



L'info du mois...

- Portrait d'un serial entrepreneur
- Plan d'urgence pour l'emploi des Jeunes
- Obligation de négocier sur l'emploi des seniors avant le 1^{er} Janvier 2010
- N'oubliez pas l'entretien professionnel
- EN BREF : Ce qui a changé au 1^{er} Juillet
- Les prochaines formations inter-entreprises

Invitation

Atlantic Conseil vous convie à découvrir une autre façon de travailler et de manager grâce à la méthode du **Mind Mapping®**, déjà utilisée par les managers de Volvo, Saab, Ericsson...

Venez découvrir des outils pour apprendre, mémoriser et travailler autrement.

Le 7 septembre à 18 h
**ECHANGES AUTOUR
D'UN COCKTAIL**

LE CLIENT DU MOIS

Portrait d'un serial entrepreneur

Stéphane Houssais est un chef d'entreprise ambitieux. Aujourd'hui à la tête de 3 entreprises, ID Copies, Arvor Bureau et Idexelia, il avait moins de 30 ans lorsqu'il créa la première d'entre-elles.

Par ailleurs, il est très investi dans les relations école entreprises et dans la dynamique entrepreneuriale des plates formes d'initiatives locales.



UNE ENTREPRISE QUI FÊTE CETTE ANNÉE SES 10 ANS.

Distributeur CANON et RICOH, ID Copies est spécialiste des systèmes d'impressions couleur et noir & blanc. S'affirmant en tant que partenaire global, ID Copies est capable d'accompagner ses clients dans l'ensemble de la gestion documentaire : numérisation, impression, reproduction, archivage, partage, envoi...

En plein essor, elle a vu ses effectifs doubler au cours de 6 dernières années, et réalise, aujourd'hui, un chiffre d'affaire de plus de 2,2 millions d'euros, gérant plus de 1500 contrats de maintenance.

Le développement d'ID Copies est principalement dû à une culture client. La recherche de proximité avec les clients est permanente. Chaque contrat est personnalisé et adapté à ses besoins : « On préfère rater un contrat, plutôt que de faire une mauvaise affaire à notre client ! ». ID Copies souhaite ainsi établir une relation durable et de qualité avec sa clientèle, ceci s'identifie clairement avec la politique de gestion des ressources humaines de l'entreprise. En effet, le budget formation « explose » tous les ans, avec un plan de formation révisé tous les 6 mois et, plus de 1000 heures dispensées en 2008. L'objectif est, au-delà des connaissances techniques, d'élever les compétences et l'autonomie des ingénieurs comme des techniciens au service du client.



Distributeur de mobilier, Arvor bureau spécialisé en agencement d'espace de travail a été créé en 1972. Reprise par Stéphane Houssais en 2001, elle a vu depuis son chiffre d'affaires doubler.

Avec une équipe de 10 collaborateurs, Arvor Bureau répond aux besoins d'agencements les plus complexes et assure la conception et la réalisation des projets jusqu'au mobilier sur mesure. Elle attache une importance à la qualité de son service clients, responsabilisant les collaborateurs dans leur relation avec la clientèle.



Stéphane HOUSSAIS et Christophe DESARTHE se sont associés pour offrir une autre dimension de réponse sur le marché informatique à destination des PME- PMI. Forts de 25 ans d'expériences et d'expertises à la tête de société de services en informatique, d'une bonne compréhension et maîtrise des besoins de ces chefs d'entreprises, ils fondent IDEXELIA.

Cette société de service en gestion des infrastructures informatiques se veut INNOVANTE. Elle propose une maîtrise d'œuvre complète alliant Expertise technique, Qualité de service et Engagement financier. Elle offre ainsi à ses clients les mêmes moyens qu'un grand groupe (direction informatique, un ingénieur informatique dédié, un service sur mesure et de grande qualité).

Fort de toute cette croissance, Stéphane Houssais va faire construire de nouveaux locaux d'ici la fin d'année.

