploi, qui est aujourd'hui de 2,5%, pour nous rapprocher des 8% imposés par la loi. La Mission Handicap d'Ingérop met tout en œuvre afin d'apporter les formations nécessaires au maintien dans l'emploi des salariés handicapés. Le renforcement des partenariats avec des entreprises adaptées constitue également un axe fort de notre accord. En complément, Ingérop mène régulièrement des actions de communication à l'attention de l'ensemble des collaborateurs afin de les sensibiliser au thème du handicap et à ses enjeux.

PEUT-ON TIRER UN PREMIER BILAN DE CET ACCORD ?

Depuis un an et demi, nous dirigeons nos actions pour dynamiser le recrutement. Cela passe essentiellement par l'apprentissage ou l'accueil de stagiaires car trouver des étudiants handicapés titulaires d'un diplôme d'ingénieur se révèle complexe. L'objectif de départ reste d'actualité, nous sommes déterminés à faire vivre cet accord en faisant participer les régions et les managers.

GROUPE INGÉROP

50 IMPLANTATIONS DANS LE MONDE 25 SITES EN FRANCE

ACTIVITÉ DANS PLUS DE 80 PAYS

1700 COLLABORATEURS



DOSSIER

15 SECURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS POUR FAVORISER L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES 21 COMMENT MANAGER UN SALARIÉ HANDICAPÉ ?
23 LA LOI TRAVAIL FAVORISE L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

LA SITUATION ACTUELLE DE L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES

SÉCURISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS POUR FAVORISER L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES



22%

C'EST LE TAUX DE CHÔMAGE
CHEZ LES PERSONNES
HANDICAPÉES, DEUX FOIS
PLUS ÉLEVÉ QUE CELUI DES
TRAVAILLEURS VALIDES !



POUR ENCOURAGER L'EMPLOI DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP, IL NE SUFFIT PAS D'OUVRIR LES RECRUTEMENTS À PLUS DE DIVERSITÉ. L'INTÉGRATION, LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI, L'ACCOMPAGNEMENT DANS TOUTES LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES SONT AUSSI TRÈS IMPORTANTS.

On dénombre un peu plus de 486 000 demandeurs d'emploi handicapés (fin mars 2016), un chiffre jamais atteint, en hausse de 5,3 % en un an. Le taux de chômage chez les personnes handicapées (22 %) demeure deux fois plus élevé que celui des travailleurs valides et ils restent plus longtemps en inactivité (799 jours en moyenne au chômage soit plus de 200 jours de plus que pour l'ensemble des publics). Pour enrayer ce phénomène, la piste de la sécurisation des parcours professionnels reste l'une des plus efficaces. Il s'agit non seulement de permettre l'insertion dans le monde de l'entreprise mais aussi et surtout de favoriser le maintien dans l'emploi, au travers du développement des compétences, du changement de statut professionnel, de la mobilité d'emploi à emploi, ou de la reconversion professionnelle pour une meilleure évolution du salarié tout au long de sa carrière.

UNE POPULATION PLUS ÂGÉE ET MOINS FORMÉE

La population handicapée inactive, quelle que soit la définition retenue, est plus âgée que la population inactive dans son ensemble. 66 % des personnes inactives en situation de handicap et 64 % des individus inactifs bénéficiant d'une reconnaissance administrative de leur handicap ont 50 ans ou plus (contre 39 % pour l'ensemble de la population). Elles ont également un niveau de formation inférieur à l'ensemble de la population, particulièrement les bénéficiaires de l'AAH ou les détenteurs de la carte d'invalidité : respectivement 65 % et 54 % sont sans diplôme ou détenteurs du seul BEPC. Des spécificités dont il faut savoir tenir compte au moment de recruter une personne handicapée et tout au long de son parcours dans l'entreprise.

VALORISER TOUS LES POTENTIELS

Pour faire évoluer la situation des travailleurs handicapés, il faut adapter les parcours de formation et accompagner les personnes handicapées tout au long de leurs études. "Le développement de la formation et de la qualification des personnes handicapées, notamment via l'alternance, doit donc rester une priorité ces prochaines années", précise L'ADAPT qui est à l'initiative de la Semaine européenne pour l'emploi des personnes handicapées qui aura lieu du 14 au 20 novembre prochain. Le recrutement n'est que la première étape vers l'accès à un emploi durable. "*L'inclusion ne s'interrompt pas au moment où la personne signe son contrat de travail*", rappelle L'ADAPT. "*Il est impératif de proposer un accompagnement adapté à la prise de poste, une sensibilisation des équipes et des adaptations en cas de difficultés*".

TRAVAILLER AUTREMENT AVEC UN HANDICAP

De nouveaux standards d'organisation du travail sont à inventer pour mieux intégrer et sécuriser ces personnes à leur poste. Parmi les pistes évoquées : manager l'individu dans sa singularité, apprendre au manager à se centrer

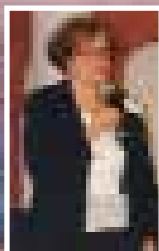
sur les compétences et non sur le CV, apprendre à faire de la diversité au sein de l'entreprise un facteur de cohésion ou promouvoir l'emploi accompagné. Mais c'est surtout la prévention (comme la sensibilisation au handicap) qui est capitale pour prévenir l'aggravation du handicap. "*La prévention est l'un des actes premiers à envisager pour lutter contre les risques de perte de compétences, de rupture dans la continuité du parcours sécurisé, et à terme, de désinsertion*" précise L'ADAPT. La prévention passe aussi par une meilleure anticipation du vieillissement au travail.

"IL EST IMPÉRATIF DE PROPOSER UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ À LA PRISE DE POSTE, UNE SENSIBILISATION DES ÉQUIPES ET DES ADAPTATIONS EN CAS DE DIFFICULTÉS."

UNE CROISSANCE DES INSERTIONS ET DES MAINTIENS DANS L'EMPLOI

Au 1^{er} trimestre 2016, les Cap emploi ont contribué à plus de 15 500 recrutements de travailleurs handicapés, soit une hausse de 9 % en un an. La forte mobilisation des contrats aidés enregistrée depuis plusieurs années s'est poursuivie et même accentuée. La croissance des maintiens dans l'emploi s'est également poursuivie (+7 % en un an et +30 % en deux ans), les Sameth (organismes qui facilitent le maintien dans l'emploi des personnes handicapées dans les entreprises du secteur privé et les établissements du secteur public) ayant réalisé plus de 5 000 maintiens au 1^{er} trimestre 2016 avec, comme pour les recrutements, un pourcentage de femmes égal à 50 %. Les employeurs concernés sont à 70 % des employeurs de 20 salariés et plus.

Mission Handicap & Emploi au sein



Le Groupe Public Ferroviaire (GPF) est le premier employeur de salariés en situation de handicap en France (hors fonction publique) : 6900 personnes, soit 4,51% de ses effectifs. Michèle Delaporte, Responsable de la Mission Handicap et Emploi GPF, nous parle de cet aspect de la politique du groupe.



QUEL EST LE RÔLE DE LA MISSION HANDICAP & EMPLOI AU SEIN DU GROUPE ?

La Mission H&E a été créée en 1992 par la SNCF pour mener une politique d'emploi des personnes en situation de handicap. Depuis la création du GPF en 2015, les missions H&E ont été redistribuées entre les trois Etablissements Publics Industriels* (EPIC) qui le constituent, mais l'objectif est le même : développer l'accord handicap et intégrer des nouvelles personnes. La Mission nationale H&E est rattachée à la Direction Cohésion et Ressources humaines ferroviaire.

COMMENT CETTE POLITIQUE SE STRUCTURE-T-ELLE ?

Sous forme d'accords d'entreprise, conclus depuis 1992, qui visent à faciliter l'intégration et l'insertion au sein de l'entreprise des travailleurs handicapés et contribuent à changer le regard sur les salariés ayant des besoins spécifiques. La période 2015-2017 correspond au 7^e accord. Les engagements de l'accord sont fixés et pilotés au plan national par la Mission H&E pour l'ensemble du GPF et sont applicables depuis 2015 aux trois EPIC. Chaque EPIC a son réseau de Correspondants Handicap et emploi (CorH&E) qui contribuent à la réalisation des engagements de l'accord.

QUELLES EN SONT LES PRINCIPALES CARACTÉRISTIQUES ?

En premier lieu, l'embauche et l'intégration de personnes en situation de handicap. Notamment par le biais d'Hantrain, un important dispositif de formation en alternance aux métiers du GPF, mis en place en 2012. Hantrain fait partie des actions majeures pour remplir l'objectif 2015-2017 qui est d'embaucher 300 personnes (100 par an), malgré le contexte difficile de la situation d'emploi des personnes handicapées en France. Les candidats au dispositif ont en moyenne 40-45 ans, et beaucoup sont en fin de droits ou en chômage longue durée ; 85% de ceux qui suivent la formation (15 mois) obtiennent leur diplôme et sont recrutés.

Sur le plan de l'intégration, un des engagements de ce 7^e accord prévoyait de mener une enquête auprès de salariés reconnus travailleurs handicapés afin de connaître leurs besoins. Cette enquête, la première du genre, a été menée auprès de 5882 personnes, dont 3200 ont répondu, soit un taux de réussite de 54,4%. Les résultats ont fourni des éléments précieux pour prévoir des actions concrètes qui améliorent la qualité de l'intégration et des parcours. Ces actions seront intégrées au prochain accord afin d'agir au plus près des besoins des salariés handicapés.

du GPF

QUELLES ACTIONS PRÉVOYEZ-VOUS ?

Même si 43% des personnes ont déjà un poste de travail aménagé, il existe toujours des besoins. Il y aura donc des aménagements de poste là où ils sont nécessaires. C'est un axe de progrès important, avec un impact fort sur la qualité de vie au travail.

Il y a également un gros effort à accomplir sur les formations puisque les personnes interrogées font état de difficultés pour accéder aux formations souhaitées en raison du handicap, ou pour des questions d'accessibilité. Ou bien si la personne est astreinte à suivre des soins. Une des réponses consiste à développer l'e-learning. Il faut aussi mettre en place des actions auprès des centres de formation pour sensibiliser les formateurs au fait qu'ils doivent développer des formations qui répondent aux besoins spécifiques des personnes en situation d'handicap.

Nous prévoyons par ailleurs de former les managers, parce qu'un tiers d'entre eux n'est pas sensibilisé au handicap. Il faut par exemple renforcer leur formation sur le sujet de l'intégration professionnelle des PSH (Personnes en situation de handicap), notamment lors de l'entretien annuel.

UN MÉTIER GRÂCE À HANTRAIN

108 personnes en situation de handicap ont intégré le dispositif depuis sa création (12 en 2012, 32 en 2013, 44 en 2014, 40 en 2015)

6 promotions ont été accueillies

39% des 113 recrutements de travailleurs handicapés en 2015 sont issus des promotions Hantrain

QUELS SONT VOS CANAUX D'INFORMATION ET DE SENSIBILISATION ?

Bien qu'il y ait un site interne, Handicap et emploi, bien qu'il y ait la médecine intégrée, bien qu'il y ait 40 Correspondants Handicap et Emploi répartis dans les antennes régionales, bien qu'il y ait un Guide de tous les droits des salariés handicapés, ces derniers ne connaissent pas toujours, ou pas bien, l'ensemble des actions. D'une manière plus informelle, l'enquête a aussi montré que ceux qui avaient su parler clairement des conséquences de leur handicap au quotidien se sentaient mieux intégrés à leur équipe que ceux qui n'avaient pas pu ou pas su partager leur expérience. D'où l'intérêt de mener des actions pour expliquer pourquoi il est important de partager.

L'enquête a également suscité des questions qui n'étaient pas prévues, toutes spécifiques et personnelles, qui expriment un besoin de communication supplémentaire. La Mission H&E souhaite donc étudier la possibilité de mettre en place une plate-forme d'accueil téléphonique avec un numéro unique, qui permettra, quand quelqu'un se pose une question, de savoir vers qui se tourner. Par exemple, pour connaître les conditions de maintien dans l'emploi quand un salarié apprend qu'il a un problème de santé, puisqu'il existe, en fonction de la maladie, diverse actions possibles.

POURQUOI CET INVESTISSEMENT MASSIF EN FAVEUR DES PSH ?

Parce que le handicap est une réalité sociale que les entreprises ne peuvent pas prétendre ignorer. Le handicap existe plus qu'il n'y paraît. Les maladies chroniques invalidantes représentent à elles seules 45% des situations de handicap. Il reste beaucoup à faire, ne serait-ce qu'au niveau du cancer. C'est l'intérêt des entreprises de mener une politique handicap pour améliorer le bien-être des salariés et la qualité du travail.

*SNCF, Réseau et Mobilités.

DE LA NÉCESSITÉ D'INFORMER

3% des salariés ignorent qu'il existe une politique handicap

60% ont connaissance des aides

45% ont connaissance des procédures pour en bénéficier



BNP PARIBAS
La banque d'un monde qui change

Une politique handicap durable

NOUS SOUHAITONS ÊTRE LA BANQUE EUROPÉENNE DE RÉFÉRENCE AVEC UNE PRÉSENCE MONDIALE, LE PARTENAIRE PRIVILÉGIÉ DE NOS CLIENTS SUR LE LONG TERME ET UN ACTEUR QUI CONTRIBUE À UNE CROISSANCE RESPONSABLE ET DURABLE.

Entretenez avec Dominique Bellion, responsable de la mission handicap du groupe bancaire.

QUELLES ACTIONS MISEZ-VOUS POUR FAVORISER L'INCLUSION ?

Dominique BELLION : Un premier accord d'entreprise en 2008 a vu le jour en place d'un plan d'action structuré et la création d'un *Mission Handicap*.

Ces premières actions ont été renforcées par la signature de tableaux annexes couvrant la période 2016-2019 dont les quatre axes majeurs sont : l'augmentation du volume d'embauches avec 200 recrutements en 4 ans, la réduction dans l'emploi et l'évolution professionnelle par tous les moyens utiles (adaptation des postes de travail, formation...), la formation et la certification du personnel des managers et salariés et l'augmentation des prestations avec le secteur protégé et adapté.

QUELS SONT VOS BESOINS DE RECRUTEMENT ?

D.B. : Nos besoins se trouvent essentiellement dans la fonction commerciale, avec des postes de conseillers. Nous avons plus de 300 métiers différents en sale de la Banque, dans tous les domaines liés à nos activités : cela offre le choix pour des profils diversifiés. Nos postes sont ouverts aux personnes en situation de handicap, en fonction de leurs compétences et de leur expérience.

QUELS SONT LES PROFILS RECHERCHÉS ?

D.B. : Nous recherchons des profils de bac +2 à bac +5. Toutefois, nous cherchons aussi à diversifier les profils et à venir appuyer sur l'expérience acquise des personnes. Nous sommes ainsi membres fondateurs du *Conseil des Handicapés Européens* qui propose, depuis 2007, des parcours de formation professionnelle et accessibles à des personnes ayant un niveau inférieur au diplôme baccalauréat. Le dispositif de cette formation professionnelle, organisé par la *CFPE* (Centre de Formation de la Fonction Bancaire) concerne principalement les postes de conseillers et téléconseillers bancaires. Nous proposons également des stages de découverte à des étudiants handicapés dans le cadre de conventions signées avec des universités. BNP Paribas a, en outre, conclu un partenariat avec la *CEIF* (Centre d'Information et de Documentation Jeunes) pour faire savoir aux jeunes en situation de handicap que les métiers de la banque leur sont ouverts.

Pour postuler : missionhandicap@bnpparibas.com

DANS UN MONDE QUI CHANGE,
**QUEL QUE SOIT
VOTRE HANDICAP,
CE SONT TOUTES
VOS COMPÉTENCES
QUI PRIMENT.**



MISSION HANDICAP

Nous mettons tout en œuvre pour que votre intégration au sein de nos équipes soit une réussite.

BNP Paribas recrute. Rejoignez-nous !

Envoyez votre candidature à missionhandicap@bnpparibas.com



BNP PARIBAS

La banque d'un monde qui change

BNP Paribas, SA au capital de 2 492 775 306 euros - Siège social : 18 boulevard des Capucines, 75004 Paris - (Inscription au RCS de Paris n° 882053488 RCS PARIS - ORIAS n° 07 022 709) recrutement.bnpparibas.com

COMMENT **MANAGER** UN SALARIÉ HANDICAPÉ ?

RECRECITER UNE PERSONNE HANDICAPÉE, FAVORISER SA BONNE INTÉGRATION AU SEIN DE L'ENTREPRISE, PÉRENNISER SON CONTRAT, DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES ET PERMETTRE SON ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE, LA MAINTENIR DANS SON EMPLOI EN CAS DE DÉGRADATION DE SON ÉTAT ET FACILITER UNE RECONVERSION PROFESSIONNELLE NE SONT PAS TOUJOURS CHOSES AISÉES. VOICI QUELQUES PISTES POUR Y PARVENIR.

