



PLAINE COMMUNE PROMOTION  
Ref : MD/SK

## REUNION DU 1<sup>er</sup> Octobre 2020

### 68<sup>ème</sup> Club des DRH

---

« Comment accompagner les reconversions en interne des collaborateurs aux métiers de demain ? »

**Laurence BRETON-KUENY** introduit la séance en rappelant le thème et les intervenants du 68<sup>ème</sup> Club des DRH.

**Biba AGGAR** présente le concept CHATEAUFORM : différentes maisons, la maison située à Saint-Ouen est équipée autour du mouvement (mobilier en forme de ballons, salle de réunion autour du basket, etc...).

#### ***Intervention de Magaly GAUDIN (CHATEAUFORM)***

La marque de fabrique du leader européen du séminaire et de l'événementiel est : « Comme à la maison » avec une culture centrée autour du client.

Le management est basé sur la volonté de donner de l'autonomie. On prône le droit à l'erreur. CHATEAUFORM accompagne la reconversion de ses talents (salariés) à travers 3 axes :

- L'écoute des clients : l'entreprise demande systématiquement des **feedbacks** aux clients après les séminaires afin de cerner les besoins de demain et ainsi faire évoluer les métiers. Par exemple, aujourd'hui le métier de régisseur intègre plus de digital suite aux retours des clients ;
- La proximité avec les talents : les salariés ont des entretiens d'évolution qui mènent à des plans de développement ;
- La mise en œuvre de plans de développement pour chacun des talents.

#### **Questions**

- La société CHATEAUFORM rencontre-t-elle des difficultés de recrutement sur les métiers en tension ? Oui, difficultés à recruter sur les métiers suivants : développeurs, commerciaux et cuisiniers (même si la crise inverse la tendance) ;
- Vos talents sont-ils mobiles ? Même si le concept CHATEAUFORM implique un ancrage territorial important, cela n'empêche pas la mobilité des talents notamment entre nos différents sites ;
- Comment garder vos talents compte-tenu de la situation actuelle ? C'est un passage difficile mais nous faisons passer le message suivant au sein de nos équipes : « Nous allons y arriver et nous sortirons les premiers ».

### **Intervention d'Aurélie BAUDET BELLACHIOMA (PLAINE COMMUNE)**

En 2019, un partenariat est monté entre Plaine Commune, Pôle emploi d'Epinaux-sur-Seine, la *Wild Code School* et e-Voyageurs afin de proposer une formation sur le numérique. L'idée est de récupérer au sein du vivier de Pôle Emploi, des demandeurs d'emploi qui ont des compétences numériques à développer (des personnes d'horizons divers avec des profils différents). La SNCF a mis en place un test de maturité numérique afin de vérifier les connaissances des demandeurs d'emploi. 100 personnes ont passé le test et 48 personnes ont eu un niveau 2. Puis 20 personnes ont été retenues : leurs compétences et savoir-être ont été vérifiés. A l'issue de cette vérification, 10 personnes (5 hommes et 5 femmes) sont entrées en formation qualifiante. Aujourd'hui, 9 personnes sont employées au sein d'e-Voyageurs à La Défense.

**Nathalie TERMEULEN** (SNCF) souligne que les apprenants avaient d'ores et déjà rencontrés leurs futurs employeurs et ils avaient des projets bien identifiés. Aujourd'hui, les salariés sont bien intégrés. La même opération a été réalisée avec des candidats en interne.

#### **Questions**

- Quel budget pour cette opération ? Un coût matériel assez important, il a fallu équiper les apprenants ;
- Est-il possible de mettre en place des sessions mixtes (demandeurs d'emplois et salariés) ? Oui, cela n'est pas gênant.

### **Interventions de Romain DIMEGLIO et Jules GRAND (SIMPLON.CO)**

SIMPLON.CO est un organisme de formation issu de l'Economie sociale et solidaire spécialisé dans les formations des métiers liés au numérique. SIMPLON.CO propose également des formations aux salariés.

L'organisme de formation est organisé en réseau de fabriques (écoles de formation). Une fabrique est ouverte depuis le 14 septembre 2020 sur le territoire de Plaine Commune à Villetaneuse.

Campus Simplon Corp, l'entité spécialisée dans la formation des salariés propose plusieurs types de formation :

- L'initiation : des formations courtes ;
- *L'upskilling*: la montée en compétences;
- *Reskilling*: des formations longues.

Différentes thématiques sont proposées: Data, IA, cyber sécurité, etc.

#### **Quelques cas d'usages**

- Mise en place d'un programme sur l'acculturation au numérique avec l'OREAL ;
- Mise en place d'un programme centré sur Data et IA avec TOTAL autour d'un *boot camp* d'une semaine ;
- Mise en place d'un programme centré sur l'agilité avec la SNCF.

## **Questions**

- Les formations proposées sont-elles couvertes par les OPCO ? Cela dépend de l'OPCO, mais en général oui elles sont prises en charge.

### ***Intervention de Laurence ANDRE (GRETA MTE 93)***

**Laurence ANDRE** présente le bilan de compétences, un outil qui permet de remobiliser un salarié ou un demandeur d'emploi. Le bilan de compétences est cadré par la loi, il permet de dresser un profil et orienter au mieux la personne. Il est réalisé à la demande du salarié ou du demandeur d'emploi. Il peut être financé par le Compte personnel de formation (CPF), par l'entreprise ou par l'Aide individuelle à la formation (AIF). Pour réaliser un bilan de compétences, on va dresser un profil puis définir une liste de métiers. Ensuite, à partir d'enquêtes métiers, on va sélectionner deux ou trois métiers pour opérer un changement.

### ***Quand réaliser un bilan de compétences ?***

- Quand on exerce un métier qui détériore la santé ;
- Pour gérer sa carrière ;
- Pour optimiser les ressources humaines.

**Philippe MOUCHEL** conclut en rappelant que malgré le contexte sanitaire, Plaine Commune Promotion continue de proposer des initiatives :

- [Mercredi 14 octobre : Brunch and Learn autour des aides aux entreprises.](#)

*PJ : présentation Power Point de SIMPLON.CO*