ID Copies
M. Stéphane HOUSSAIS
Tél: 02 28 00 94 94
www.idcopies.com



Plan d'urgence pour l'emploi des Jeunes

Dans le cadre du Plan d'Urgence pour l'Emploi des Jeunes, quatre nouvelles mesures ont été prises par le gouvernement au mois de Juin.

AIDE À L'EMBAUCHE POUR LES EMPLOYEURS DE MOINS DE 50 SALARIÉS RECRUTANT DES APPRENTIS SUPPLÉMENTAIRES

Une aide de **1 800 €**, par embauche, est attribuée aux employeurs de moins de 50 salariés pour les embauches d'apprentis supplémentaires réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.

Les entreprises concernées :

- Toute entreprise de **moins de 50 salariés** (l'effectif étant apprécié au 31 mars 2009 en fonction de la moyenne constatée sur les trois premiers mois de l'année 2009).
- L'embauche doit avoir pour effet d'**augmenter le nombre d'apprentis employés par l'entreprise**.

Conditions pour recevoir l'aide :

- L'embauche doit avoir lieu dans le cadre d'un **contrat d'apprentissage** entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.
- L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement.
- L'entreprise ne doit pas avoir effectué un licenciement économique dans les 6 mois précédents l'embauche sur le poste pourvu par le recrutement.
- L'employeur ne doit pas avoir rompu un contrat de travail, avant le 24 avril 2009, avec le même apprenti.
- **NB : En cas de rupture du contrat d'apprentissage, l'employeur doit reverser l'aide dans son intégralité.**

Démarches :

L'aide est gérée par **Pôle Emploi**. La demande doit être déposée à l'**issue des 2 mois qui suivent l'embauche**, accompagnée d'une copie du contrat d'apprentissage.

LA PRIME POUR L'EMBAUCHE DE JEUNES STAGIAIRES EN CDI

Une prime de **3 000 €** peut être versée aux employeurs qui embauchent en CDI, un jeune âgé de **moins de 26 ans**, qui a effectué, au sein de l'entreprise un ou plusieurs **stages** d'une durée cumulée d'au moins **8 semaines**.

Conditions pour recevoir la prime :

- L'embauche doit avoir lieu dans le cadre d'un **CDI**, entre le **24 avril 2009 et le 30 septembre 2009**, pour un stage ayant débuté entre le 1er mai 2008 et le 24 avril 2009.
- Le jeune doit être âgé de **moins de 26 ans** au moment de la signature du contrat.
- L'entreprise ne doit pas avoir effectué un licenciement économique dans les 6 mois précédents l'embauche, sur le poste pourvu par le recrutement.
- L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement.

Démarches :

- L'aide est gérée par l'**Agence de Services et de Paiement (ASP)**.
- La demande doit être déposée **dans les 4 mois qui suivent la conclusion du contrat de travail**.

L'AIDE À L'EMBAUCHE DES JEUNES DE MOINS DE 26 ANS EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Une prime de **1 000 €** (ou 2 000 € dans certains cas) peut être versée aux employeurs qui embauchent, dans le cadre d'un **contrat de professionnalisation**, un jeune de **moins de 26 ans**.

Conditions pour recevoir la prime :

- L'embauche en contrat de professionnalisation doit avoir lieu entre le **24 avril 2009 et le 30 juin 2010**.
- La durée effective du contrat de professionnalisation doit être supérieure à 1 mois.
- Le jeune doit être âgé de **moins de 26 ans** au moment de la signature du contrat.
- L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement.
- L'entreprise ne doit pas avoir effectué un licenciement économique dans les 6 mois précédents l'embauche, sur le poste pourvu par le recrutement.
- L'employeur ne doit pas avoir rompu un contrat de travail, avant le 24 avril 2009, avec le même salarié.

NB : Le montant de l'aide est de 1 000 €. Ce montant est porté à 2 000 € si le jeune embauché est titulaire d'un diplôme, d'un titre ou d'un niveau de formation de niveau V, V bis ou VI.

Démarches :

- La prime est gérée par le **Pôle-Emploi**.
- La demande doit être déposée **dans les 3 mois qui suivent l'embauche**, accompagnée d'une copie du contrat de professionnalisation.