L'arrivée d'un salarié en situation de handicap peut être perturbante pour les équipes de travail. Il faut donc particulièrement veiller à la préparation de son intégration. Un temps d'échange avec le salarié handicapé permettra de mieux connaître son parcours personnel et professionnel, ses limitations fonctionnelles, ses besoins éventuels, mais aussi sa compréhension de son nouveau contexte de travail. Durant cet entretien il faudra définir la nature de ce qui sera communiqué à l'équipe sur son handicap. Son manager direct devra être sensibilisé au management de la différence. Des associations, telle L'ADAPT, proposent des actions de sensibilisation auprès de l'équipe de travail qui ont pour objectif de mieux connaître le handicap, de réduire l'impact des stéréotypes sur les relations professionnelles et de préparer collectivement l'arrivée d'un nouveau collaborateur.

PROFESSIONNALISER VOTRE COLLABORATEUR HANDICAPÉ

Ayant souvent une formation initiale moins importante que leurs collègues valides, les salariés handicapés ont besoin d'une attention plus grande pour bâtir des parcours de formation personnalisés répondant à la fois aux besoins de la personne et de l'entreprise (parcours souples et modulaires). L'enjeu est de travailler avec votre collaborateur sur le savoir-faire, sans oublier le savoir-être nécessaire à l'exercice du métier, en vue d'un savoir-devenir. Un diagnostic de situation professionnelle qui vise à sécuriser le

"IL EST IMPÉRATIF DE PROPOSER UN ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ À LA PRISE DE POSTE, UNE SENSIBILISATION DES ÉQUIPES ET DES ADAPTATIONS EN CAS DE DIFFICULTÉS."

salarié dans sa capacité à exercer son métier, pourra être proposé pour anticiper les évolutions de carrière ou de mobilité professionnelle, mais aussi pour faire face aux évolutions du handicap.

ACCOMPAGNER LA RECONVERSION ET LA TRANSITION PROFESSIONNELLE

En cas de risque à l'inaptitude, il s'agit d'accompagner le salarié vers une nouvelle évolution de sa carrière au moyen d'un bilan complet permettant de faire le point sur les compétences construites durant son parcours professionnel et personnel. Un engagement entre l'entreprise et son salarié sur un projet professionnel et sa faisabilité, qui favorise une prise de conscience progressive des potentialités et des freins.

Pour en savoir plus : le MEDEF Ile-de-France a édité un guide de témoignages et de conseils d'entreprises et d'organismes spécialisés dans l'accompagnement des salariés en situation de handicap.



Nouvelle Audi A3. Inspirée par le futur.

À partir de 310 €/mois⁽¹⁾ sans apport.

Chez Audi le loyer permet d'accéder à plus qu'un véhicule d'exposition. C'est une porte vers la quiétude, avec la garantie de ne pas avoir de surprise lors de l'entretien. Parce que pour Audi, l'exigence ne s'arrête pas à la fabrication du véhicule.



3 ans de garantie⁽²⁾ et entretien avec pièces d'usure⁽¹⁾ inclus.

Offre de location longue durée sur 36 mois et 45 000 km avec GarantieTM, Entretien plus[®] et Assistance inclus

© 2006 The Authors
Journal compilation © 2006 Blackwell Publishing Ltd

430 €

© 2004 Blackwell Publishing Ltd *Journal of Internal Medicine* 255: 111–118

Received 15 July 2004; accepted 15 September 2004

Abstract

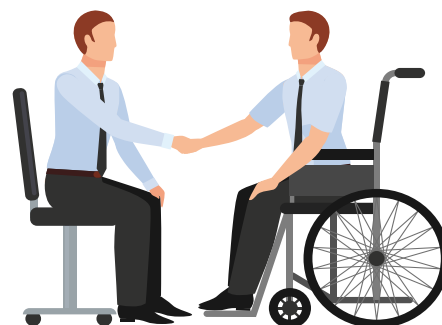
Allantis LeCourbe
2200, rue LeCourbe - 78 Paris
Tel. 01 55 76 50 76

Allantis Porte d'Orléans
42-08 Avenue de l'Estimote- 102 Montmorency
Tél. 51 59 15 17 70

Atlantis Chambourcy
87 route de Mautes - 78100 Chambourcy
Tél. 01 30 65 50 50

LA LOI TRAVAIL FAVORISE L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ

L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ POUR LES PERSONNES HANDICAPÉES EST UN DISPOSITIF DÉSORMAIS RECONNU JURIDIQUEMENT, QUI S'INSCRIT DANS LE CADRE DE LA NOUVELLE LOI TRAVAIL.



Les organisations qui ont participé à l'élaboration de l'amendement dédié (article L. 5213-2-1 au code du travail) se félicitent que ce dispositif bénéficie désormais d'un cadre légal. C'est notamment le cas de la FEGAPEI qui salue une *"avancée forte"* pour les travailleurs handicapés. Cette fédération exprime désormais *"le souhait d'un développement et d'une pérennisation des services d'emploi accompagné sur l'ensemble du territoire"*. Elle mène, à cet effet, à travers une démarche expérimentale initiée en 2013 en partenariat avec la Fondation Malakoff Médéric Handicap, un travail de modélisation d'un service d'emploi accompagné, en lien avec les entreprises et les acteurs territoriaux concernés (Agences régionales de santé et Cap emploi principalement). A ce jour, 161 personnes et 95 entreprises bénéficient de ce service. 132 personnes accompagnées sont en contrat de travail (CDI et CDD) et 29 sont en recherche d'emploi.

L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ, C'EST QUOI ?

L'emploi accompagné a pour objectif de sécuriser et de fluidifier le parcours professionnel d'une personne en situation de handicap en milieu ordinaire de travail, grâce à un accompagnement sur le long terme de la personne, mais également de son employeur. Ce dispositif intervient ainsi lors de l'embauche, de l'intégration, puis en fonction des besoins et des évolutions. Il a fait ses preuves en Europe depuis plus de vingt ans, suivant en cela l'évolution des attentes des personnes handicapées tournées vers une vie professionnelle en milieu ordinaire de travail. Aujourd'hui, 19 pays membres de l'Union Européenne adhèrent à l'EUSE (European union of supported employment). En France, les services d'emploi accompagné sont, à ce jour, principalement portés à titre expérimental par des acteurs du secteur médico-social, avec la participation d'entreprises volontaires.

UNE MÉTHODOLOGIE POUR TOUS

Pour la FEGAPEI, l'objectif de ce projet pilote est, à terme, de créer un modèle économique, organisationnel et méthodologique transférable à tous les acteurs souhaitant développer un service d'emploi accompagné. Une évaluation en cours, financée par la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) et conduite en collaboration avec l'Université Paris-Diderot, permettra d'en finaliser la modélisation. Elle sera promue en 2017, au terme de l'expérimentation, en vue de permettre un essaimage structuré à grande échelle. Reste à définir les modalités d'application de ce dispositif et ceux qui en auront la charge. Des voix contraires se sont fait entendre ces dernières semaines, suite à l'annonce officielle de la mise en place de ce dispositif par François Hollande lors de la Conférence nationale du handicap de mai dernier. Les organisations patronales craignant qu'il ne devienne monopole du médico-social auquel ce dernier répond que ce n'est en aucun cas un *"marché captif"*. Une confrontation de *"bonne guerre"* dans un domaine où, malgré deux décennies d'ancienneté, tout reste à imaginer...

"L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ A POUR OBJECTIF DE SÉCURISER ET DE FLUIDIFIER LE PARCOURS PROFESSIONNEL D'UNE PERSONNE EN SITUATION DE HANDICAP EN MILIEU ORDINAIRE DE TRAVAIL."

PROSPECTIVE

ENTRETIEN AVEC **ÉRIC BAZIN**, ANCIEN JOURNALISTE,
AUJOURD'HUI À LA TÊTE DU THINK TANK "LES ATELIERS DE LA TERRE"

ÉRIC BAZIN NOUS PARLE DE SA NOUVELLE INITIATIVE "LAND OF AFRICAN BUSINESS" QUI DU 19 AU 23 OCTOBRE FERA BATTRE À PARIS LE CŒUR D'UNE AFRIQUE INNOVANTE ET PERFORMANTE, AU TRAVERS DE CONFÉRENCES ET DE RENCONTRES.

COMMENT VOUS EST VENUE L'IDÉE DE FONDER LAND OF AFRICAN BUSINESS ?

En août 2014, la photo de famille des chefs d'Etat, prise à l'issue de la COP 15 de Copenhague, où ne figurait aucun dirigeant africain, alors que l'Afrique est le continent qui souffre le plus des gaz à effet de serre, m'a profondément troublé. Il était clair pour moi qu'il fallait réhabiliter la parole africaine pour qu'elle résonne dans ces grandes messes. Je me suis donc attelé à organiser un événement africain pour les Afriques pendant la COP 21, qui soit tout à la fois un laboratoire d'idées et un outil qui contribue au business, indispensable au développement, avec un focus sur la jeunesse (40% de la population est âgée de moins de 15 ans).

COMMENT DÉCRIRIEZ-VOUS LE LAB ?

C'est une démarche modeste ! Nous ne sommes qu'une passerelle, un accélérateur de solutions. Je ne suis en rien un donneur de leçon avec les Africains. J'apprends beaucoup de cette culture, de ces traditions. Il y a en Afrique une jeunesse géniale et inventive qui a besoin d'être accompagnée et soutenue dans ses projets. C'est pour cela que les African Rethink Awards accompagnent les jeunes pendant un an, grâce à un Club de partenaires africains com-

posé d'un cabinet d'avocats (LABSN), d'un groupe de presse (Inspire Afrika), d'une agence de communication (Wild Flowers) et enfin d'un cabinet conseils (Innogen).

LES FORMATS DE PRÉSENTATION DE CETTE DEUXIÈME ÉDITION FAVORISENT LES RENCONTRES ENTRE DIFFÉRENTS MONDES. EN QUOI, SELON VOUS, LE DIALOGUE PERMET-IL D'APPORTER DES SOLUTIONS CONCRÈTES POUR LES ENTREPRISES ?

En mutualisant les bonnes pratiques et la co-construction, le fait de collaborer et co-agir, permet d'accélérer le changement de paradigme, de société et de mentalité, tout en créant de la richesse. Les sociétés civiles s'éveillent un peu partout, mais surtout en Afrique. A travers une jeunesse en mutation, particulièrement débordante de créativité et d'une richesse incroyable, le continent africain est évidemment le territoire de tous les possibles, aujourd'hui. À travers nos rencontres, les initiatives de jeunes sont valorisées. Par exemple, Sénamé Koffi Agbodjinou, fondateur de Woelab, au Togo, qui à partir de pièces recyclées, a créé une imprimante 3D ou Arthur Zang, au Cameroun, qui du fond de sa chambre d'étudiant, a

fabriqué le cardio-pad en consultant par internet des modèles de fabrication de diagnostic cardiaque en chinois.

LES 22 ET 23 OCTOBRE CONSACRERA LES AFRICAN RETHINK AWARDS RÉCOMPENSANT LES START-UP AFRICAINES INNOVANTES DONT LE MODÈLE EST DUPLICABLE EN AFRIQUE. VOUS METTEZ AINSI L'ACCENT SUR L'ENTREPRENEURIAT ET DONC SUR LE SECTEUR PRIVÉ. PENSEZ-VOUS QU'IL CONSTITUE L'UNIQUE SALUT DU CONTINENT ?

Aujourd'hui, oui. En règle générale, le continent africain compte des dirigeants qui ne sont pas matures dans l'appréhension de la jeunesse de leur pays. Très clairement, le salut viendra du privé, des entreprises africaines et étrangères, dès l'instant où elles sont animées de sentiments bienveillants pour la jeunesse. Aujourd'hui, il existe des pépites partout en Afrique. Si les dirigeants africains ont conscience de l'indispensable nécessité de tout mettre en œuvre pour développer leur start-up, ils cèdent aussi facilement aux contingences politiques, se ruant sur certaines d'entre elles, pour récupérer l'opportunité de briller à leur côté et engranger les dividendes po-

litiques de succès futurs. Trop nombreux encore sont les dirigeants qui pratiquent la politique de la main tendue et qui comptent sur une aide au développement, aujourd'hui obsolète. C'est indispensable dans certains pays, certes, mais pas pour une aide qui se perd dans les sables des administrations africaines. Il y a une propension encore très forte à faire en sorte que ces aides n'arrivent pas intactes et ne servent pas la cause pour laquelle elles sont mises à disposition.

VOUS INSISTEZ SUR LA NÉCESSITÉ DE PROMOUVOIR UN MODE DE DÉVELOPPEMENT PLUS INCLUSIF EN AFRIQUE. AVEZ-VOUS LE SENTIMENT QUE LES INITIATIVES, LORSQU'ELLES SONT À L'ADRESSE DU CONTINENT, NE VIENNENT PAS ASSEZ DE L'INTÉRIEUR ?

Il est très clair que certains grands groupes industriels internationaux prennent le continent africain pour un terrain de jeu dont on exploite tout ce qui est exploitable. N'intégrant pas de valeurs RSE, ils ne jouent pas la carte du donnant-donnant, de la redistribution qui est indispensable quand on s'engage sur des décennies. C'est une grave erreur industrielle, sociale et politique. À un moment, ça va éclater. Ce n'est plus possible d'exclure les

"CE N'EST PLUS POSSIBLE D'EXCLURE LES POPULATIONS DES BIENFAITS DE LEURS SOUS-SOLS, DE LEURS FORÊTS, DE LEURS CÔTES "

populations des bienfaits de leurs sous-sols, de leurs forêts, de leurs côtes. Au-delà d'une évidente injustice, c'est une aberration. Intégrer les valeurs RSE, de l'économie verte, c'est aussi comprendre que ce nouvel environnement économique est générateur de bénéfices. Il serait temps de l'entendre et d'adapter notre offre à cette réalité ! Je suis convaincu que la plus grande des richesses c'est le capital humain... et celui des Africains est infini ! Les hommes de pouvoir doivent participer à ce changement de paradigme. Il faut mieux et plus redistribuer les bénéfices engrangés. Autrement, on ne fait que nourrir de l'amertume et un sentiment de profonde injustice.



AVEZ-VOUS DES SUGGESTIONS DE PAYS OÙ IL FAIT BON INVESTIR POUR LES ENTREPRENEURS DÉSIREUX DE S'IMPLANTER EN AFRIQUE ?

Tout d'abord le Bénin, qui, pour la troisième année consécutive enregistre une croissance économique à 5,5%. Le déficit budgétaire est relativement faible tout comme le niveau d'endettement et l'inflation. Ensuite, la Côte d'Ivoire qui poursuit une croissance économique toujours aussi soutenue : un peu plus de 8% en 2015. Au Sénégal aussi, où la croissance a repris en 2015 et devrait s'élever à 5,9% en 2016. Le secteur primaire enregistre de bonnes performances. L'investissement public et le recul des prix du pétrole continuent de dynamiser l'économie. Le Rwanda propose également un cadre enclin au business : en 2015, de nouvelles licences ont été accordées à 20 entreprises. Le Maroc, enfin, présente un climat propice aux affaires avec une croissance accélérée en 2015 s'élevant à 4,9% soutenue par les secteurs de l'automobile, de l'aéronautique, de l'électronique et de l'agriculture.

ENTRETIEN AVEC **SÉGOLÈNE NEUVILLE,**

SECRÉTAIRE D'ÉTAT EN CHARGE DES PERSONNES HANDICAPÉES ET DE LA LUTTE CONTRE L'EXCLUSION

“LE GOUVERNEMENT A FAIT LE CHOIX DE PROMOUVOIR L'EMPLOI ACCOMPAGNÉ, QUI OBTIENT DES RÉSULTATS PROBANTS DANS L'INSERTION DURABLE EN EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES”

LE TROP FAIBLE NIVEAU DE QUALIFICATION DE LA MAJORITÉ DES DEMANDEURS D'EMPLOI HANDICAPÉS (PRÈS DE 80 % ONT UN NIVEAU DE FORMATION INFÉRIEUR OU ÉGAL AU CAP/BEP) CONSTITUE L'UN DES PRINCIPAUX FREINS DANS LEUR ACCÈS À L'EMPLOI. QUELLES DOIVENT ÊTRE LES PISTES PRIVILÉGIÉES POUR CHANGER LA DONNE ?

