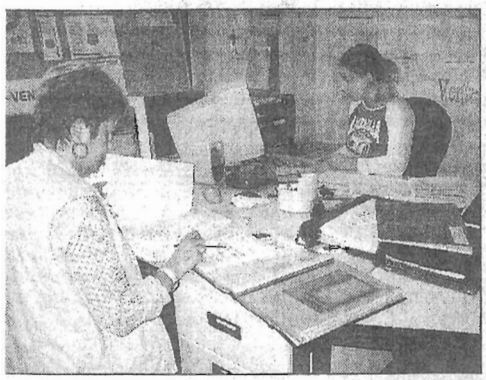

FRÉDÉRIC BLANC

Dans ces bureaux, on passe commande, on répond aux clients, on gère un stock, tout ça sous l'œil avisé de sa hiérarchie. Mais là, pas de risque de recevoir un courrier d'avertissement ou une mise à pied en cas de grave erreur. Ici, le chef de service ou le DRH, c'est un formateur. Et dans ces bureaux, tout est virtuel ou presque.

Formation professionnelle au bureau

Horus, société roannaise d'entraînement pédagogique, spécialisée dans la vente de produits d'hygiène et propreté, et le nettoyage industriel des locaux, accueille une dizaine de stagiaires. Ils suivent une formation en immersion totale. On s'y croirait.

Au 3e étage de la Maison de la formation à Roanne, les salles de cours du Centre roannais pour la formation permanente (Cerfop) laissent la place à un aménagement bien différent des locaux. Pas de bureaux comme à l'école ni de tables en «U», mais une configuration ressemblant trait pour trait à l'agencement des services administratif, commercial et comptable de n'importe quelle société de service.

La confusion est normale, puisque ici, on est immergé au cœur d'une entreprise d'entraînement où tout est vrai et tout fonctionne. Chez Horus, spécialisée dans la vente de produits d'hygiène et propreté, et le nettoyage industriel des locaux, on passe commande, on répond aux clients, on gère un stock, tout ça sous l'œil avisé de sa hiérarchie. Mais là, pas de risque de recevoir un courrier d'avertissement ou une mise à pied en cas de grave erreur. Ici, le chef de service ou le DRH, c'est un formateur. Et dans ces bureaux, tout est virtuel. Alors, à défaut de l'éclat de voix intempestif d'un patron trop colérique, l'employé-stagiaire sera remis dans le droit chemin, avec à la clé, une explication très complète qui l'aidera dans l'avenir.

«A tous les profils existent un poste correspondant»

Une dizaine de stagiaires se succèdent en ce moment dans les locaux d'Horus ; un seul homme pour une grande majorité de femmes, mais tous viennent dans le même but : acquérir un savoir-faire qui leur permettra de décrocher un premier emploi, de réussir un virage professionnel ou de retrouver le chemin de l'entreprise après une longue période d'inactivité. *«Car le principe d'Horus et de la centaine d'autres entreprises d'entraînement qui existent en France, c'est de remettre sur les bons rails les populations en difficulté, sans distinctions d'âge ou de compétence. A tous les profils de stagiaires que nous acceptons d'encadrer existent un poste susceptible de leur correspondre»* explique PierreTrotton, directeur du réseau national d'entreprises d'entraînement.

Pendant trois, quatre, cinq ou six mois, les apprenants, comme les nomme aussi les formateurs, bénéficient donc d'un outil spécifique, qui peut éventuellement se prolonger à l'étranger, par un stage dans l'une des quatre mille six cents entreprises pédagogiques existant dans le monde, du Canada à l'Australie. *«S'ils veulent aller se perfectionner ailleurs, nous pouvons apprendre aux stagiaires à se débrouiller pour obtenir des financements pour l'hébergement, le voyage, etc.»* poursuit Pierre Trotton. *«Cette démarche permet de développer d'une autre manière l'autonomie de nos stagiaires».*

F. B.

REPÈRES

5/11/2004 LR

FONCTIONNEMENT

L'entreprise d'entraînement est une structure de formation permanente et individualisée, virtuelle dans sa production, mais véritable dans sa seule architecture. Le stagiaire accueilli est avant tout un salarié placé dans une situation la plus réaliste possible, favorisant l'apprentissage concret des savoir-faire.

L'entreprise étudie le marché, se fait connaître avec des moyens publicitaires ou du marketing, achète des matières premières, vend des produits, étudie leur performance, gère les relations avec la clientèle, fait de la prospection... Elle fonctionne en permanence, à raison de 35 heures par semaine. Son personnel subit un turn-over lié aux temps de formation des différents stagiaires (quatre à six mois en moyenne).