LAIDE À L'EMBAUCHE D'APPRENTIS POUR LES EMPLOYEURS DE 11 SALARIÉS ET PLUS

Les employeurs de **11 salariés et plus** peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'État pour les embauches d'apprentis réalisées entre le **24 avril 2009 et le 30 juin 2010**.

Montant de l'aide :

Le montant est calculé par Pôle-Emploi, en fonction des informations qui lui sont

communiqués par l'employeur, chaque trimestre : **SMIC horaire applicable au 1^{er} janvier de l'année en cours x 151,67 x (pourcentage du salaire minimum de croissance - 0,11) x 0,14**.

Les employeurs concernées :

Tout employeur de **11 salariés et plus** (l'effectif étant apprécié au 31 décembre de l'année précédent l'embauche).

Conditions pour recevoir l'aide :

- L'embauche doit avoir lieu dans le cadre d'un **contrat d'apprentissage**, entre 24 avril 2009 et le 30 juin 2010.
- La durée effective du contrat d'apprentissage doit être **supérieure à 2 mois**.
- L'employeur doit être à jour de ses obligations déclaratives et de

paiement à l'égard des organismes de recouvrement.

- L'entreprise ne doit pas avoir effectué un licenciement économique dans les 6 mois précédents l'embauche.
- L'employeur ne doit pas avoir rompu un contrat de travail, avant le 24 avril 2009, avec le même apprenti.
- **NB : En cas de rupture du contrat d'apprentissage, l'employeur doit reverser l'aide dans son intégralité.**

Démarches :

L'aide est gérée par **Pôle Emploi**. La demande doit être déposée **dans un délai de 3 mois suivant l'embauche**, accompagnée d'une copie du contrat d'apprentissage.

N'oubliez pas l'entretien professionnel

L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL EN BREF

Qu'est-ce que l'entretien professionnel ?

C'est une obligation légale, et ce depuis 2005, pour tous les salariés ayant au moins deux ans d'ancienneté dans l'entreprise. Il se déroule **tous les deux ans**, au minimum, et est conduit par **un responsable hiérarchique**. La durée conseillée de l'entretien varie entre **45 min et 1h30**, en fonction de la position occupée par le salarié dans l'entreprise et des problèmes éventuels soulevés.

Quels objectifs ?

L'entretien professionnel permet :

- d'apprécier les qualités humaines, personnelles, professionnelles et techniques du collaborateur ;
- de favoriser l'adhésion, développer les **motivations et fidéliser** ;
- de situer le salarié en termes de compétences et de potentiel ;
- de **discuter des projets d'évolution** du salarié, et d'envisager les différentes possibilités offertes par l'entreprise ;
- de définir de **nouveaux objectifs** négociés, concertés, autour de plans d'action individuels (formations, VAE, bilans de compétences...).

PREPARATION DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Afin d'être efficace l'entretien professionnel doit être soigneusement préparé, par le salarié d'une part et, par son supérieur d'autre part.

Le salarié

Il convient de distribuer au salarié, en



amont, un **questionnaire** qui l'aidera à établir un pré-bilan :

- missions réalisées ;
- résultats tangibles et mesurables obtenus ;
- suggestions en termes d'améliorations éventuelles ;
- souhaits d'évolution personnelle au sein de l'entreprise.

Le supérieur hiérarchique

La préparation de l'entretien est essentielle afin d'être en adéquation avec les préoccupations du salarié :

- préparation d'un plan d'entretien ;
- avoir pris connaissance du descriptif de poste ;
- avoir une visibilité quant à la marge de manœuvre du salarié en termes de formations et d'évolution.

CONDUITE DE L'ENTRETIEN

L'entretien est un **moment d'échange**. Il est, dès lors, important de créer un climat de confiance, encourageant le collaborateur à s'exprimer.

Par ailleurs, l'ensemble des décisions prises doivent être concertées, et

négociées, afin d'éviter tout conflit et de faciliter ultérieurement leur mise en place.