Il faut agir à la fois en amont, c'est-à-dire sur la formation initiale des jeunes en situation de handicap, et en aval, en facilitant l'accès des adultes à la formation continue. C'est la raison pour laquelle le mouvement de scolarisation des enfants handicapés en milieu dit “ordinaire” - c'est-à-dire dans les écoles, avec les autres élèves - prend de plus en plus d'ampleur. Ce sont désormais 300 000 élèves concernés qui y sont accueillis, soit un tiers de plus qu'à la rentrée 2011. Nombre d'entre eux seront amenés à grossir les rangs des étudiants handicapés qui restent à ce jour trop peu nombreux. En parallèle, le gouvernement a ouvert le droit universel à la formation tout au long de la vie dont les travailleurs handicapés bien évidemment profitent, qu'ils soient en milieu ordinaire de travail ou en secteur protégé.

COMMENT REPENSER L'ACCOMPAGNEMENT DES PERSONNES HANDICAPÉES POUR FACILITER LEUR INSERTION DANS LE MONDE DU TRAVAIL ?

Il faut veiller à ce que cet accompagnement corresponde bien aux besoins, et des salariés, et des employeurs. Ce qui n'est pas toujours le cas. Les prestations actuelles consistent essentiellement en des aménagements ponctuels du poste de travail, par définition adaptés à la situation des travailleurs avec un handicap sensoriel ou moteur. Le problème, c'est qu'elles n'ont pas d'utilité pour les personnes ayant un autre type de handicap, par exemple les personnes avec un handicap mental ou encore psychique. C'est la raison pour laquelle j'ai encouragé l'Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH) à inscrire de nouvelles prestations d'accompagnement dans son catalogue d'offres. J'ai fait bien sûr la même chose auprès du Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Il faut aussi savoir être pragmatique et développer ce qui marche. C'est pourquoi le

Gouvernement a fait le choix de promouvoir l'emploi accompagné, qui obtient des résultats probants dans l'insertion durable en emploi des personnes handicapées depuis plusieurs années. D'abord au Canada, puis dans d'autres pays européens. Il permet d'accompagner dans la durée un salarié qui a un projet professionnel ou qui souhaite conserver son emploi. L'accompagnement s'effectue selon les besoins de la personne : intensif pendant les moments difficiles, il peut devenir très léger - voire inexistant - lorsque tout va bien. Il comprend par ailleurs une aide à l'employeur, de telle sorte de venir en appui des managers en cas de besoin.

LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS VOUS SEMBLE-T-ELLE SUFFISAMMENT PRISE EN COMPTE PAR LES ENTREPRISES ET COMMENT LES SENSIBILISER ?

Le nombre de 65 000 licenciements annuels pour inaptitude nous engage collectivement à agir. Pour ce faire, il faut développer la négociation collective sur le handicap en entreprise. Pour comprendre et lever les obstacles à la signature de tels



accords, une table-ronde a été organisée au ministère du travail avec les partenaires sociaux et des associations représentant des personnes en situation de handicap. La feuille de route concertée issue de ces travaux fait des propositions pour épauler notamment les petites et moyennes entreprises ainsi que les entreprises de taille intermédiaire. Elle ouvre aussi des pistes pour remédier à ce paradoxe : quand une entreprise atteint des taux situés entre 4 et 6% de travailleurs handicapés, plus elle en embauche, moins elle dispose d'argent pour l'adaptation des postes.

L'ENTREPRISE ADAPTÉE QUI EMPLOIE 80 % DE PERSONNES HANDICAPÉES PEUT-ELLE CONSTITUER AUSSI UNE PASSERELLE VERS LE TRAVAIL EN MILIEU ORDINAIRE ?

Mais l'entreprise adaptée relève déjà du milieu ordinaire de travail ! C'est même un secteur qui évolue très vite et qui innove : savez-vous que l'une d'entre elles a déposé un brevet mondial pour le recyclage des plastiques ? Leurs activités d'ailleurs se diversifient de plus en plus. C'est bon à savoir pour les entreprises qui souhaitent valoriser leur RSE ou satisfaire à leur obligation d'emploi de travailleurs handicapés. Pour répondre plus précisément à votre question : oui, bien sûr, l'entreprise adaptée peut jouer pour certains travailleurs handicapés le rôle de passerelle. Le gouvernement vient d'ailleurs de déposer un amendement au projet de loi de Finances

pour 2017 pour la création de 500 postes dans les entreprises adaptées. L'effort budgétaire est de 7,5 millions pour cette mesure. Pour d'autres, et grâce au développement de l'emploi accompagné que j'évoquais à l'instant, il est possible de mettre directement leurs compétences au service d'une entreprise "classique". Pour faire émerger les initiatives locales en matière d'emploi accompagné, 5 millions d'euros ont été inscrits au projet de loi de finances pour 2017.

LA DEMANDE DE COMPENSATION VIENT D'ÊTRE REPENSÉE. QUEL EST L'OBJECTIF DE CETTE RÉFORME ?

Vous parlez bien du dispositif de reconnaissance de la lourdeur du handicap, n'est-ce pas ? Il permet d'assurer une compensation salariale pour l'emploi de personnes lourdement handicapées en milieu ordinaire de travail. Il obéissait à des modalités complexes et chronophages pour les employeurs qui voulaient la mobiliser. Grâce à leur réforme, l'attribution peut être automatique dans certains cas et valable jusqu'à la fin de carrière pour les personnes âgées de plus de 50 ans. Les modalités de calcul et les formulaires de demande ont aussi été rendus plus simples. C'est vrai que les démarches demandées aux employeurs, comme aux personnes en situation de handicap au demeurant, peuvent être complexes. C'est la raison pour laquelle un volet "emploi et handicap" a été inscrit au plan de simplification du Gouvernement.

ÉLECTIONS CCI
DE LA RÉGION PARIS ÎLE-DE-FRANCE
ET DES DÉPARTEMENTS 75, 92, 93, 94, 95

20 octobre > 2 novembre 2016

VOTEZ UNIPEC

Union MEDEF - CGPME - FÉDÉRATIONS PROFESSIONNELLES

**SOYONS ENTREPRENEURS
POUR NOTRE DÉPARTEMENT
ET L'ÎLE-DE-FRANCE**

PARTICIPEZ SUR

www.unipec2016.fr



#enavant #unipec2016



@Unipec2016



29 REPÈRES 29 ENTRETIEN AVEC DANIELLE DESGUÉES, DIRECTRICE GÉNÉRALE DE BGE PARIF **30** BGE LA PÉPINIÈRE DES CRÉATEURS **32** LA FRANCE CHAMPIONNE DE L'ÉCONOMIE COLLABORATIVE **34** FÉDÉRATION SYNTEC **36** L'UNIVERSITÉ D'ÉTÉ **38 DÉCRYPTAGE** 38 INTERVIEW DE M. SAUBOT - MEDEF NATIONAL **40** LOI TRAVAIL : CE QUI VA CHANGER **42** ET SI ON CHOISSAIT NOTRE FUTUR ? **45** ENTRETIEN AVEC HAROLD ZIMÉ, CO-FONDATEUR DE HOOLDERS **46 PORTRAIT D'ENTREPRISE** 46 GROUPE NOBLET : LEADER FRANCILIEN DU SERVICE AUX ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS. **48** ENTRETIEN AVEC LAURENT GALLE, PRÉSIDENT DU GROUPE NOBLET **50 INTERNATIONAL** 50 3 MOIS APRÈS LE BREXIT **53** PARIS EUROPLACE : PORTE-PAROLE MESTRALLET **54** ENTRETIEN AVEC ALEXANDRA DUBLANCHE, PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'EMPLOI ET DE L'INNOVATION AU CONSEIL RÉGIONAL D'ÎLE-DE-FRANCE **56 DROIT** 56 LA PROCÉDURE PRUD'HOMALE **57 LIVRES** 57 SÉLECTION DE LIVRES

ENTRETIEN AVEC **DANIELLE DESGUÉES**, DIRECTRICE GÉNÉRALE DE BGE PARIF

ON MANQUE DE CULTURE DE L'ACCOMPAGNEMENT À LA CRÉATION D'ENTREPRISE EN FRANCE

VOUS ACCOMPAGNEZ LES CRÉATEURS D'ENTREPRISE DEPUIS PRÈS DE 40 ANS, COMMENT LEURS BESOINS ONT-ILS ÉVOLUÉ ET QUELS SONT LES PRINCIPAUX FREINS QUI SUBSISTENT AUJOURD'HUI ?

Si les profils des créateurs évoluent, leurs besoins sont sensiblement les mêmes : celui de définir un modèle économique réaliste et pérenne. La majorité des créateurs ne voient personne avant de créer, et cette tendance n'a que peu évolué en 40 ans. On manque de culture de l'accompagnement à la création d'entreprise en France. De nombreux freins persistent : la certitude pour certains créateurs que rien n'est fait pour eux ; que l'accès au financement est impossible ; que gérer une entreprise est trop difficile dans un environnement réglementaire complexe, etc. Toutes ces idées reçues sont fausses ! Les freins sont essentiellement psychologiques et les médias n'aident pas à changer l'image de l'entrepreneuriat !

COMMENT CONCRÈTEMENT ACCOMPAGNEZ-VOUS CES ENTREPRENEURS DANS LEUR DÉMARCHE ?

Nous proposons aux candidats entrepreneurs de transformer leur

projet en activité viable et pérenne. Pour cela, nous les accompagnons dans le cadre d'un parcours pour étudier toutes les facettes de leur projet : leurs compétences et aptitudes à développer pour diriger une entreprise, l'étude complète de leur marché, la définition de leur stratégie commerciale, l'étude financière du projet, l'étude juridique, etc. Etape par étape, nous les aidons à faire les bons choix, nous les formons à leur futur métier de dirigeant, nous les aidons à s'entourer d'un réseau efficace et professionnel, etc. A l'issue du parcours, ils ont rédigé leur business plan qu'ils maîtrisent parfaitement ; ils sont orientés vers les partenaires financiers pour les levées de fonds et ils sont prêts à entreprendre.

QUELLES INITIATIVES AVEZ-VOUS DÉVELOPPÉES POUR SENSIBILISER LES JEUNES GÉNÉRATIONS À L'ESPRIT D'ENTREPRENDRE ?

Tout d'abord notre Bus de la création d'entreprise qui sillonne les territoires urbains et ruraux répond aux questions des habitants et promeut la création d'entreprise. Il est facilement accessible et de nombreux jeunes nous sollicitent car ils ont fortement envie de

créer. Nous animons des ateliers de créativité et de sensibilisation à l'entrepreneuriat, auprès de lycéens décrocheurs. Nous intervenons également auprès d'étudiants dans le cadre du programme Etudiant-Entrepreneur. Nous sommes persuadés de la nécessité de la promotion de l'entrepreneuriat auprès des jeunes générations. Beaucoup d'entre eux veulent créer, mais manquent d'exemple à suivre.

QUELS CONSEILS DONNERIEZ-VOUS AUX PORTEURS DE PROJETS ?

Je leur conseille d'oser écouter leur envie, et de concevoir un projet qui corresponde à leurs compétences. Il est très important qu'ils soient accompagnés dans cette aventure pour trouver un modèle économique viable mais également pour rencontrer d'autres entrepreneurs. On ne naît pas entrepreneur, mais on peut le devenir ! Les BGE sont au service de ceux qui inventent les services et les produits de demain en les encourageant dans leurs démarches et en les aidant à transformer leur idée en entreprise pérenne. Il y a tant de belles histoires entrepreneuriales à raconter ! A BGE, nous les vivons au quotidien.

ENTREPRENARIAT : BGE PARIF, LA PÉPINIÈRE DES CRÉATEURS

LA PÉRENNITÉ DES ENTREPRISES DÉPEND EN GRANDE PARTIE DE LA QUALITÉ DE L'ACCOMPAGNEMENT DU CRÉATEUR. DEPUIS PRÈS DE 40 ANS, LE RÉSEAU ASSOCIATIF BGE CONÇOIT TOUTE UNE GAMME DE SERVICES ADAPTÉS À CHACUNE DES ÉTAPES DE SON PROJET ENTREPRENEURIAL. FORT DE 40 IMPLANTATIONS EN ILE-DE-FRANCE, BGE PARIF EST AINSI DEvenu LE PRINCIPAL PARTENAIRE DES ENTREPRENEURS EN HERBE.

Huit porteurs de projet sur dix sont isolés et mal préparés à la réalité de la création d'entreprise. Ils méconnaissent le circuit administratif, les dispositifs d'aide et de financement ou l'environnement réglementaire de leur activité et s'en font bien souvent une idée fausse. Une situation qui est à l'origine de bon nombre de renoncements voire d'échecs. Il est pourtant prouvé qu'un accompagnement professionnel et adapté est gage de réussite. C'est d'ailleurs ce que démontre au quotidien le réseau BGE dont 74 % (80 % en IDF) des entreprises qui bénéficient de leur accompagnement sont pérennes à 3 ans et connaissent par la suite de jolis développements.

RENFORCER LA CONFIANCE DES PORTEURS DE PROJET

Créé en 1979, ce réseau associatif national d'aide à la création d'entreprises, agit depuis l'émergence de l'idée jusqu'au développement de l'entreprise. Caractérisé par un fort ancrage territorial, il compte aujourd'hui 550 lieux d'accueil déployés sur l'ensemble du territoire, dont 40 en Ile-de-France. Un déploiement au plus près des réalités du terrain qui fait sa force et contribue à la confiance que lui accordent les candidats à la création. Une confiance qui est l'un des plus puissants moteurs de l'entreprise. Confiance de l'entrepreneur en son projet, confiance des équipes qui œuvrent à sa réussite, confiance des partenaires de l'entreprise en la pertinence de son offre. L'un des premiers rôles des conseillers de BGE auprès des créateurs sera d'ailleurs



“53 000 PARCOURS D'ACCOMPAGNEMENT, 18 000 ENTREPRISES CRÉÉES, 30 000 NOUVEAUX EMPLOIS GÉNÉRÉS EN 2015”

de vérifier la crédibilité de leur projet et son efficacité économique. Ils les guident dans leur parcours de création, les conseillent et les forment, pour mieux appréhender le statut de chef d'entreprise et faire les bons choix. BGE leur apporte également son expertise dans le montage du business plan et les oriente vers les organismes de financements appropriés. Un accompagnement qui dure en moyenne 6 mois entre l'idée et la création effective de l'entreprise pour un projet élaboré. L'idéal est en effet de se faire accompagner dès l'idée afin de mettre tous les atouts de son côté. BGE PARIF permet ainsi chaque année à des milliers d'entrepreneurs : de réaliser leur bilan de compétences entrepreneuriales, de finaliser l'étude de faisabilité de leur projet, de tester en grandeur réelle leur activité naissante grâce à ses couveuses-incubateurs, d'accompagner les jeunes dirigeants au démarrage de leur activité puis dans le développement de leur entreprise, de les héberger dans ses espaces de coworking, etc.

REDONNER TOUTE SA PLACE À L'HUMAIN

Derrière chaque entreprise, on trouve des femmes, des hommes, de véritables histoires humaines toutes différentes mais toujours très attachantes. C'est pourquoi les équipes de BGE attachent une grande importance à l'humain dans leur dispositif. *“Tous croient en leur projet : ils ont souvent beaucoup risqué pour concrétiser leur rêve, ont travaillé leur projet des mois pour en vérifier la faisabilité, se sont formés à des matières parfois rebutantes, mais qu'ils ont compris comme indispensables pour le succès de leur affaire”*, souligne Danielle Desguées co-fondatrice du réseau BGE. Le parcours du créateur, l'articulation du projet professionnel et du projet de vie, sont tout aussi importants à sa réussite. BGE participe également activement à la sensibilisation des jeunes générations à l'esprit d'entreprendre.

Un Bus de la création d'entreprise sillonne les territoires franciliens, et plus particulièrement les quartiers inscrits dans la politique de la ville pour sensibiliser la population à l'entrepreneuriat. *“Nous sensibilisons également les lycéens,*

notamment les décrocheurs scolaires, en les amenant à développer un projet qu'ils doivent ensuite défendre devant un jury ; pour beaucoup, c'est la révélation et souvent le moyen de les encourager à poursuivre leurs études pour se former et réaliser, plus tard, leur projet entrepreneurial”, ajoute Danielle Desguées.

Pour en savoir plus : www.bge-parif.com

DEUX CONCOURS POUR METTRE EN LUMIÈRE LES TALENTS

Pour donner de la visibilité à ces initiatives pleines de sens qui inventent les services de demain, BGE organise chaque année 2 concours* qui remportent un franc succès : les *“Talents BGE de la création d'entreprise”* et *“Talents des Cités”*. Au terme d'une sélection drastique (200 candidats franciliens pour 7 lauréats pour le premier d'entre eux et 150 dossiers déposés pour 2 lauréats, pour le second), l'édition 2016 a souligné l'esprit innovant des projets en lice, caractérisés par une dynamique de développement fondée sur un ancrage territorial et une mobilisation citoyenne. Nombre de ces entreprises ouvrent en effet des voies nouvelles en cherchant à produire, consommer et décider autrement. Souvent créateurs d'emplois non délocalisables car ils répondent à des besoins locaux qu'ils ont clairement identifiés et étudiés, ils ont une vraie utilité sociale. Pour un entrepreneur, être désigné Talent BGE de la création d'entreprise est un gage de sérieux auprès des banques et des partenaires.

