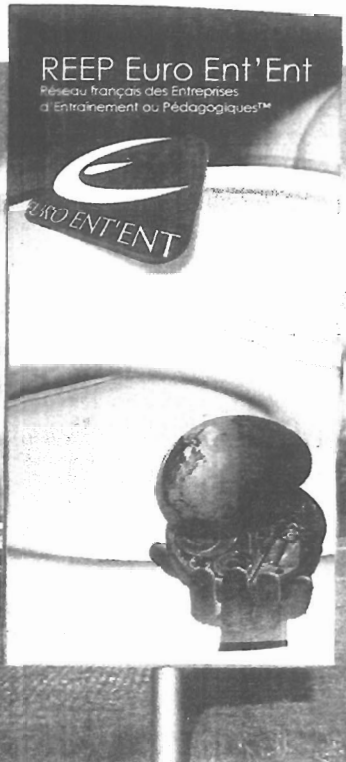


Travailler pour de faux afin d'apprendre en vrai

Rien de tel qu'une expérience de terrain pour acquérir ou actualiser des compétences. Mais rares sont les entreprises qui acceptent de jouer les cobayes pour des salariés en reconversion ou de jeunes demandeurs d'emploi. Pour se faire la main, ceux-ci peuvent cependant effectuer un stage au sein du Réseau des entreprises d'entraînement ou pédagogiques.



Le stagiaire effectue sa formation dans une entreprise fictive située au sein d'un centre.



Elles ressemblent aux autres sociétés. On y travaille comme dans les autres sociétés... Mais ce ne sont pas des sociétés comme les autres. Ce sont les "entreprises d'entraînement ou pédagogiques". L'idée, née en Allemagne à la fin du XIX^e siècle, s'est implantée en France à la fin des années 1980.

"L'idée consiste à transposer les pédagogies de l'apprentissage aux métiers du tertiaire", explique Pierre Troton, directeur du Réseau des entreprises d'entraînement ou pédagogiques (REEP), qui rassemble une centaine de structures fictives à travers la France. Objectif: permettre à un public de salariés ou de demandeurs d'emploi d'effectuer, dans les domaines du secrétariat et bureautique, de la comptabilité et gestion, des ressources humaines, et du commerce, une formation concrète, couronnée par une attestation de compétence professionnelle.

La demande peut émaner soit de l'employeur, soit de l'employé. L'ANPE, les missions locales, les cabinets d'interim ou de placement sont également prescripteurs. La demande passe alors par un Organisme paritaire collecteur agréé (OPCA). Ou bien elle est directement présentée à l'un des centres du Réseau, situés dans les CCI, Greta, centres Afpa et autres centres privés

de formation (*). "Dans un premier temps, nous recevons le candidat afin d'évaluer ce qu'il lui faut, indique Pierre Troton. L'objectif est de définir ses attentes et ses lacunes. Nous devons avoir une idée de ce qu'il sait déjà, pour pouvoir préciser quelles compétences il lui faut actualiser ou acquérir." Au terme de cette évaluation, le centre propose

une action pédagogique. "Durée et contenu sont très individualisés, précise le directeur du REEP. Certains restent quinze jours, d'autres un an. Nous adaptons notre approche à chacun."

Le stagiaire vient ensuite effectuer sa formation dans une entreprise fictive située au sein d'un centre. "Il n'y a pas de temps d'attente, souligne Pierre Troton. Nous gérons les entrées et sorties au sein du dispositif tout au long de l'année." Le stagiaire se retrouve aussitôt dans un environnement où il côtoie de douze à quinze personnes venues comme lui se former, mais pas forcément dans le même domaine. "Il est ainsi intégré à une équipe et confronté à la réalité du métier dans lequel il a choisi de se reconverter ou de progresser", observe Pierre Troton. Chacun est suivi par un professionnel justifiant non seulement d'une expérience d'au moins cinq ans, mais aussi de qualités pédagogiques. "Nous rétablissons



Pierre Troton, directeur du Réseau des entreprises d'entraînement ou pédagogiques (REEP).