SUIVI DE L'ENTRETIEN

Les conclusions de l'entretien doivent avoir une **efficacité réelle et visible**, c'est pourquoi il est important de :

- fournir à l'employeur un **document de synthèse** de l'entretien ;
- mettre en place les plans d'action négociés au cours de l'entretien ;
- repositionner éventuellement des entretiens intermédiaires pour accompagner le salarié.

RAPPEL

En plus de l'entretien professionnel obligatoire, afin de faciliter son orientation professionnelle, le salarié est en droit de solliciter un entretien à l'issu d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel.

Formation Atlantic Conseil
Conduire l'entretien annuel d'évaluation, 1 journée
le 26 octobre 2009 - 355 €

Obligation de négocier sur l'emploi des seniors avant le 1^{er} Janvier 2010



L'obligation de négocier sur l'emploi des seniors a été instaurée par la loi de financement de la sécurité sociale, de décembre 2008. La publication au journal officiel des décrets permet aujourd'hui l'entrée en vigueur de cette loi.

LES ENTREPRISES CONCERNÉES

- Toute entreprise employant **au moins 50 employés** ;
- Toute entreprise appartenant à un groupe dont l'effectif est au moins de 50 salariés.

NB : Les effectifs de l'entreprise s'apprécient au 31 décembre, en fonction de la moyenne au cours de l'année civile des effectifs déterminés chaque mois

NATURE DES OBLIGATIONS

Les entreprises concernées doivent être

couvertes au 1^{er} Janvier 2010 soit :

- par un accord collectif d'entreprise ;
- un accord de groupe ;
- un accord de branche (*pour les entreprises comprenant au moins 50 salariés et moins de 300 salariés, ou appartenant à un groupe de même taille*) ;
- un plan d'action.

NB : Les entreprises peuvent solliciter le préfet de région afin de vérifier la conformité de l'accord ou de plan d'accord d'action. Il s'agit simplement d'une option, en aucun cas, l'administration ne doit engager un contrôle à priori. Néanmoins, une vérification peut intervenir à la demande d'un organisme de recouvrement (Urssaf, CGSS) contrôlant une entreprise s'étant exonérée du paiement de pénalités.

NATURE DES ACCORDS

Les accords et plans d'action en faveur de l'emploi des seniors doivent comporter :

- des objectifs chiffrés de **maintien dans l'emploi** concernant les salariés âgés de 55 ans et plus ;
- des objectifs chiffrés de **recrutement** concernant les salariés âgés de 50 ans et plus ;
- des **dispositifs favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement** des salariés âgés portant sur trois domaines d'action au moins, choisis parmi la liste suivante :
 - recrutement des salariés âgés dans l'entreprise ;
 - anticipation de l'évolution des carrières professionnelles ;
 - amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité ;
 - développement des compétences, des qualifications et accès à la formation ;
 - aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite ;
 - transmissions des savoirs, des compétences et développement du tutorat.

Attention : Chaque domaine retenu doit comporter des objectifs chiffrés, dont la réalisation est mesurée au moyen d'indicateurs.

- des modalités de suivi de la mise en œuvre de ces dispositifs et de la réalisation des objectifs chiffrés.

EN BREF : Ce qui a changé au 1^{er} Juillet 2009

REVALORISATION DU SMIC

Le salaire interprofessionnel minimum de croissance a été revalorisé de 1,3 % au 1^{er} Juillet 2009, il est, à présent, à 8,82 € de l'heure. Ainsi, le salaire mensuel d'un salarié travaillant 35 heures par semaine est désormais de 1 337,73 €.

En revanche, en raison de l'absence de hausse des prix constatée entre mai 2008 et mai 2009, le minimum garanti n'est pas revalorisé et reste fixé à 3,31 €.

COTISATION AGS : 0,30 %

Compte tenu du contexte économique difficile la cotisation AGS a, à nouveau, augmenté au 1^{er} juillet 2009. Etablie

à 0,20 % au 1^{er} avril 2009, elle est aujourd'hui à 0,30 % et sera portée à 0,40 % au 1^{er} octobre 2009.