** Les concours franciliens sont organisés par les BGE d'Ile-de-France, en partenariat avec la Région Ile-de-France, le CGET, la Caisse des Dépôts, le Crédit Coopératif, le GAN, la GSC, la Macif, PAI Partners, la RAM et le groupe UP.*

“PLUS DE 270 PLATEFORMES COLLABORATIVES SE DÉVELOPPENT DANS L'HEXAGONE. PARMI ELLES, LES TROIS QUARTS SONT FRANÇAISES.”



LA FRANCE CHAMPIONNE DE L'ÉCONOMIE COLLABORATIVE

AVEC PLUS DE 270 PLATEFORMES D'ÉCONOMIE COLLABORATIVES OPÉRANT DANS L'HEXAGONE, LA FRANCE REPRÉSENTE À ELLE SEULE 23 % DU MARCHÉ MONDIAL, SOIT 3,5 MILLIARDS D'EUROS EN 2015. UN MONTANT QUI DEVRAIT TRIPLER D'ICI 2018.

En France, plus de la moitié de la population a déjà effectué des opérations d'achats ou de ventes entre particuliers via des plateformes. Seuls les américains font mieux sur ce marché en plein expansion, estimé à 15 milliards de dollars en 2015 et qui devrait atteindre 335 milliards de dollars en 2025, selon les experts, soit un taux de croissance annuelle de 36,4 %. L'Hexagone représente à lui seul 23 % du marché de cette nouvelle économie.

DE BELLES RÉUSSITES À LA CLÉ

Plus de 270 plateformes collaboratives se développent dans l'Hexagone. Parmi elles, les trois quarts sont françaises. Le principe d'échanges et de partage des biens entre particuliers qui limite les intermédiaires entre producteurs et consommateurs, permettant de faire baisser les coûts, une grande partie des utilisateurs va sur ces plateformes par intérêt financier. D'autant que certains

services ou biens s'échangent même gratuitement ! Ces dernières années, l'Hexagone a vu naître plusieurs leaders dans ce domaine, et certains sont actuellement en train de se déployer au niveau international. C'est le cas de "BlaBlaCar", site de covoiturage, dans le transport. Dans l'alimentation, les plates-formes "VizEat", qui met en relation des individus qui s'invitent pour un repas, et "La Ruche qui dit oui", qui relie agriculteurs et consommateurs, sont devenues des références. Quant à "Ulule", spécialiste du financement participatif, elle est la première plate-forme européenne en nombre de projets financés et de montants collectés. Le secteur de l'habillement et du luxe n'est pas en reste : "Vestiaire collective", spécialisé dans la location, l'achat et la vente de sacs et accessoires de luxe, a commencé son internationalisation. Autre référence qui se fait sa place au soleil, "Costockage", leader du self-stockage entre particuliers.

ET CE N'EST QU'UN DÉBUT...

Le potentiel de croissance des usages collaboratifs demeure important, analyse Bercy. Un marché de 12 milliards d'euros, par exemple, se cacherait sous le gisement d'objets disponibles à l'échange entre particuliers. Et si ces ressources concrètes pourraient bien trouver à être employées, c'est parce que les mentalités évoluent dans un sens favorable aux pratiques collaboratives. Les Français privilégient toujours plus l'usage des biens à leur possession et ils se déclarent favorables aux achats d'occasion. Autre phénomène, les pratiques de consommation collaborative entre particuliers semblent imprégner les usages dans le secteur commercial conventionnel : 60 % des internautes se sont appuyés au moins une fois sur les commentaires d'autres consommateurs pour orienter leur choix. Enfin l'achat groupé se développe, avec des sites comme Groupon ou Grodeal.

MÊME L'ENTREPRISE S'Y MET

De là à transposer cette nouvelle approche dans l'univers de l'entreprise, il n'y a qu'un pas... que certaines sociétés n'hésitent plus à franchir. Les ressources coûteuses et

sous-utilisées peuvent être mises à disposition d'autres entreprises, afin de les rentabiliser. Un exemple ? Les salles de réunion. Ces espaces sonnent creux une bonne partie de la journée voire une bonne partie de l'année. Quand on sait que l'immobilier est le deuxième poste de dépense d'une entreprise, autant les rentabiliser, en évoluant vers un modèle de mini-place de marché, spécialisée dans la gestion de ses propres ressources. Le contexte est propice : la grande majorité des organisations a entamé une réflexion autour de ses actifs immobiliers. Une étude de l'Observatoire du management immobilier, menée auprès de l'Association des directeurs immobiliers (ADI), révèle que la plupart des entreprises considèrent que la réduction des coûts d'occupation de leur siège social passe par une meilleure occupation des espaces. Face à cette offre, un besoin s'affirme. Formateurs, coaches, PME, start-up, salariés en télétravail... sont de plus en plus nombreux à rechercher une salle sur une courte durée, avec une grande flexibilité horaire et des besoins d'équipements et de connectivité associés. Le tout sans se ruiner, ce qui est bien un axiome de base de la "sharing economy".



ENTRETIEN AVEC **VIVIANE CHAINE-RIBEIRO**,
PRÉSIDENTE DE LA FÉDÉRATION SYNTEC, MEMBRE DU COMITÉ EXÉCUTIF DU MEDEF

COMMENT SE PORTE LE SECTEUR DES PRESTATIONS INTELLECTUELLES ET QUEL EST SON POIDS DANS LA COMPÉTITIVITÉ DE NOTRE TISSU PRODUCTIF ?

Nous représentons 120 milliards de chiffre d'affaires, 910 000 salariés et 80 000 entreprises dont 94% de PME TPE et de start-up. Elles embauchent, suivant les années, entre 35 000 et 45 000 personnes et ont créé plus de 13 000 emplois nets en 2014 (Source collecte OPCA FAFIEC 2015).

Nos métiers sont créateurs d'emplois et cette amélioration intervient alors même que le CICE n'a pas donné ses pleins effets. C'est pourquoi, il faut tenir les engagements du pacte.

DEPUIS VOTRE ARRIVÉE À LA TÊTE DU SYNTEC, VOUS AVEZ ENGAGÉ UNE VASTE RÉORIENTATION STRATÉGIQUE, MARQUÉE NOTAMMENT PAR LA RÉGIONALISATION DE VOS STRUCTURES. OÙ EN EST CE PROJET ?

Dès mon élection, j'ai pris la mesure de l'importance de la présence régionale pour être force de proposition sur les questions cruciales pour nos entreprises principalement celles relatives à l'Emploi et la Formation dont les instances décisionnelles sont implantées en régions. C'est dans ce sens que nous avons lancé le processus de désignation auprès

"J'AI PRIS LA MESURE DE L'IMPORTANCE DE LA PRÉSENCE RÉGIONALE POUR ÊTRE FORCE DE PROPOSITION SUR LES QUESTIONS CRUCIALES POUR NOS ENTREPRISES."



de nos syndicats constitutifs dans les 13 régions administratives.

Avec l'appui du Conseil d'Administration de la Fédération, j'ai confié, au Vice-président,

Luc Laurentin, notamment la tâche de piloter la mise en place et l'animation en régions des représentants de la Fédération Syntec auprès des MEDEF régionaux.

QUELS SONT VOS AMBITIONS POUR LES PROCHAINES ANNÉES ?

La Présidence de la Fédération Syntec et celle de mon entreprise Talentia Software sont deux jobs à plein temps. J'ai également accepté de m'investir dans Action Logement récemment. En effet, je suis persuadée que les questions liées à la mobilité professionnelle sont cruciales pour la politique de l'Emploi.

D'UNE MANIÈRE GÉNÉRALE, VOUS PRÉCONISEZ UN RAPPROCHEMENT ENTRE BRANCHES PROFESSIONNELLES, QUELLES EN SERAIENT LES AVANTAGES POUR LES ENTREPRISES ?

Un tel rapprochement est en effet de nature à moderniser et à dynamiser le dialogue social en rationalisant les conventions collectives par secteur d'activités. Le but est de faire en sorte que chaque convention collective corresponde à un champ économique cohérent et que les entreprises gagnent en visibilité.

C'est dans cette logique économique, au plus près des préoccupations des entreprises,

que nous représentons, que j'œuvre au MEDEF où Pierre Gattaz m'a nommée chef de file de la délégation patronale pour mener la mission paritaire sur le rapprochement des branches. Nous avons d'ailleurs obtenu 7 signatures et nous déplorons que la loi El Khomri ne reprenne pas la définition de la branche telle que mentionnée dans la lettre paritaire. Cela aurait été une étape importante pour lancer le rapprochement.

Pour mémoire, la Fédération Syntec a été évoquée comme une "branche regroupante" dans le rapport de Patrick Quinqueton sur la restructuration des branches, remis le 17 décembre 2015 au Ministre du Travail, Madame Myriam El Khomri.

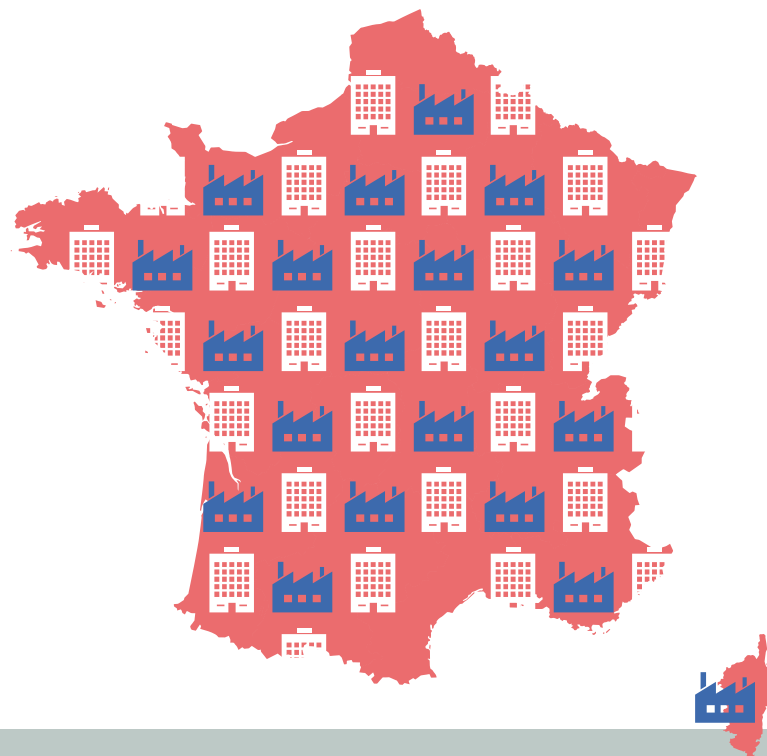
ALORS QUE S'OUVRE LE DÉBAT PRÉSIDENTIEL, QUELLES DOIVENT ÊTRE LES POLITIQUES PRIORITAIRES À DÉVELOPPER POUR LE MONDE DE L'ENTREPRISE ?

Nous permettre d'embaucher en réduisant les charges !

Cesser l'inflation des normes, qu'elles soient administratives, fiscales ou autres. Et, nous laisser gérer nos business afin d'être compétitifs face à nos voisins européens et attractifs pour les jeunes générations afin de garder nos talents.

Pour en savoir plus :
www.syntec.fr

"IL FAUT NOUS LAISSER GÉRER NOS BUSINESS AFIN D'ÊTRE COMPÉTITIFS FACE À NOS VOISINS EUROPÉENS ET ATTRACTIFS POUR LES JEUNES GÉNÉRATIONS"



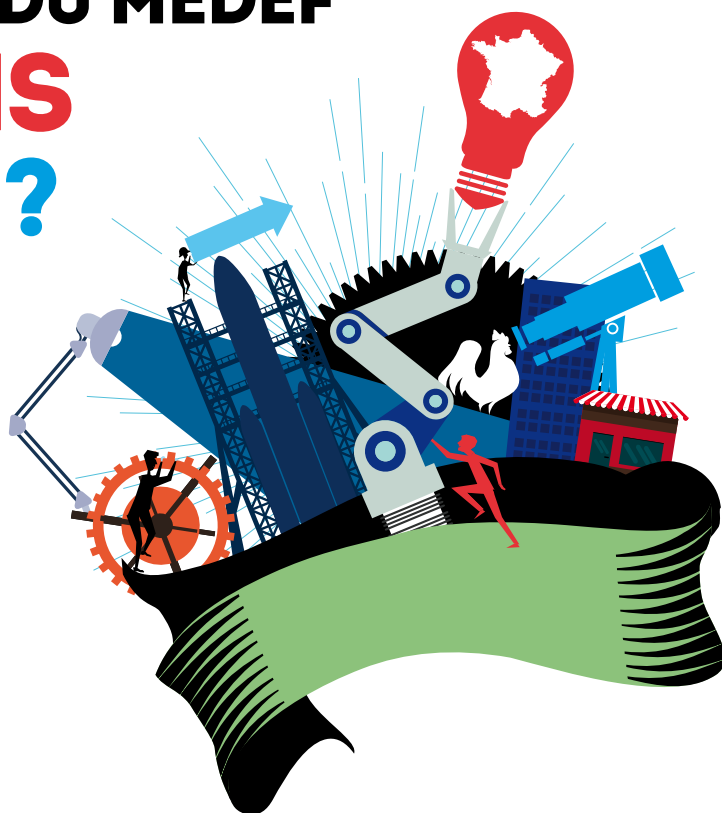
UNIVERSITÉ D'ÉTÉ DU MEDEF DES RAISONS D'Y CROIRE ?

QUELLES RÉFORMES POUR REDRESSER L'ÉCONOMIE FRANÇAISE ? QUELLES MESURES POUR SOUTENIR LES ENTREPRISES ET AMÉLIORER LEUR COMPÉTITIVITÉ ? A NEUF MOIS DE LA PRÉSIDENTIELLE LE MEDEF S'EST IMMISCÉ DANS LE DÉBAT ÉLECTORAL.

Pierre Gattaz, le Président du MEDEF avait annoncé la couleur dans un entretien aux Echos, le jour de l'ouverture de cette université d'été. *"J'attends des engagements forts des candidats à la présidentielle"*. Malgré une première impression favorable sur les premières mesures annoncées par les divers candidats à la primaire de droite, Pierre Gattaz se méfie des compromis propres à la politique : *"ils convergent vers un certain pragmatisme et font tomber une série de tabous (...) Mais après, la question fondamentale, c'est la mise en œuvre"*. Alors que le pays peine à sortir du marasme économique, les candidats à la présidentielle devraient avoir selon lui un objectif et un seul : retrouver une croissance forte et le plein emploi. *"Quand je dis forte, c'est une croissance durablement au-delà des 2 %, idéalement à 3 % et un taux de chômage ramené à 6 %"*, a-t-il précisé. S'il salue les baisses de charges du pacte de responsabilité, qui commencent à payer, Pierre Gattaz regrette que le gouvernement n'ait pas été au bout de ses intentions.

DU COURAGE DANS L'ACTION

Les candidats à la primaire de droite, ont profité de la visibilité offerte par l'événement pour présenter leur principales propositions en matière économique. Sur le fond, les chefs d'entreprise jugent qu'ils proposent, peu ou prou, la même offre : suppression de l'ISF, allègement des charges pour les entreprises, réduction de la dépense publique,



simplification administrative, etc. *"Ils disent tous ce que nous souhaitons entendre. La question est de savoir comment ils se mettent en situation de faire les réformes"*, observe Alexandre Saubot, directeur général d'Haulotte et Président de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières (UIMM). *"Ils savent tous ce qu'il faut faire. Nous attendons l'homme qui aura le courage de réformer sans reculer"*, confirme Patricia Chapelotte, patronne d'une TPE de communication et Présidente du réseau Génération femmes d'influence. Reste qu'au-delà d'un catalogue de mesures, ce qu'attendent les chefs d'entreprise c'est un projet d'ensemble, une vision du devenir de la France. *"Quelle stratégie, pour quels objectifs ?"*, résume Guillaume Connan, directeur général de CHABE. Du côté de la majorité gouvernementale, peu de représentants avaient fait le déplacement, tant le divorce avec le milieu patronal semble avoir été acté au cours de ces der-

niers mois, notamment à l'occasion de la loi travail. Seuls Olivier Faure, député socialiste, et Jean-Marie Le Guen, secrétaire d'Etat aux Relations avec le Parlement, ont essayé, sous les sifflets parfois, de défendre le bilan gouvernemental lors des plénières politiques. Thierry Mandon, secrétaire d'Etat chargé de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, avait choisi de participer à une conférence sur l'innovation avec peu de public, tandis qu'Axelle Lemaire, secrétaire d'Etat chargée du Numérique, n'est finalement pas venue comme cela était prévu. Et les patrons présents de regretter l'absence d'Emmanuel Macron dont la démission du gouvernement les a privés d'une intervention attendue.