PUBLICS

En partenariat avec l'ANPE, les Missions locales et les structures d'insertion, les entreprises d'entraînement recrutent parmi les publics en difficulté : jeunes demandeurs d'emploi non qualifiés, chômeurs longue durée, allocataires du RMI, cadres chômeurs, et les aide à bâtir leur parcours d'insertion ou de réinsertion, par la formation et un accompagnement individualisé.

OBJECTIFS

L'entreprise pédagogique est un outil d'insertion par la formation, l'entraînement et l'apprentissage professionnel en PME-PMI. Elle bâtit pour chacun de ses stagiaires un véritable parcours d'insertion rythmé en trois phases : bilan de situation professionnelle et construction d'un projet, formation et apprentissage en entreprise d'entraînement, pédagogie et accompagnement à l'insertion professionnelle.

La société virtuelle est un lieu de formation professionnelle et sociale. Hiérarchie, mixité des publics, des niveaux et des objectifs d'insertion caractérisent et dynamisent les synergies individuelles et collectives de formation et d'insertion.

Créées à l'initiative de collectivités locales, d'entreprises, d'employeurs, d'organismes de formation, de fédérations, ces sociétés virtuelles sont un outil modulable de développement local.

ATOUTS

La formation se réalise sur postes de travail. Elle offre aux stagiaires une expérience professionnelle. Le fil conducteur de la formation est la compréhension, la gestion et le développement d'une PME PMI. Les supports de la formation sont des documents professionnels réels.

Une qualité professionnelle est exigée pour tous les travaux effectués. Les formés ont une connaissance des rouages de l'entreprise et une conscience aiguë du rôle qui est le leur. Les apprenants sont immédiatement employables dans une PME réelle et ce pratiquement sans phase d'adaptation.

Le formé bénéficie d'une qualification professionnelle de qualité : polyvalence et spécialisation. Il acquiert des compétences particulières recherchées (mobilité, langues, foires commerciales, tertiaire industriel et du secteur marchant...).

L'entreprise d'entraînement fonctionne particulièrement bien pour les jeunes comme outil de formation et d'orientation. Par sa définition, elle permet d'appréhender en un même lieu et même temps tous les métiers du tertiaire. Ainsi, le jeune peut choisir son orientation avec plus de réflexion et mieux percevoir l'utilité des divers métiers, dans la logique du fonctionnement global de l'entreprise.

EN CHIFFRES

150 : le nombre d'entreprises d'entraînement créées à ce jour en France (il en existe neuf en Rhône-Alpes). Il y en a 4600 dans le monde dont 3000 en Europe.

150 (bis) : le nombre de candidatures adressées chaque année à Roanne. La moitié est accueillie, les autres candidats sont orientés vers des structures plus à même de répondre à leurs attentes.

7000 : le nombre de stagiaires accueillis cette année dans le réseau, sur l'ensemble de l'hexagone.

160 000 : en euros, c'est le budget annuel global de fonctionnement type d'une entreprise d'entraînement.

35 : comme dans toute entreprise, le stagiaire effectue le même nombre d'heures travaillées hebdomadaires.

4 à 6 : en mois, la durée moyenne de formation des stagiaires.

3 : nombre de phases du parcours d'insertion du stagiaire : bilan de situation professionnelle et construction d'un projet, formation et apprentissage en entreprise d'entraînement, pédagogie et accompagnement à l'insertion professionnelle.

6 : en euros, la somme que perçoit le REEP de ses partenaires (principalement le conseil régional) pour financer un jour de formation à chacun de ses stagiaires. Pour améliorer encore le rendement du réseau, les responsables auraient besoin de huit euros.

70 : en pour cent, le nombre de stagiaires qui décrochent un contrat à l'issue de la formation ; la moitié signe un CDI, les autres un CDD.

300 : en euros, la somme mensuelle minimum que perçoit un stagiaire. La rémunération peut aller jusqu'à 60% de l'ancien salaire. La grande majorité des inscrits est indemnisée à hauteur de 500 euros.

Le Progrès 5/11/2004

Entreprises d'entraînement : virtuellement salariés

Pédagogie du savoir-faire, valorisation des potentiels et développement de l'autonomie, trois clés de la réussite selon le réseau national des entreprises d'entraînement. Basé à Roanne et dans tout l'Hexagone, il accueille des stagiaires en quête d'emploi. Embauchés virtuellement dans des entreprises qui n'existent que par leur nom, ils font leurs gammes, à blanc, avec l'aide de formateurs, avant de proposer leurs services à un employeur.