PORTABILITÉ DES DROITS SANTÉ-PRÉVOYANCE

Dans le cadre de l'accord national interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail, signé par les partenaires sociaux en janvier 2009, le principe du maintien des garanties santé et prévoyance des salariés après la rupture de leur contrat de travail a été proposé.

Ainsi, depuis le 1^{er} juillet, les chômeurs indemnisés peuvent conserver les couvertures santé et prévoyance qui leur étaient appliquées dans leur

ancienne entreprise pour une durée comprise entre un et neuf mois.

COTISATIONS SALARIALES EN CAS DE CUMUL EMPLOI-RETRAITE

Depuis le 1^{er} Juillet 2009, les rémunérations des emplois repris dans le cadre du cumul emploi-retraite sont soumises aux cotisations patronales **et salariales** de retraite complémentaire Agirc-Arrco. De même, les parts salariales des cotisations AGFF, et pour les cadres, APEC et CET sont dues. Néanmoins, ces contributions, ne donnent aucun droit quant à l'acquisition de points de retraite complémentaire supplémentaires.

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Voici les prochaines formations en inter-entreprises qui auront lieu dans nos locaux de Basse-Goulaine.



TITRE DE LA FORMATION	DURÉE	DATES	TARIFS H.T.* PAR PERSONNE
PERFECTIONNEMENT A L'ENCADREMENT D'ÉQUIPE	1 jour	18 septembre 2009	350 €
FORMATION DES NON COMMERCIAUX A LA RELATION CLIENT	2 jours	7 et 8 septembre 2009	610 €
MAÎTRISER LES TECHNIQUES ESSENTIELLES DE LA VENTE	2 jours	9 et 29 septembre 2009	715 €
MIND MAPPING NIVEAU 2 : développer l'efficacité de ses maps professionnelles	2 jours	7 octobre et 5 novembre 2009	715 €
L'ÉTUDE DES PERSONNALITÉS : COMMUNIQUER EFFICACEMENT	2 jours	8 et 9 octobre 2009	715 €
DÉLÉGUER ET DÉVELOPPER LA CONFIANCE DANS L'ÉQUIPE	2 jours	12 et 29 octobre 2009	715 €
ADAPTER SON MANAGEMENT A LA PERSONNALITÉ DES COLLABORATEURS	2 jours	8 et 9 octobre 2009	715 €
LE DÉCOMPTE DES ABSENCES ET SUIVI DES CONGÉS	1 jour	13 octobre 2009	315 €
CYCLE MANAGER	7 jours	8 et 9 octobre, 5 et 6 novembre, 11 décembre 2009 et 22 et 29 janvier 2010	2 350 €
MÉMOIRE & MIND MAPPING : Dynamiser sa mémoire et son efficacité avec la méthode du mind mapping et des crochets de mémoire	3 jours	14 et 15 octobre + 6 novembre 2009	1 015 €
FORMATION : MODE D'EMPLOI ET SOURCES DE FINANCEMENT	2 jours	15 et 16 octobre 2009	595 €
DYNAMISER LA RELATION CLIENT AU TELEPHONE	2 jours	22 et 23 octobre 2009	610 €
CONDUIRE L'ENTRETIEN ANNUEL D'ÉVALUATION	1 jour	26 octobre 2009	355 €
ENCADRER, ANIMER ET MOTIVER UNE ÉQUIPE	2 jours	5 et 6 novembre + 11 décembre 2009	1 015 €
MAÎTRISER LES BASES DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL	3 jours	9, 10 et 19 novembre 2009	995 €
PERFECTIONNEMENT EN DROIT DU TRAVAIL	3 jours	16, 17 et 24 novembre 2009	1 095 €

Demandez les programmes complets de ces formations auprès de Jeanne ZITOUN ou de Sophie CAILLEAU au 02 40 34 43 91

*TVA : 19,6 %

Atlantic Conseil SARL

3, rue de Tasmanie 44115 Basse-Goulaine - tél.: 02 40 34 43 91- fax : 02 51 71 27 62
e-mail : info@atlantic-conseil.fr - www.atlantic-conseil.fr