LE LOGEMENT CAUSE PRIORITAIRE DU MEDEF

Cette omniprésence des politiques ne fit cependant pas oublier les autres sujets de discussion, à commencer par le logement dont le MEDEF a choisi de faire l'une de ses causes prioritaires dans les prochains mois. Dans un "Livre blanc pour le logement", le syndicat patronal estime

que l'éloignement entre les salariés et leur poste de travail, pour des raisons liées à la crise immobilière dans les centres urbains, est la cause d'une perte de 0,4 point de croissance en 2014 et aurait coûté pas moins de 100.000 emplois à l'économie française. Le MEDEF a donc décidé d'émettre ses propositions : libéralisation du foncier constructible et mise en vente de logements sociaux pour créer un "choc de l'offre", en poussant notamment les établissements publics à vendre leurs terrains inutilisés - limiter les normes encadrant les constructions - développer les "dispositifs incitatifs" à l'acquisition d'un logement ou à sa rénovation et abroger les dispositifs contraignants de la loi ALUR et l'encadrement des loyers.

Mettre en avant le choix du logement lors de l'université d'été précédant une élection présidentielle n'est pas un choix anodin, ce qu'admet à demi-mot l'organisation : "Nous ne cherchons pas à influencer outre-mesure les différents candidats. Nous ne faisons qu'émettre des idées... et disons que le MEDEF sera très attentif aux propositions des uns et des autres lorsque les programmes seront présentés". Reste à savoir si les futurs candidats seront sensibles à la sollicitation.

"LES CHEFS D'ENTREPRISE ATTENDENT UN PROJET D'ENSEMBLE, UNE VISION DU DEVENIR DE LA FRANCE."



ENTRETIEN AVEC **ALEXANDRE SAUBOT**,
VICE-PRÉSIDENT DU MEDEF EN CHARGE DU PÔLE SOCIAL, PRÉSIDENT DE L'UNEDIC

“LES PARTENAIRES SOCIAUX DOIVENT PASSER D’UNE CULTURE D’OBLIGATION À UNE CULTURE DE CONFIANCE.”

AVEC UNE DETTE ANNONCÉE DE L'UNEDIC DE 30 MILLIARDS D'EUROS FIN 2016 ET UNE NÉGOCIATION COLLECTIVE AU POINT MORT, DOIT-ON S'INQUIÉTER POUR L'AVENIR DE L'ASSURANCE CHÔMAGE ?

Il faut rappeler que l'échec de cette négociation est lié au contexte de la discussion du projet de loi El Khomri qui a créé un climat social défavorable, ainsi qu'à l'ingérence de l'exécutif sur la surtaxation des contrats courts. Les discussions ont cependant permis d'avancer, notamment sur le mode de calcul des indemnités.

Si la prorogation, par décret, de l'actuelle convention permet au régime de fonctionner, il reste que les décisions courageuses qui doivent être prises pour réduire un déficit qui continue de s'aggraver n'incitent guère les organisations syndicales à reprendre les discussions. D'autant moins qu'elles sont dans le contexte d'un scrutin de mesure d'audience prévu dans les TPE fin 2016.

APRÈS L'ANNONCE PAR L'INSEE D'UN RECUIL DU CHÔMAGE SOUS LA BARRE DES 10 %, ÊTES-VOUS OPTIMISTE QUANT À UNE REPRISE DURABLE DU MARCHÉ DE L'EMPLOI ?

Certes l'emploi dans le secteur marchand non agricole a progressé depuis cinq trimestres consécutifs, soit en un an 121 300 postes de plus qu'il n'en a détruits. Cette inflexion positive sur le marché du travail s'explique

par le redémarrage progressif de l'activité, et sans doute par les premiers effets de certaines mesures mises en place par le gouvernement (CICE, pacte de responsabilité, prime à l'embauche dans les PME).

Cependant, alors que tous les signaux macroéconomiques sont au vert - redressement des marges, coût des matières premières, taux d'intérêt faibles, etc. - la croissance dépasse à peine 1 %. Dans ce contexte, la reprise de la création d'emplois reste fragile. Elle ne pourra s'affirmer qu'en prenant des décisions courageuses afin de mettre en œuvre les réformes qui permettront de libérer l'énergie du pays et restaurer la compétitivité de son économie.

“LA REPRISE DE LA CRÉATION D'EMPLOIS RESTE FRAGILE”



L'ÉCLAIRCIE SUR LE FRONT DU CHÔMAGE SERA DE COURTE DURÉE. APRÈS UNE AMÉLIORATION EN 2016, LE CHÔMAGE REPARTIRA À LA HAUSSE EN 2017, SELON L'UNEDIC. APRÈS UNE BAISSSE DE 124 000 CHÔMEURS EN 2016 EN MÉTROPOLE, LE NOMBRE DE DEMANDEURS D'EMPLOI REMONTERAIT DE 79 000 PERSONNES DÈS 2017.

LE PSYCHODRAME DE LA RÉFORME DU CODE DU TRAVAIL A MONTRÉ LES LIMITES DU DIALOGUE SOCIAL DANS NOTRE PAYS. ÊTES-VOUS INQUIET POUR LES FUTURES RÉFORMES STRUCTURELLES QU'IL DEVIENT URGENT DE METTRE EN ŒUVRE ?

Le projet de loi travail se présentait comme une réforme au service de l'emploi, qui, s'il n'avait pas été largement dénaturé, aurait pu nous conduire à embaucher davantage. Il était légitime qu'une telle réforme qui touche tous les Français puisse inquiéter. Plutôt qu'un refus des réformes, cette crise a été le fait d'une erreur sur la méthode : avoir voulu aller trop vite et trop tard, et sans développer une pédagogie propre à partager l'enjeu du texte, créer de l'emploi.

Quant aux réformes structurelles, la période d'une campagne présidentielle n'y est jamais favorable. Il faudra bien sûr reprendre le chantier de la modernisation du marché du travail et faire les vraies réformes nécessaires. Mais assurons-nous d'abord de l'application du pacte de responsabilité dont l'effort devra se poursuivre pour restaurer notre compétitivité.

COMMENT ASSURER AUX ENTREPRISES UN ENVIRONNEMENT SOCIAL QUI LEUR PERMETTE DE RÉPONDRE AUX DÉFIS DE COMPÉTITIVITÉ ET D'INTERNATIONALISATION ?

D'abord en diminuant de 90 milliards supplémentaires les prélèvements obligatoires – impôts et cotisations sociales –, soit l'écart de compétitivité qui sépare encore les entreprises françaises de leurs homologues allemandes. Cela suppose de faire des économies du même ordre dans les dépenses publiques et de remettre à plat le financement de la protection sociale.

Mais pour devenir réellement attractifs nous devons impérativement adapter notre modèle social. Nous devons par conséquent dès que possible rouvrir le chantier de la modernisation du dialogue social qui doit émanciper les partenaires sociaux afin qu'ils passent d'une culture d'obligation à une culture de confiance - un fonctionnement constructif qui est celui de tous les grands pays développés ! Il faudra aussi, bien entendu, mener à son terme le chantier du marché du travail amorcé par la loi El Khomri... Et en finir avec

“POUR DEVENIR RÉELLEMENT ATTRACTIFS NOUS DEVONS IMPÉRATIVEMENT ADAPTER NOTRE MODÈLE SOCIAL”

des contraintes réglementaires et dispositifs aussi complexes et anxiogènes que le dispositif du compte pénibilité.

A cet égard, il serait souhaitable que la refondation du code du travail prévue par la loi “Travail” adoptée cet été, permette, d'une part, une véritable simplification du code du travail pour le rendre plus lisible et, d'autre part, l'attribution d'une place centrale à la négociation collective pour faciliter l'adaptation des règles encadrant les relations de travail aux besoins concrets des entreprises pour améliorer leur compétitivité.

CE QUE CHANGE LA LOI TRAVAIL



APRÈS LE PSYCHODRAME DE SON ADOPTION, LA LOI TRAVAIL ENTRE EN VIGUEUR. QUELLES SONT FINALEMENT LES PRINCIPALES MODIFICATIONS QU'ELLE PROPOSE ? ÉLÉMENTS DE RÉPONSE.

L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL NÉGOCIÉE DANS L'ENTREPRISE

C'est le cœur de la réforme et le noeud de la discorde. L'article 2 du projet de loi prévoit que désormais, c'est dans l'entreprise que doivent se négocier les questions d'organisation du temps de travail. Si la durée légale reste à 35 heures par semaine, c'est sur le lieu de travail que seront désormais fixés les paramètres concernant les heures supplémentaires, du seuil de déclenchement à la rémunération de celles-ci (avec possibilité de calculer le temps de travail sur trois ans), comme leur rémunération (pas en deçà de 10 %) en passant par les règles d'astreinte ou de prise de congés. En l'absence d'accord, c'est la loi actuelle qui s'appliquera, et surtout les règles décidées par la profession ne s'appliqueront qu'en l'absence d'accord d'entreprise.

LE LICENCIEMENT FACILITÉ DANS LES PME

Les TPE (moins de 11 salariés) connaissant au moins un trimestre de baisse "*significative [...] des commandes ou du chiffre d'affaires*" (en comparaison avec la même période

un an avant) pourront licencier sans risque. Sont aussi évocables "*des pertes d'exploitation, une dégradation de la trésorerie*" ou "*tout autre élément de nature à justifier ces difficultés*". Il faudra deux trimestres consécutifs de baisse pour une entreprise de 11 à moins de 50 salariés, trois trimestres de 50 à moins de 300 salariés et quatre trimestres au-delà de 300 salariés.

LA CRÉATION D'ACCORDS OFFENSIFS SUR L'EMPLOI

Prolongeant et musclant la logique des accords de maintien dans l'emploi créés en 2013, le texte permet aux entreprises d'ajuster, par accord majoritaire, leur organisation pour "*préserver ou développer l'emploi*". L'accord majoritaire primera sur le contrat, y compris en matière de temps de travail. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, il peut être signé par des représentants élus mandatés par les syndicats. Le salaire mensuel ne pourra pas être diminué mais d'autres éléments de rémunération (primes, etc.) peuvent être revus à la baisse ou supprimés. A défaut de stipulation de la durée de l'accord dans le texte, celle-ci serait fixée à cinq ans. Les salariés refusant ces accords s'exposeront à un licenciement pour "*motif*

spécifique”, avec la procédure d’un licenciement individuel pour motif économique mais sans les mesures de reclassement. Ils bénéficieront d’un “parcours d’accompagnement personnalisé”, assuré par Pôle emploi et financé pour l’essentiel par l’Etat.

LE RECOURS AU RÉFÉRENDUM

Les règles de validation des accords conclus entre direction et syndicats dans les entreprises changent. Actuellement, un accord pour être valable doit être signé par des organisations représentant au moins 30 % des salariés, à la condition qu’il n’y ait pas d’opposition de syndicats représentant plus de 50 % des salariés. Demain, un accord signé par des organisations représentant au moins 30 % des salariés mais moins de la moitié, ne pourra entrer en vigueur que s’il est validé par la majorité des salariés à l’occasion d’un référendum et si ce dernier est demandé par un des syndicats signataires dans le mois suivant le paraphe du texte.

LES FORFAITS JOURS SÉCURISÉS

Les PME devront systématiquement passer par un accord collectif pour conclure des forfaits jours avec leurs salariés autonomes. En revanche, la loi va sécuriser le dispositif, en précisant dans le Code du travail “les clauses obligatoires de l’accord collectif permettant de garantir la protection de la santé et de la sécurité des salariés”, en particulier les modalités d’évaluation et de suivi par l’employeur de la charge de travail, et celles des échanges périodiques entre l’employeur et le salarié de cette charge. De surcroît, un dispositif dit “de béquille” va sécuriser les forfaits jours des entreprises qui s’appuient sur un accord insuffisamment précis en matière de suivi du temps et de la charge de travail.

LA DÉFINITION D’UN ORDRE PUBLIC CONVENTIONNEL

La réforme dans sa version finale affirme la prééminence de la branche sur six sujets : la prévention de la pénibilité et l’égalité professionnelle femmes-hommes vont s’ajouter aux minima salariaux, aux classifications, aux garanties collectives complémentaires et à la mutualisation des

fonds de la formation professionnelle. Il est aussi demandé au patronat et aux syndicats des branches de préciser par accord la définition d’un “*ordre public conventionnel*” qui s’imposera à toutes les entreprises du secteur. Ils disposent de temps pour cela, puisque la loi prévoit seulement que “avant le 30 décembre 2018, chaque branche établisse un rapport sur l’état des négociations”.

UN REVENU ET UNE AIDE POUR TOUS LES JEUNES CHÔMEURS

Pour les jeunes de 16 à 25 ans ni en emploi, ni en études, ni en formation, le texte généralise dès 2017, sous condition de ressources, le “droit” à la Garantie jeunes. Ce dispositif, lancé timidement en 2014, prévoit un accompagnement renforcé vers l’emploi, par les missions locales, et une allocation mensuelle de 461 euros, pendant un an. Pour les moins de 28 ans diplômés depuis moins de 3 mois, il est créé une aide de quatre mois à la recherche du premier emploi.

LE COMPTE PERSONNEL D’ACTIVITÉ

Il regroupera, à partir de 2017, le compte personnel de formation (CPF), le compte pénibilité (C3P) et un nouveau “*compte d’engagement citoyen*”. Il sera ouvert aux retraités. Le plafond du CPF va monter de 150 à 400 heures pour les salariés sans diplôme.

LA NOUVELLE REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE

Après des semaines de tractations, les principales organisations patronales (MEDEF, CGPME, UPA) sont parvenues à trouver un accord au début du mois de mai : les mandats dans les organismes paritaires, à commencer par le fonds paritaire national pour le financement des partenaires sociaux créé en mars 2014, seront répartis à hauteur de 70 % du nombre de salariés des entreprises adhérentes et 30 % du nombre d’entreprises adhérentes. Une répartition qui devrait permettre au MEDEF de demeurer majoritaire sur le plan social.

ET SI ON CHOISSAIT NOTRE FUTUR ?

LE 10 OCTOBRE DERNIER LES INVESTISSEURS FRANCILIENS, QU'ILS SOIENT PROFESSIONNELS OU PARTICULIERS, ÉTAIENT INVITÉS À INVESTIR DANS LES INNOVATIONS QUI APPORTENT DES RÉPONSES CONCRÈTES À LEURS BESOINS RÉELS, À L'OCCASION D'UN CO-FUNDING LIVE ORGANISÉ AU SIÈGE DE LA RÉGION ÎLE-DE-FRANCE.

LE CO-FUNDING LIVE, VÉRITABLE ÉTUDE DE MARCHÉ EN TEMPS RÉEL

Caractérisé par un investissement systématique de la plateforme de financement dans les sociétés sélectionnées, le co-funding permet de réunir particuliers et investisseurs professionnels sur les opportunités les plus porteuses du marché. Une démarche qui ouvre à tous les français un univers de placements bien plus rentable et porteur de sens que les offres traditionnelles, grâce au travail d'experts sectoriels qui étudient et sélectionnent les dossiers.

“Le co-funding live est bien plus qu’une étude de marché, car les internautes investissent une partie de leur épargne dans les innovations dont ils ont besoin. Le co-funding live permet aussi de tester l’intérêt réel des futurs utilisateurs pour le produit que nous leur proposons de financer” explique Harold Zimé, le co-fondateur de HOOLDERS, porteur de cette approche en France.

LES FRANCILIENS, ACTEURS DE LEUR MONDE

Pour cette opération co-produite avec Paris Région Entreprises, l’agence de développement économique de la région, plus d’une centaine de candidatures ont été reçues. 24 entreprises ont été retenues par les experts de HOOLDERS et de Paris Region Entreprises, pour participer à la e-sélection des 43 000 membres de la communauté HOOLDERS, appelés à désigner les cinq finalistes qui ont pu présenter leur offre devant un parterre d’investisseurs professionnels et particuliers. Leur objectif : accéder au financement pour pérenniser leur développement.