quelque sorte le lien de maître à apprenti, se félicite le directeur du REEP. C'est d'autant plus important que certains stagiaires se sentent au début un peu perdus. Nous fonctionnons un peu comme dans une auto-école, où les élèves sont placés devant un volant. Lorsqu'ils arrivent, ils se voient confier un bureau et sont déboussolés par l'autonomie dont ils disposent." Encadrés par leur tuteur, ils

parviennent néanmoins assez rapidement à trouver leurs marques et leur place. Ils apprennent à partager leur temps entre la pratique effective du métier qu'ils se préparent à exercer et des réunions qui prennent la forme de cours sur des thématiques précises. Avantage, selon Pierre Troton: "Notre méthode est basée sur une pédagogie très dynamique, qui plaît tout particulièrement aux jeunes et aux demandeurs d'emploi. Elle recrée une ambiance et une sociabilité d'entreprise. Elle permet en outre aux personnes en difficulté de

retrouver confiance en eux à travers la réalisation de tâches professionnelles."

Ce qu'elles accomplissent dans une entreprise fictive, pensent-elles en effet, pourquoi ne l'accompliraient-elles pas chez un véritable employeur? Il est d'autant plus aisé pour elles de s'en convaincre que tout est organisé pour que la fiction ressemble le plus possible à la réalité. L'entreprise d'entraînement a en effet un nom, une forme juridique, un objet social, un catalogue, ainsi qu'une offre qu'elle propose aux autres entreprises du réseau. "Elles s'achètent et se vendent mutuellement leurs produits et services, confirme Pierre Troton. Leur activité fictive doit d'ailleurs être bénéficiaire." Et c'est loin d'être aussi facile qu'il y paraît! "Le client n'achète pas toujours, s'amuse le directeur. C'est un excellent moyen, pour nos stagiaires, de découvrir la réalité économique."

Parmi ces entreprises fictives, certaines sont spécialisées. Une petite demi-douzaine intervient par exemple dans le tourisme. Parmi elles, Euro tourisme service, Cannes festival hôtel (pour l'hôtellerie) ou Air Madinina (basée en Martinique). "Notre méthode est parfaitement adaptée à la formation d'agents de voyages ou de téléopérateurs", assure notamment Pierre Troton, qui ajoute: "Nous notons dernièrement un intérêt croissant pour des parcours très courts à destination des salariés. Nous avons beaucoup de demandes liées à la communication en ligne. Un stage

Chiffres clés

- 107 centres accueillant des entreprises d'entraînement ou pédagogiques en France
- 400 formateurs intervenant dans ces entreprises fictives
- 6 000 stagiaires reçus chaque année en entretien
- 500 heures de formation dispensées par an
- 70 % des stagiaires en recherche d'emploi en contrat six mois après la formation.

d'une quarantaine d'heures pour apprendre à concevoir un site Internet, pris dans le cadre du Droit individuel à la formation (Dif), est de fait aisément envisageable." Le coût, de 7 € à 20 € de l'heure par stagiaire suivant les moyens mis en œuvre, est pris en charge soit par l'OPCA pour les salariés, soit par les Assedic ou les conseils régionaux pour les demandeurs d'emploi. Parallèlement au travail dans le cadre de l'entreprise fictive, ces derniers se voient également enseigner des techniques de recherche d'emploi. "Nous avons pour but de promouvoir l'insertion professionnelle, rappelle Pierre Troton. Nous assurons donc un suivi de six mois après la fin du stage." Résultat: à cette échéance, 70 % des stagiaires ont trouvé un CDD de plus de six mois ou un CDI.

Catherine Gaudenz (*) CCI: Chambres de commerce et d'industrie.

Greta: Groupements d'établissements publics locaux d'enseignement.

Afpa: Association pour la formation professionnelle des adultes.

"Chacun est suivi par un professionnel expérimenté et ayant des qualités pédagogiques."

Un réseau international

Le Réseau des entreprises d'entraînement ou pédagogiques (REEP) s'appuie sur une méthode qui est une marque déposée. Il ne compte donc aucun concurrent sur le sol français. "Mais nous sommes ouverts aux propositions de tous ceux qui souhaiteraient ouvrir de nouveaux centres s'appuyant sur notre méthode", précise Pierre Troton, directeur du REEP. Celui-ci entretient par ailleurs des liens avec d'autres réseaux à travers le monde, qui rassemblent un total de 4 500 entreprises fictives. "D'ici à trois ans, estime Pierre Troton, nous serons en mesure d'organiser des échanges dans le cadre de formations commerciales, de langues, etc." Pour en savoir plus: <http://www.euroentent.net/>