CRÉÉ il y a une quinzaine d'années à Roanne, sous l'impulsion de Jean Auroux, alors député-maire de Roanne et ancien ministre du Travail du gouvernement Mauroy, le concept d'entreprise pédagogique a fait son chemin. D'une seule société, la France abrite aujourd'hui près de cent-vingt entités du même type. *«L'idée de départ était de mettre sur pied un programme de formation innovant à destination des jeunes»* explique Pierre Trotton, directeur du réseau national des entreprises d'entraînement ou pédagogiques (REEP).

Plutôt que d'engager les stagiaires-volontaires sur la voie habituelle de l'apprentissage théorique, assis à une table, avec un formateur qui enchaîne les cours magistraux comme on enfile des perles, les concepteurs avaient décidé de s'inspirer du modèle allemand, créateur des entreprises pédagogiques à la fin de la Grande Guerre (lire par ailleurs).

«Nous avons choisi de reconstituer un environnement professionnel, avec une pédagogie d'apprentissage in situ, où seule la production est virtuelle» poursuit Pierre Trotton. Pour le reste, le stagiaire découvre tous les rouages de l'entreprise. *«On imagine des relations commerciales et la constitution d'un marché économique. Avec les quatre mille entreprises économiques existant dans le monde, on peut aussi développer des relations internationales».*

Pédagogie de l'autonomie

Alliant la pratique et la technique, les formations dispensées sont spécialisées dans le commerce, la comptabilité, les ressources humaines et les tâches administratives. *«Elles sont basées sur le volontariat et un projet professionnel sur lequel le stagiaire aura dû plancher. De nôtre côté, nous le prenons en charge jusqu'au futur entretien d'embauche. Nous faisons l'inventaire de ses lacunes et mettons en place son plan de formation»* poursuit Pierre Trotton.

« Entre-temps, il aura été responsabilisé, pour qu'il se rende compte par lui même s'il est prêt à intégrer une entreprise. Nous sommes ici dans la pédagogie de l'autonomie» ajoute Stella Lacroix, directrice du Centre roannais pour la formation permanente (Cerfop). *«Les stagiaires doivent savoir s'ils sont susceptibles d'apporter une plus-value à l'entreprise et être conscients de leur valeur salariale».*

Rôle social

Outre le fonctionnement quasi complet de l'entreprise, que les stagiaires essaient d'appréhender au fil des semaines, ils découvrent également, entre eux, le principe de la hiérarchie. *«Les plus anciens sont reconnus comme les supérieurs des nouveaux arrivants, pendant qu'une saine émulation s'installe au sein du groupe»* commente Pierre Trotton.

Mais malgré tout, pour en arriver à cette étape, le chemin est parfois tortueux. Surtout au début. *«La première quinzaine de formation est très difficile»* argumente Stella Lacroix.

«Des stagiaires s'écroulent, pleurent. A ce moment là, nous avons également un rôle social. Reste que les formations du REEP s'inscrivent dans un climat social qui se dégrade depuis cinq ans, avec des stagiaires qui ne mangent pas tous à leur faim. Ce genre de problématique peut nous mener à l'échec, si nous n'avons pas un soutien fort».

FRÉDÉRIC BLANC

Réseau national des entreprises d'entraînement ou pédagogiques (REEP), 23 rue Eucher-Girardin, 42 300 Roanne.
Tél. 04 77 23 26 70. Internet. www.reep.asso.fr

Stella Lacroix, directrice du centre roannais pour la formation permanente (Cerfop) : «La première quinzaine de formation est très difficile. Des stagiaires s'écroulent, pleurent. A ce moment là, nous avons également un rôle social».

Pierre Trotton, directeur du réseau national des entreprises d'entraînement ou pédagogiques (Reep) : «Les formations sont basées sur le volontariat et un projet professionnel sur lequel le stagiaire aura dû plancher».

Concept allemand né en 1918

LE concept d'entreprise virtuelle est apparu en France dans les années 80. La première société est créée à Roanne en 1989. 117 autres entités pédagogiques existent aujourd'hui en France (dont quatorze dans les Dom Tom) et 617 en Allemagne, pays où l'idée a germé il y a plus de quatre-vingts ans, au sortir de la Première guerre mondiale.
En 1918, dans un pays en crise, le ministère allemand du Travail veut faciliter la reconversion des soldats qui rentrent du front. Agriculteurs pour la plupart avant 1914, les militaires, souvent invalides, ne peuvent plus exercer leur activité passée. Des entreprises pédagogiques sont donc créées pour diriger ces actifs du secteur primaire vers le tertiaire, et plus particulièrement les métiers de l'administration. Ces anciens soldats seront les premiers stagiaires occupant un poste fictif et simulant leur activité future.
Il existe aujourd'hui 4 600 entreprises d'entraînement dans le monde, toutes susceptibles de fonctionner en réseau et d'ouvrir les apprenants sur le monde.