Leurs suffrages se sont massivement portés vers six offres

**“LE CO-FUNDING LIVE
EST BIEN PLUS QU'UNE
ÉTUDE DE MARCHÉ,
CAR LES INTERNAUTES
INVESTISSENT UNE
PARTIE DE LEUR
ÉPARGNE DANS
LES INNOVATIONS
DONT ILS ONT BESOIN”**

proposant des solutions innovantes en matière de santé ou d’objets connectés améliorant notre quotidien. Des offres en phase avec les préoccupations et attentes des populations urbaines. L’opportunité pour les franciliens de reprendre la main et de maîtriser leur futur en accompagnant des projets au plus près de leurs préoccupations. Le moyen aussi de reprendre le contrôle de leur épargne au travers d’opportunités de placement citoyennes et rentables. *“1.000 nouvelles personnes par semaine utilisent l’application HOOLDERS pour créer le monde dont ils rêvent”*, souligne Harold Zimé.



DÉMOCRATISER L'ACCÈS AUX FINANCEMENTS POUR LES PROJETS CITOYENS

Par cette opération, la Région Ile-de-France, voulait faciliter l'accès au financement, des plus belles pépites innovantes, au service des populations. Un engagement qui poursuit le travail effectué au quotidien par Paris Region Entreprises, qui au travers de sa plateforme et de ses experts facilite la croissance des entreprises sur le territoire francilien en mettant en relation les entreprises avec les investisseurs.

"Paris Region Entreprises et Hoolders partagent une même ambition : faciliter la rencontre entre des hommes et des femmes, des idées, et de l'argent. Nous ne pouvions que soutenir pleinement une telle initiative qui permet d'accélérer l'investissement. Nos équipes accompagneront ensuite l'entreprise lauréate, pour que cette première rencontre rime avec un développement économique de plus long terme", explique Robin Rivaton, Directeur Général de Paris Region Entreprises

"Aujourd'hui 1.000€ épargnés ne rapportent que 7.5€ à la fin de l'année. Alors que nos épargnes ne rapportent qu'un sandwich, notre ambition est de permettre aux franciliens de booster leur épargne, de créer des emplois, de développer les innovations dont ils ont besoin, en 2 clics et en investissant via l'application HOOLDERS. Ce type d'opération redonne le pouvoir aux citoyens", conclut Harold Zimé.

PRÈS DE 400 000 € RÉCOLTÉS EN 1 H

Au terme de la soirée, la foule a plébiscité la 1^{re} plateforme de téléconsultation médicale, proposée par MEDICITUS, qui a recueilli 196 000 €. Seule plateforme à proposer un diagnostic réel, une prescription dématérialisée et un archivage sécurisé des données de santé des patients. Une réponse aux problèmes des déserts médicaux et des délais d'attentes, qui sera testée début 2017 en Seine-et-Marne et en Seine-Saint-Denis.

Les experts du jury de professionnels ont salué les résultats très prometteurs de DIGIFOOD, 1^{re} application mobile permettant d'accéder très facilement à l'offre de restauration d'un événement ou d'un concert, en évitant les files d'attente interminables (livraison en 4 mn à votre place).

Ces deux lauréats ont lancé leur campagne de financement sur HOOLDERS (500 K€ pour MEDICITUS et 400 K€ pour DIGIFOOD) et vont bénéficier d'un accompagnement de Paris Region Entreprises.

CFA CERFAL

pour un placement réussi

Le Cerfal, Centre de Formation des Apprentis, est un réseau qui fédère 39 Unités de Formation des Apprentis (UFA) réparties en Ile-de-France et son propre site, le Campus Montsouris, qui regroupe 20% des 3500 apprentis et alternants. Rencontre avec son directeur, M. Pol.



plus forte croissance des effectifs dans le supérieur et malgré la pression des entreprises qui ont tendance à vouloir recruter au moins des BTS. Le Cerfal a en effet aussi une mission « sociale », qui est de s'occuper de jeunes en décrochage. C'est aussi un engagement politique défendu par la Région. Nous soutenons également l'accueil de personnes en situation de handicap - 50 actuellement - malgré les obstacles d'aménagement et d'équipement, et surtout, curieusement, malgré le fait que beaucoup de ces personnes ne se déclarent pas comme telles et ne se présentent pas pour suivre nos formations tertiaires.



U'EST-CE QUI CARACTÉRISE LE CERFAL ?

La qualité de l'accompagnement et de la formation, et une très bonne répartition de nos sites de formation dans les trois académies d'IDF : Créteil, Paris et Versailles. Nos efforts visent à minimiser les taux de rupture de contrat et maximiser les taux de réussite aux examens. Dans les deux cas, nous sommes très bien placés. C'est pourquoi la mise en place du « contrat de performance » par la nouvelle Région ne nous inquiète pas a priori. Nous nous soumettons volontiers aux critères d'évaluation définis par la Région. Nous accomplissons également un gros travail d'accompagnement et d'encadrement avec nos 900 formateurs pour que nos apprentis trouvent «leur» entreprise. Notre réputation de «gens sérieux» nous aide à les placer le mieux possible : de nombreuses entreprises partenaires du Cerfal apprécient le haut niveau de formation et de savoir-être professionnel de nos apprentis et lui renouvellent, d'année en année, leur confiance.

QUELS SONT LES NIVEAUX DE FORMATION ?

Le Cerfal propose plus de 65 diplômes du niveau VI (DIMA – CAP) au niveau I (Master). Ses partenariats avec les universités (Paris IV Sorbonne, Paris V Descartes, Paris XI Orsay, Cergy...), le Conservatoire National des Arts et Métiers et les écoles et instituts de gestion, d'informatique, de biologie, offrent à ses apprentis des possibilités de poursuite d'étude en alternance en Licence, Master et en école d'Ingénieur, dans de nombreuses filières professionnelles.

QUELLES SONT VOS PRIORITÉS ?

Nous tenons à préserver les premiers niveaux de qualification (niveau VI : DIMA-CAP), même avec des classes à faibles effectifs et ce, malgré la

VOUS DÉVELOPPEZ LA DIMENSION INTERNATIONALE ?

Pour certains diplômes, il est obligatoire de valider des stages à l'international. Mais nous encourageons aussi la mobilité volontaire, même si elle est optionnelle, et même si les financements de la Région ont été remis en question ce printemps. L'international fait partie d'un cursus valorisant pour l'apprenti, et ça le motive pour apprendre une langue. Le Cerfal fait ainsi bénéficier plusieurs centaines d'apprentis de la mobilité internationale. Nous allons nous appuyer sur les dispositifs disponibles en particulier dans le cadre de la Charte Erasmus de la Commission Européenne.

QUEL EST L'INTÉRÊT D'EMBAUCHER EN ALTERNANCE ?

Les entreprises sous-estiment souvent les avantages qu'il y a à embaucher en alternance, que ce soit dans l'objectif de renouveler sa main d'œuvre ou de préparer quelqu'un qui aura la culture maison. Elles sont gagnantes au-delà de l'optimisation de la taxe d'apprentissage dont elles sont redevables. Il est vrai que l'alternance comme pédagogie ne peut réussir que si l'entreprise joue son rôle dans la mise en œuvre de la formation...



ENTRETIEN AVEC **HAROLD ZIMÉ**,
CO-FONDATEUR DE HOOLDERS - WWW.GROUPENOBLET.COM

EN 2 ANS NOUS AVONS INVESTI **6 MILLIONS** €

LES JEUNES ENTREPRISES INNOVANTES SE TOURNENT DE PLUS EN PLUS SOUVENT VERS LE FINANCEMENT PARTICIPATIF. COMMENT L'EXPLIQUEZ-VOUS ?

Au-delà de l'argent apporté, le financement participatif permet pour ces entreprises innovantes de rencontrer des foules immenses d'ambassadeurs qui leur font des retours sur l'attractivité de leur solution. Le financement participatif et particulièrement le "co-funding" comble un vrai besoin de financement, notamment lorsqu'il est exercé par des plateformes spécialisées sur des secteurs d'avenir. Le fait que le "co-funding" soit "sélectif" apporte une vraie crédibilité à ces entreprises auprès d'investisseurs professionnels. Surtout quand la plateforme qu'ils ont choisie investit à leur côté.

AVEC LE CO-FUNDING, VOUS PROPOSEZ AUX PARTICULIERS D'INVESTIR AUX CÔTÉS DE PROFESSIONNELS. QUELS SONT LES AVANTAGES DE LA FORMULE POUR LES ÉPARGNANTS ?

1.000 € épargnés dans le circuit bancaire ne rapportent que 7,5 € à la fin de l'année : le prix d'un sandwich ! Aujourd'hui nous avons tous

besoin de trouver des solutions nouvelles pour notre épargne, c'est pourquoi toutes les 12 min un nouveau membre rejoint la communauté HOOLDERS, car les particuliers ont accès à des opportunités d'investissement unique autrefois réservées à une élite. S'il y a 5 ans, ils n'étaient pas connus, aujourd'hui les BlaBlaCar, Criteo, Leboncoin, Withings sont des leaders reconnus par tous. En plus de l'innovation, des emplois créés, ce sont des clients satisfaits et des actionnaires comblés par la rentabilité de leur investissement. C'est exactement ce que le co-funding et HOOLDERS offrent à tous les épargnants. La possibilité de booster son épargne en co-investissant dans les entreprises les plus innovantes, en quelques clics. Des opportunités qualifiées, car sélectionnées par des experts, dans lesquels des investisseurs professionnels et la plateforme co-investiront à leur côté. Au-delà de la rentabilité, ils peuvent également déduire

"LE CO-FUNDING COMBLE UN VRAI BESOIN DE FINANCEMENT DES ENTREPRISES ET BOOSTE L'ÉPARGNE DES PARTICULIERS"

dès à présent jusqu'à 45K€ sur leur ISF ou 9K€ sur l'IR

COMBIEN D'ENTREPRISES AVEZ-VOUS FINANCÉES DEPUIS LA CRÉATION DE HOOLDERS ET QUE SONT-ELLES DEVENUES ?

En 2 ans, nous avons reçu 2.300 demandes de levée de fond et investi dans 8 sociétés pour plus de 6 millions d'euros. Si toutes nos participations se portent bien, avec un horizon d'investissement conseillé de 5 ans il est encore trop tôt pour tirer les conclusions, mais les statistiques sont avec nous !

QUELS SONT VOS OBJECTIFS ET PROJETS DANS LES PROCHAINS MOIS ?

Nous atteindrons sans doute 60.000 utilisateurs avant la fin 2017.



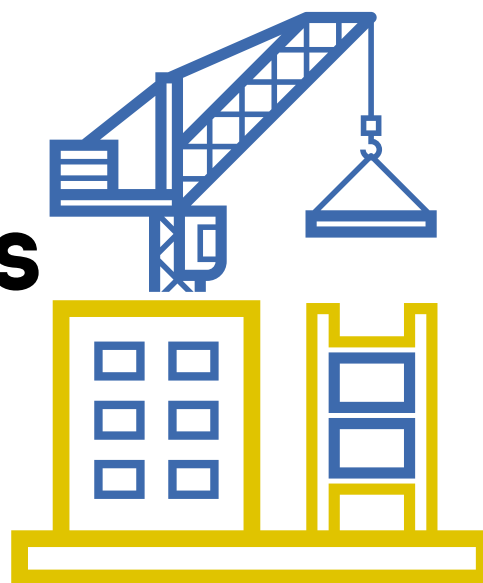
NOBLET LEADER FRANCILIEN DU SERVICE AUX ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

NÉ AVEC LA CONSTRUCTION DE DISNEYLAND PARIS, LE GROUPE NOBLET, SPÉCIALISÉ DANS LA LOCATION D'ENGINS DE CHANTIER, POURRAIT CONNAÎTRE UNE NOUVELLE DYNAMIQUE AVEC LE CHANTIER DU RÉSEAU DE TRANSPORT DU GRAND PARIS.

Avec ses marques Noblet, Cotra Styl et Terrem, le groupe est l'un des leaders du service aux entreprises de travaux publics. Tout a commencé en 1985, à la faveur de la construction du parc d'attraction francilien, qui a mobilisé de nombreux engins de chantier. Monsieur et Madame Noblet, les fondateurs du groupe, ont alors su flairer le filon, en proposant aux entreprises de construction de venir renforcer leur parc de matériels pour répondre aux besoins du moment. Une offre plus rentable que l'achat qui a su rapidement trouver son marché. Pendant plus de 10 ans, la société connaît une belle progression et s'installe dans le paysage des travaux publics autour de ses deux métiers de base : la location de camions et la location de pelles.

LE TEMPS DE LA STRUCTURATION

Pour accompagner son développement, l'entreprise s'installe à Marne-La-Vallée en 1997. S'en suit une période de fort développement jusqu'en 2010. La société emploie alors 34 salariés pour un chiffre d'affaire de 7 M €. Au départ à la retraite de M. et Mme Noblet, l'entreprise est reprise par Laurent Galle qui lui donne une nouvelle impulsion. Malgré la crise, Noblet se développe passant de 34 à 49 salariés en à peine 3 ans, en construi-



sant sa réputation sur le sérieux et le professionnalisme de ses équipes et la qualité des matériels mis à disposition. Une expansion qui appelle une nouvelle organisation pour mieux répondre aux attentes des clients. En 2012, le groupe Noblet voit le jour, structuré autour de 3 sociétés : Cotra Styl, reprise en décembre 2011 suite au départ à la retraite de M. et Mme Peltier ; une autre société de location de camions et pelles de chantier avec chauffeur, basée à Saint Quentin en Yvelines ; et enfin, Terrem, société de sous-traitance de travaux publics, créée en novembre 2012, dont le siège se trouve à Serris en Seine-et-Marne. Au total, le groupe emploie aujourd'hui près de 90 salariés pour un chiffre d'affaires de 13 M€. Il propose une soixantaine de camions et 30 engins de chantier à la location. Chaque chauffeur ou conducteur d'engin est responsable d'un camion ou d'un engin et est détaché en régie chez les clients. Avec le lancement des travaux du réseau de transport du Grand Paris, s'ouvre une nouvelle période positive pour le secteur des travaux publics. L'entreprise entend bien tirer profit de cette manne, pour renforcer ses positions sur le marché.

INVESTISSEMENT ET INNOVATION

Depuis ses origines, le groupe a su également diversifier ses activités pour coller aux demandes du marché. Il assure notamment la sous-traitance de chantiers de dépollution et de terrassement pour le compte de ses principaux clients comme Colas, Vinci ou Eiffage, mais aussi un grand nombre de PME. L'entreprise se distingue par un investissement régulier dans du matériel de qualité, à la pointe de la technologie, afin de respecter les standards les plus stricts. Le groupe y consacre chaque année 12 % de son chiffre d'affaires. *“La recherche de solutions innovantes est le moteur de notre investissement. Nous cherchons systématiquement à allier respect de l'environnement, qualité de la prestation et maîtrise des coûts pour toujours mieux répondre aux besoins de nos clients”*, précise Laurent Galle, le Président du groupe. Derniers en date de ces investissements : des aspiratrices excavatrices, utilisées pour creuser à la place d'une pelle lorsque le chantier présente un risque important de casse de réseau - la première pelle hybride en Europe - l'acquisition d'une dizaine de camions roulant au biogaz. Un premier camion est déjà en service. Il permet de réduire de plus de 20 % les émissions de dioxyde de carbone (CO₂) par rapport au diesel, de 60 % les émissions d'oxydes d'azote (NO_x) et de 90 % les particules fines par rapport aux véhicules diesels. Autre avantage, le faible volume sonore de son moteur autorise à travailler de nuit. *“Il y a une réelle demande de la part de nos clients”*, nous explique Laurent Galle. Le biogaz est obtenu par méthanisation des déchets agricoles locaux. En Seine-et-Marne, il provient des trois unités de méthanisation installées à Chaumes-en-Brie, Sourdun et Ussy-sur-Marne.

L'OFFRE DE SERVICES

**CAMIONS ET ENGINS DE CHANTIER AVEC
CHAUFFEUR**

ASPIRATRICES EXCAVATRICES

TRANSFERT D'ENGINS

SOUS-TRAITANCE DE CHANTIERS DE DÉPOLLUTION

SOUS-TRAITANCE DE CHANTIERS DE TERRASSEMENT

*L'ensemble des sociétés du Groupe Noblet sont certifiées
ISO 9001*

**“AVEC LE LANCEMENT DES
TRAVAUX DU RÉSEAU DE
TRANSPORT DU GRAND PARIS,
S'OUVRE UNE NOUVELLE
PÉRIODE POSITIVE POUR
LE SECTEUR DES TRAVAUX
PUBLICS.”**

**CHIFFRE
D'AFFAIRES**
13 MILLIONS D'EUROS



30
**ENGINS DE CHANTIER
À LA LOCATION**

PORTRAIT D'ENTREPRISE

ENTRETIEN AVEC **LAURENT GALLE**,
PRÉSIDENT DU GROUPE NOBLET - WWW.GROUPENOBLET.COM

“LA CONCURRENCE DÉLOYALE EST NOTRE PLUS GROSSE DIFFICULTÉ. DE TROP NOMBREUX ACTEURS SE GLISSENT DANS LES FAILLES DE LA RÉGLEMENTATION EUROPÉENNE ”

APRÈS DES ANNÉES DIFFICILES LE SECTEUR DES TRAVAUX PUBLICS CONNAÎT UNE EMBELLIE CES DERNIERS MOIS. LE LANCEMENT DES TRAVAUX DU RÉSEAU DE TRANSPORT DU GRAND PARIS MARQUE-T-IL LE SIGNAL D'UNE REPRISE DURABLE ?

Les 2 dernières années ont été difficiles dans les travaux publics en Ile-de-France, en raison de la conjonction de plusieurs facteurs. Tout d'abord la fin de certains grands travaux tels que le tram sans réel lancement de nouveaux chantiers, puis le problème du financement des collectivités locales et leur réorganisation. A cela s'est ajoutée la forte alternance politique constatée aux élections municipales de mars 2014 dans notre région, qui a créé une phase de remise en question de très nombreux projets. Un indicateur de l'INSEE très intéressant, que je suis personnellement de très près, montre clairement ces tendances. Aujourd'hui, avec l'arrivée du Grand Paris et de plusieurs grands projets comme Village Nature ou le plateau de Saclay, le marché est reparti.

VOTRE GROUPE ATTACHE UNE GRANDE IMPORTANCE À L'INNOVATION. EST-CE LE SECRET DE VOTRE RÉUSSITE ?

Qui n'avance pas recule ! Nous devons en permanence progresser

dans la qualité de service apportée à nos clients. Nos axes de travail principaux sont : la sécurité des personnes, la qualité de la prestation, le respect de l'environnement, la maîtrise des coûts et le respect de la réglementation. Nous innovons sur chacune de ces dimensions. Les plus visibles sont les investissements en matériels respectueux de l'environnement. Nous avons été les premiers en Europe en 2013 à investir dans une pelle hybride Hitachi. Nous avons cette année investi dans 11 camions grues fonctionnant au biogaz qui permet, par rapport au diesel, une division par 10 des particules émises et une réduction par 3 des oxydes d'azote. Le moyen de supprimer notre empreinte CO2. Nous investissons également dans l'électricité (voitures, chariots élévateurs, ..). Mais nous cherchons à innover également dans les autres dimensions notamment grâce à l'apport des nouvelles technologies. Un exemple est un boîtier d'aide à la conduite que nous avons mis en place il y a maintenant 3 ans, pour nous permettre de suivre dans le temps le style de conduite de nos chauffeurs (freinages brusques, virages rapides, accélérations brutales, ...). La mise en place de cette aide, liée à de la formation à l'éco-conduite nous a permis de réduire de 15% nos consommations, de près de 25% nos frais de pneus et de réduire significativement le nombre d'accidents.

QUELS SONT VOS OBJECTIFS DE CROISSANCE ET VOS AMBITIONS POUR LES PROCHAINES ANNÉES ?

Nous sommes un groupe à dimension familiale et avons l'ambition de le rester. Notre développement est ambitieux mais raisonnable. Notre priorité est d'améliorer le service apporté à nos clients. Nous travaillons donc dans 3 directions : l'augmentation de notre parc matériel, la progression de notre couverture géographique de l'Ile-de-France et le développement d'une offre de sous-traitance de travaux pour nos clients existants, dans le but de leur apporter une offre complémentaire, sans entrer en concurrence avec eux.

VOUS PRÉSIDEZ ÉGALEMENT LA BRANCHE ILE-DE-FRANCE DE L'ORGANISATION DES TRANSPORTEURS ROUTIERS EUROPÉENS (OTRE). QUELS SONT VOS DOSSIERS PRIORITAIRES ?

Les sujets ne manquent pas et nous avons décidé de focaliser notre action sur 4 sujets majeurs : la concurrence déloyale, la transition énergétique, l'écotaxe et les problèmes de circulation et de stationnement dans Paris. La concurrence déloyale est notre plus grosse difficulté. Vous prenez un camion immatriculé en Pologne, vous mettez un chauffeur bulgare et vous le faites affréter

par une entreprise belge. Imaginez la distorsion de concurrence ! C'est évidemment interdit mais de nombreux acteurs se glissent dans les failles de la réglementation européenne et profitent de la difficulté à contrôler de tels agissements pour travailler en permanence en France. Depuis 2 ou 3 ans, c'est presque devenu la règle. De plus en plus de transports intérieurs (ex Paris Lyon ou Nantes Bordeaux) sont faits de cette façon avec des conséquences économiques majeures pour les transporteurs bien sûr, mais également pour la France car ce sont autant de chômeurs en plus et de charges sociales qui ne rentrent pas. Nous travaillons étroitement avec les services de l'État pour essayer de faire évoluer la réglementation et rendre les contrôles plus efficaces et plus dissuasifs. La transition énergétique est également pour nous un sujet de première importance. La ville de Paris et la Région souhaitent, à juste titre, améliorer la qualité de l'air en Ile-de-France, ce qui passe

**“NOUS DEVONS
EN PERMANENCE
PROGRESSER
DANS LA QUALITÉ
DE SERVICE
APPORTÉE
À NOS CLIENTS”**



en partie par une évolution forte de nos moyens de transport. Nous sommes d'accord sur l'objectif mais c'est sur les moyens que nos avis divergent. Tout d'abord sur le périmètre de l'action. Cibler les camions et les autocars c'est bien mais c'est loin d'être suffisant. L'ensemble des deux ne représente que 10 % des émissions de particules (source GTA Mairie de Paris 2015) contre 13 % pour les 2 roues, 32 pour les utilitaires et 44 pour les voitures particulières. Il faut donc agir bien au-delà des camions et supprimer un camion pour le remplacer par 10 camionnettes n'est pas une solution. Nous avons déjà fait beaucoup pour améliorer les performances des camions et des autocars. Les dernières générations de camions polluent très peu. Un camion sur le périph pollue aujourd'hui plus par la poussière de frein qu'il émet que par son pot d'échappement. Mais nous pouvons faire mieux et l'OTRE Ile-de-France travaille avec tous les acteurs en

particulier la filière gaz, pour développer l'utilisation de camions peu polluants et peu bruyants. L'écotaxe est notre 3^{ème} sujet de travail. Nous sommes conscients que le financement des infrastructures routières est un vrai problème. D'autant plus que c'est notre outil de travail. Nous sommes donc prêts à travailler sur des modes de financement mais ils doivent être raisonnables et économiquement soutenables. Ce qui n'était pas du tout le cas en 2013 dans sa version écomouv dont nous avons obtenu la suppression. A ce titre, nous sommes inquiets des effets d'annonces de Mme Jouano. Arrêtons les postures et travaillons sereinement. Enfin au chapitre du stationnement et de la circulation en Ile-de-France, nous regrettons le dogmatisme et le manque de concertation de la Mairie de Paris. La fermeture des voies sur berges, qui est à mon sens complètement stupide, est un bon exemple de passage en force sur des sujets qui mériteraient plus de discussions.



L'APRÈS-BREXIT SE FAIT ATTENDRE

SI JUSQU'ICI L'EFFONDREMENT DE L'ÉCONOMIE BRITANNIQUE N'A PAS EU LIEU, POUR LES ÉCONOMISTES LE RALENTISSEMENT INTERVIENDRA L'AN PROCHAIN.

Au royaume de sa très gracieuse majesté, rien ne semble présager la catastrophe économique prédite au lendemain du Brexit. Les indicateurs sont pour l'instant au vert et le secteur des services, qui représente 80 % du PIB, a même connu un rebond inattendu en août, selon l'enquête PMI auprès des responsables d'achat du cabinet Markit. L'activité des entreprises de services est en effet revenue au niveau de mars dernier. L'activité manufacturière n'est pas en reste en affichant un rebond après un creux en juillet, avec un indice PMI au plus haut depuis octobre 2015. Le tourisme a de son côté connu un véritable boom cet été, profitant de la chute de la livre sterling. Selon la Tourism Alliance, à l'échelle du pays, le nombre de visiteurs étrangers a augmenté de 18 % en juillet et août par rapport à l'année précédente.

LA PRESSION DES PARTENAIRES COMMERCIAUX

Entre le 23 juin et la fin août, la livre a en effet chuté de 10 % par rapport à l'euro et au dollar. Conséquence, davantage de britanniques ont choisi de passer leurs vacances en Grande Bretagne. La consommation a du coup connu une augmentation de 1,6 % cet été, tirée en grande partie par une hausse de la fréquentation des hôtels, des restaurants et du secteur des loisirs. Des statistiques rassurantes qui contrastent avec les signaux inquiétants venant des partenaires commerciaux.

Lors de leurs entretiens avec Theresa May en marge du sommet du G20 en Chine, le premier ministre japonais, Shinzo Abe, a demandé plus de clarté à Londres concernant les implications du Brexit pour les entreprises japonaises et Barack Obama, a pour sa part, signifié clairement que la négociation d'un accord commercial séparé avec la Grande-Bretagne ne figurait pas parmi les priorités de Washington. Ces deux partenaires stratégiques ont

laissé entendre que leurs investisseurs pourraient boudier la Grande-Bretagne si Londres ne parvient pas à négocier un Brexit "soft". Des menaces d'autant plus inquiétantes que tous les indicateurs ne sont pas au vert. *"La baisse de la livre sur le marché des changes a permis d'absorber en partie le choc provoqué par la victoire du Brexit"*, résume Rob Wood de Merrill Lynch. *"Mais la réalité, c'est que le Royaume-Uni s'est appauvri, que le marché de l'immobilier n'est pas en forme et que la croissance va souffrir"*, ajoute l'expert.

UN AN POUR MESURER LES EFFETS DU BREXIT

Si la baisse de la livre sterling a bénéficié aux exportateurs, les coûts des matériaux de production ont en revanche grimpé de manière très sensible. *"L'industrie et le secteur de la construction, en particulier, ont encaissé des hausses de coût de matériaux importantes"*, souligne Chris Williamson, de Markit. Plus préoccupant, des investisseurs ont annoncé le gel de projets, invoquant l'incertitude des prochains mois. La Lloyds a annoncé la suppression de 3000 emplois, fin juillet ; le fabricant de cosmétique Lush va délocaliser une partie de sa production en Allemagne.

Les économistes s'accordent à dire que les prix vont continuer à grimper et, surtout, qu'il est trop tôt pour évaluer l'impact du résultat du référendum sur l'économie britannique. *"Nous ne commencerons à avoir une idée plus précise qu'à partir du mois d'octobre"*, estime ainsi Iain Begg, professeur d'économie à la London School of Economics. Et de prévenir : *"Il faudra sans doute un an au minimum avant de mesurer l'effet du vote du 23 juin sur notre compétitivité"*.

LA BOURSE DE LONDRES SE VEUT RASSURANTE MAIS LUCIDE

Si les investisseurs, rassurés par la bonne tenue de l'économie britannique cet été, ont choisi d'être conciliants à court terme avec la Bourse de Londres, il ne faut pas perdre de vue que *"les places européennes ont aussi très bien rebondi en juillet et août, presque autant que les actions britanniques, alors que celles-ci ont bénéficié de tout l'arsenal déployé par la Banque d'Angleterre"*, fait remarquer Vincent Juvyns, stratège chez JP Morgan AM. Si, grâce à la baisse de la livre, les investisseurs pourraient garder confiance dans les grandes entreprises internationales cotées outre-Manche,

la plupart des gestionnaires estiment que, tôt ou tard, les actions britanniques subiront quand même le contrecoup du Brexit. *"La confiance des consommateurs est impactée, des investissements commencent à être différés. On ne voit pas comment le Royaume-Uni peut sortir sans dommage de l'Union européenne"*, note Vincent Juvyns.

QUELLE OPPORTUNITÉ POUR PARIS ?

"Si on veut dérouler le tapis rouge, il faut des actes forts. Ce n'est pas avec une mesure d'impatriation portée de 5 à 8 ans qu'on va attirer la place financière de Londres à Paris", prévient Pierre Pringuet, Président de l'Association française des entreprises privées (Afed). Pour en profiter, la France doit devenir attractive. Selon M. Pringuet, en plus de la baisse du taux d'IS, il faut jouer sur la taxe sur les salaires, dont la plus haute tranche est à 20 %. Un cadre financier coûte beaucoup plus cher à Paris qu'à Londres. *"À un moment donné, si nous voulons tirer profit de ce contexte, nous devons opter pour un positionnement clair et cesser, par exemple, d'être le principal supporteur de la taxe sur les transactions financières ! Il faut également écarter la publicité du reporting pays par pays"*, ajoute-t-il.

UN "POUVOIR D'ATTRACTION IMPORTANT" À PARIS

En tout, la CCI Paris Ile-de-France table sur 4.000 entreprises concernées qui pourraient potentiellement choisir la France. Pour Jean-Yves Durance, Vice-président de la CCI, la capitale et sa région ont tout pour accueillir ces entreprises. *"Nous avons beaucoup d'atouts : le côté ville monde de Paris, le côté plate-forme de transport qui est située vraiment au milieu de l'Europe. Ensuite une offre immobilière tout à fait remarquable. La Défense, bien entendu, et la qualité de vie. Il y a un pouvoir d'attraction qui est important"*, assure-t-il. Fin juin, la Présidente de la Région Valérie Pécresse a dit vouloir *"dérouler le tapis rouge"* aux entreprises de la City, déçues par le Brexit. Pour elle comme pour Manuel Valls, Paris doit saisir cette opportunité pour devenir *"la première place d'Europe"*. Une envie que partage Jean-Yves Durance, mais il appelle à prendre des mesures incitatives. Les entreprises pourraient choisir Paris, *"encore faut-il se donner les moyens de réussir car la concurrence est sévère"*, constate-t-il.

NOS SOLUTIONS NUMÉRIQUES AU SERVICE DE VOTRE PERFORMANCE DIGITALE



VOTRE DIAGNOSTIC DE PERFORMANCE NUMÉRIQUE GRATUIT :
APPELEZ-NOUS AU 01 55 65 17 17

Microsoft
GOLD CERTIFIED
Partner



Kaseya
SOLUTION PROVIDER



FLEXSI
technologies de l'information

www.flexsi.fr

ENTRETIEN AVEC **GÉRARD MESTRALLET**, PRÉSIDENT DE PARIS EUROPLACE

QUELS SONT LES PREMIERS EFFETS DU BREXIT SUR LES PLACES FINANCIÈRES EUROPÉENNES ?

Il est trop tôt pour constater des effets immédiats, d'autant que l'incertitude demeure sur les orientations qui seront prises par les Autorités britanniques. La prochaine étape est l'activation de l'article 50, que nous souhaitons rapide. Cela étant, plusieurs grandes banques internationales comme HSBC, JP Morgan, et plus récemment des banques japonaises, ont déclaré qu'elles opéreraient des délocalisations dès la confirmation du retrait britannique de l'Union. On constate par ailleurs que certaines grandes entreprises internationales hésitent à poursuivre leurs opérations de couverture, notamment, avec des banques de la City, et reportent ces opérations vers des banques françaises. Et surtout il apparaît que une grande partie des activités en euro devront se relocaliser dans la zone euro, ne serait-ce que pour des raisons réglementaires. Les investisseurs prennent conscience qu'ils doivent dès maintenant en tirer les conséquences en ce qui concerne leur stratégie de développement d'activités et de localisation en Europe.

COMMENT LA PLACE DE PARIS PEUT-ELLE SE POSITIONNER DANS LA FUTURE REDISTRIBUTION DES CARTES ?

Nos atouts sont évidents. Ils le seront encore plus si nous effaçons les handicaps fiscaux et

réglementaires – et j'en profite pour saluer la convergence entre le MEDEF et Paris EUROPLACE. La place de Paris a la meilleure offre pour attirer l'implantation des banques et fonds d'investissement internationaux. Elle s'appuie sur la 6^{ème} économie du monde et accueille davantage de grandes entreprises internationales que Londres et Francfort. Elle possède un pôle d'investissement de premier rang international, cinq banques françaises dans le top 20 européen et représente le 2^{ème} marché européen de l'assurance. Elle est aussi une place de premier rang mondial dans la finance durable. Elle bénéficie d'un très bon dialogue entre les professionnels et les régulateurs et, en conséquence, d'une régulation équilibrée.

QUELLES MESURES DOIT-ON PRENDRE POUR RENFORCER NOTRE ATTRACTIVITÉ EN EUROPE ?

Pierre Gattaz a parfaitement résumé la situation en soulignant *“l'opportunité fabuleuse pour la France”* que pourrait constituer le Brexit. L'attractivité de la place financière de Paris est un devoir national et elle commence par des mesures fiscales qui, au-delà des premières annonces positives faites par le Premier Ministre, concernant notamment les impatriés, profiteront à toutes nos entreprises : respecter la parole de l'Etat et supprimer la C3S ; supprimer la taxe sur les salaires ; ramener l'impôt sur les sociétés à la moyenne européenne.

QUELS DOIVENT-ÊTRE LES TERMES DE LA NÉGOCIATION AVEC LES ANGLAIS. LES EUROPÉENS DOIVENT-ILS SE MONTRER FERMES OU CONCILIANTS ?

Notre position, construite entre tous les acteurs de Place, est motivée par l'exigence de redonner à l'Europe des perspectives solides : il ne saurait y avoir d' *“exit bonus”*. Il faut respecter les procédures prévues par le Traité de l'Union Européenne : une mise en œuvre rapide de l'article 50, un statut de pays tiers pour la Grande-Bretagne, et en conséquence, la perte du passeport européen pour l'accès aux marchés financiers. Il est également impératif que l'Union Européenne reprenne le contrôle de sa monnaie et de ses infrastructures de compensation, qui ne peuvent plus être situées en dehors de sa zone, pour des raisons évidentes de sécurité et de stabilité financières.



ENTRETIEN AVEC **ALEXANDRA DUBLANCHE**,
PRÉSIDENTE DE LA COMMISSION DU DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE, DE L'EMPLOI ET DE L'INNOVATION
AU CONSEIL RÉGIONAL ÎLE-DE-FRANCE.

“NOUS AVONS ÉCRIT À 4000 ENTREPRISES BASÉES À LONDRES POUR LEUR EXPLIQUER TOUS LES AVANTAGES D'UNE RELOCALISATION EN ÎLE-DE-FRANCE”

LE BREXIT ET SES CONSÉQUENCES SUR LA PLACE FINANCIÈRE DE LONDRES, PEUT-IL FINALEMENT CONSTITUER UNE BELLE OPPORTUNITÉ POUR PARIS ET SA RÉGION ?

Si nous regrettons le BREXIT, nous ne pouvons rester passifs face à un tel événement. Alors que toutes les régions d'Europe tentent d'attirer les banques et les entreprises basées à Londres, Valérie Pécresse a aussi choisi de faire entrer pleinement la Région Île-de-France dans cette bataille de l'attractivité. Car derrière



celle-ci se joue la bataille cruciale de l'emploi dans notre région. Nous sommes déterminés plus que jamais à faire valoir nos atouts dans la compétition européenne et internationale et à saisir cette opportunité que représente le Brexit.

QUELLES SONT LES INITIATIVES PRISES PAR LE CONSEIL RÉGIONAL POUR SÉDUIRE LES CANDIDATS AU DÉPART, NOTAMMENT LES FINTECH ?

Sous l'impulsion de Valérie Pécresse, l'Île-de-France souhaite s'imposer comme la destination majeure des investisseurs, des services financiers et de leurs entreprises souhaitant s'installer au cœur de l'Europe.

Depuis le Brexit, nous avons pris des initiatives fortes pour faire en sorte que Paris devienne bien la première place financière d'Europe : nous avons lancé une vaste campagne de communication digitale au Royaume-Uni et ouvert une hotline en anglais pour renseigner les investisseurs. Nous avons écrit à 4000 entreprises basées à Londres pour leur expliquer tous les avantages d'une relocalisation en Île-de-France. Enfin, nous devons élargir notre offre éducative pour accueillir les salariés d'outre-Manche avec leurs familles. Car l'éducation de leurs enfants sera un point central dans leur choix de localisation. Nous devons accroître significativement le nombre de lycées internationaux dans la Région et être capables d'offrir des cursus bilingues dans nos établissements secondaires.

“DEPUIS LE BREXIT, NOUS AVONS PRIS DES INITIATIVES FORTES POUR FAIRE EN SORTE QUE PARIS DEVIENNE BIEN LA PREMIÈRE PLACE FINANCIÈRE D'EUROPE”

FAUT-IL FAIRE ÉVOLUER NOTRE CADRE JURIDIQUE ET FISCAL POUR ATTIRER CES ACTEURS DE LA FINANCE ?

Si la Région peut beaucoup, elle ne peut malheureusement pas tout. C'est pourquoi Valérie Pécresse a écrit au Président de la République pour lui demander d'alléger la fiscalité, en particulier celle des impatriés et des sociétés, et de permettre l'ouverture de sections internationales dans les établissements secondaires de la Région.

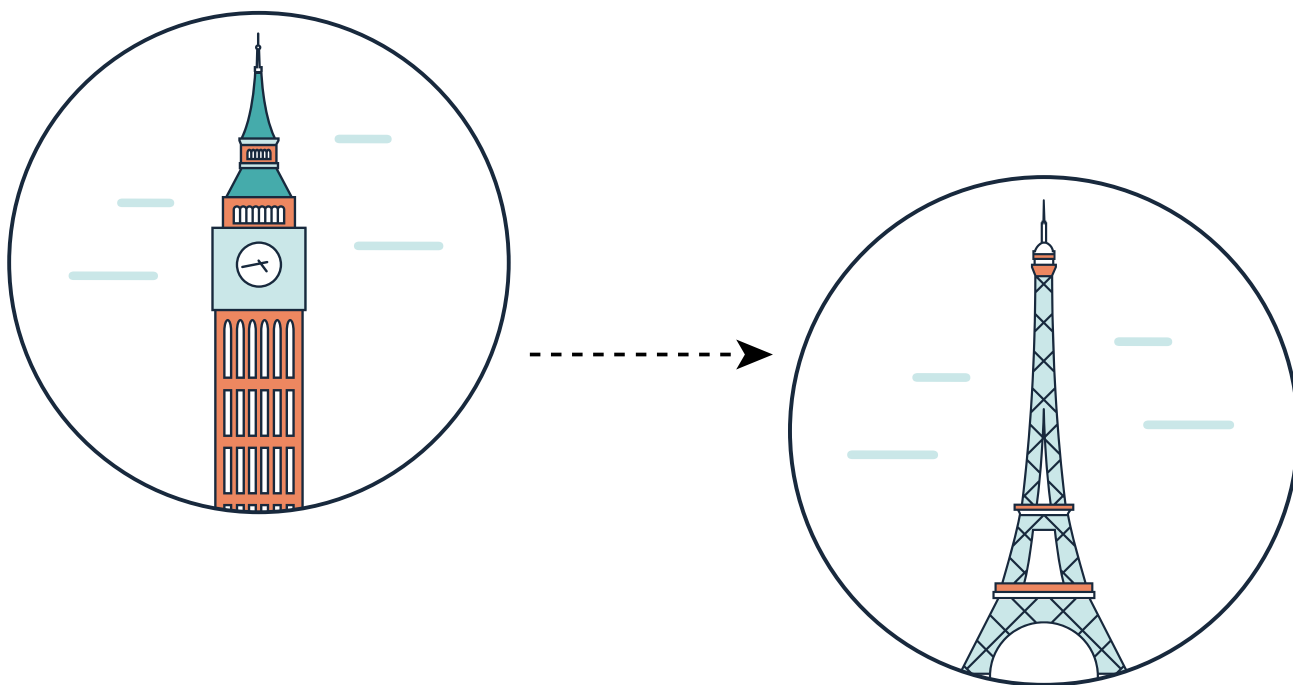
Côté Région, nous nous sommes engagés depuis le début de la mandature dans une démarche clairement pro-business : nous simplifions et accélérons toutes nos

procédures afin d'être plus agiles et plus réactifs. Nous avons aussi enfin lancé la Région dans la révolution digitale et notamment du big data.

EN DEHORS DE LA FINANCE ET DES SERVICES QUI LUI SONT LIÉS, QUELS SONT LES AUTRES SECTEURS OÙ NOUS AVONS UNE CARTE À JOUER ?

Nous nous concentrons en priorité sur les secteurs dans lesquels nous avons déjà une position de leader : l'automobile, l'aéronautique et l'espace, les industries de la création, le luxe, le tourisme, la santé, le numérique et bien sûr la finance. Car pour nous, la finance n'est pas une ennemie mais un instrument puissant de souveraineté économique.

"POUR NOUS, LA FINANCE N'EST PAS UNE ENNEMIE MAIS UN INSTRUMENT PUISSANT DE SOUVERAINETÉ ÉCONOMIQUE."



ENTRETIEN AVEC **JEAN NÉRET**,

AGRÉGÉ DES FACULTÉS DE DROIT, AVOCAT AU BARREAU DE PARIS – WWW.JEANTET.FR

“QUE RESTE-T-IL DE NOS AMOURS ?”



(LA RÉFORME DE LA PROCÉDURE PRUD'HOMALE)

EN 1850, LES “PRUD'HOMMES” CONCILIAIENT 85 % DES LITIGES. DE NOS JOURS, LE TAUX DE CONCILIATION EST INFÉRIEUR À 10 % ET 70 % DES DOSSIERS FONT L'OBJET D'UN APPEL ...

DE CE CONSTAT, DRESSÉ DEPUIS BIEN DES ANNÉES, EST NÉE LA RÉFORME DE LA PROCÉDURE PRUD'HOMALE. DEPUIS LE 1^{ER} AOÛT 2016, DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR DU DÉCRET N° 2016-660 DU 20 MAI 2016, IL NE RESTE RIEN, OU PRESQUE, DE LA SINGULARITÉ DE CETTE PROCÉDURE D'EXCEPTION.

Qu'on en juge :

- La saisine s'effectue par requête motivée et accompagnée des pièces à son soutien : il n'est plus question de saisir le Conseil de prud'hommes en remplissant un formulaire au greffe !
- La procédure reste “orale”, mais il faut désormais conclure par écrit avec bordereau de pièces numérotées !
- L'avocat redevient le représentant naturel de son client : l'horripilante pratique des lettres d'excuse est morte !
- Les attributions du Bureau de conciliation s'étoffent, à l'image de son titre, désormais BCO, Bureau de conciliation et d'orientation : celui-ci fait fonction de juge de la mise en état et peut même trancher le litige si l'affaire est en état !
- La règle de l'unicité de l'instance n'est plus : comme en droit commun, de nouvelles demandes peuvent faire l'objet d'instances nouvelles, mais de nouvelles demandes ne peuvent plus être formées en cause d'appel !
- La représentation devient obligatoire en appel : par un avocat du ressort avec procédure électronique (ou aussi pour le salarié par un défenseur syndical avec procédure papier) !
- Toutes les contraintes du “décret Magendi” sont applicables à la procédure d'appel, avec les chausse-trappes qu'elles impliquent : un délai de trois mois pour conclure

pour l'appelant (à peine de caducité de la déclaration d'appel), un délai de deux mois pour répliquer pour l'intimé (à peine d'irrecevabilité de ses écritures) !

- Le timbre fiscal de 225 euros dû lorsque la représentation est obligatoire en appel fait son apparition !

Gageons que les vieux démons procéduraux subsisteront un certain temps, et provoqueront déconvenues procédurales et mises en cause de responsabilités professionnelles... On comprend que l'Ordre des avocats au Barreau de Paris ait adopté une “Charte Zen Prud'hommes” mettant en place des règles de bonne conduite entre Confrères et une permanence ordinaire dédiée !

Mais dès lors qu'il ne restait rien, ou presque, des raisons qui présidaient à l'existence d'une justice de conciliation des litigants par leurs pairs, il devenait naturel que s'appliquent les règles du droit commun.



PRISE DE CONSCIENCE

S'IL SE DÉFINIT NON COMME UN DÉCLINISTE MAIS COMME UN OPTIMISTE LUCIDE, CHRISTIAN SAINT-ETIENNE N'A PAS POUR AUTANT UNE VISION PARTICULIÈREMENT ROSE DE LA SITUATION FRANÇAISE. ALORS QUE NOUS SOMMES DANS UN MONDE QUI VIT DE PROFONDS BOULEVERSEMENTS DE SES MODÈLES ÉCONOMIQUES ET SOCIAUX, LES ÉLITES FRANÇAISES SONT ANCRÉES DANS LE VIEUX MONDE ET NE SAISISSENT PAS LES ÉVOLUTIONS AUXQUELLES NOUS DEVONS FAIRE FACE.



Le bilan de nos politiques est désastreux. La part de l'industrie dans la valeur ajoutée a chuté de plus de 30 % depuis 1999 et celle des exportations françaises de 40 %. Au lieu d'avoir une fiscalité intelligente, on augmente les impôts de ceux qui travaillent, avec des effets dévastateurs. *"On a tué la prise de risque en matraquant avec la fiscalité"*, souligne-t-il. Et face à un monde mobile, *"nous avons les lois sociales les plus rigides et la fiscalité la plus lourde qui soient"*.

Pour autant, le pays dispose d'atouts qui peuvent lui permettre de redevenir une grande puissance politique, scientifique, économique et militaire pour faire face aux défis qui assaillent les pays européens et reprendre une place de leader dans les transformations en cours.

Pour atteindre cet objectif, Christian Saint-Etienne Professeur titulaire de la chaire d'économie Jean-Baptiste Say au Conservatoire national des arts et métiers (CNAM) et président de l'Institut France-Stratégie, propose des pistes balisées de solutions concrètes pour construire un système en phase avec la révolution en cours. Il propose notamment d'associer plus étroitement les salariés aux actions, ce qui serait une base intéressante pour un nouveau modèle social dans la lignée de la participation, et de mener de véritables réformes notamment fiscales, qui encouragent la prise de risque.

Mais pour cela, il faut d'abord poser le cadre d'une réflexion politique et philosophique et un diagnostic sur l'évolution du monde dans lequel nous vivons. Puis construire et expliquer un projet stratégique acceptable par toutes les forces de progrès.

Relever la France – État d'urgence, par Christian Saint-Etienne - éditions Pearson - Odile Jacob - 12,99 euros.

NOTRE SÉLECTION DE LIVRES

EQUI - LIBRE

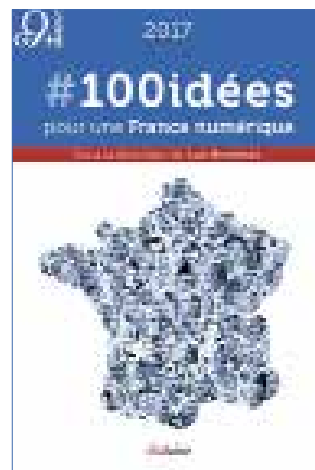
Comment retrouver la flamme et considérer tout changement comme une opportunité de croissance ? Comment retrouver son équilibre dans les moments de doutes ? C'est ce que nous propose de découvrir Christèle Perrot dans ce témoignage à plusieurs voix. Celle d'une femme qui a traversé l'expérience du burn-out, qui est partie en quête d'elle-même pour mieux renaitre et retrouver le chemin de la vie. Celle d'une consultante en relations humaines qui a développé une démarche d'accompagnement pour aider chacun à trouver en soi le centre de gravité de sa vie pour mieux la conjuguer au pluriel. Un ouvrage essentiel.



Equi-vies, du burn-out à la performance, par Christel Perrot, préface de Clara Gaymard - 200 pages, 17 euros.

PENSER NUMÉRIQUE

A la confluence de l'économie et du politique, du social et de la culture, cet ouvrage propose le regard des leaders d'opinion pour garder résolument le cap d'une France numérique et accompagner les changements que provoquent les puissants courants de la révolution numérique. Interrogés par l'Institut G9+, ils présentent et décryptent les innovations qu'ils appellent à mettre en œuvre tant pour la collectivité que dans l'intérêt de l'individu. Des contributions qui se révèlent percutantes, efficaces et surtout faciles à déployer.



2017 - #100 idées pour une France numérique, par Luc Bretones, Institut G9+ - éditions Diatempo - 264 pages, 16 euros.



LE POUVOIR AUX ENTREPRISES !

ÉLECTIONS À LA CHAMBRE
DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE

Chefs d'entreprises
Commerçants
Cadres dirigeants

➤ **VOTEZ !**

**DU 20 OCTOBRE AU 2 NOVEMBRE
PAR INTERNET OU PAR COURRIER**

Pour plus de renseignement
cci-paris-idf.fr/elections2016



CCI PARIS ILE-DE-FRANCE



ACCOR HOTELS

Feel Welcome

BUSINESS PLUS

EN VOYAGE D'AFFAIRES ENFIN UNE CARTE QUI TRAVAILLE POUR VOUS

Avec la carte Business Plus,
profitez de nombreux avantages :

- Jusqu'à 20 % de réduction le week-end,
 - Jusqu'à 15 % de réduction en semaine,
 - 20 % de remise sur les locations de voiture Europcar,
- Et bien d'autres avantages...

Découvrez les nombreuses possibilités
offertes avec la carte Business Plus
sur www.accorhotels-businessplus.com



© 2014 Accor Hotels. Tous droits réservés.

LEGEND

SO

SOFITEL



PULLMAN

NOVOTEL

Mercure

MAMA

adagio

ibis

ibis

ibis