

Édito

Développer le bien-être des salariés



Vincent Toche
Directeur Général
Accor Services France

Remerciements.

Il y a quelques mois, nous étions fiers de vous présenter notre

nouveau dispositif d'information.

Aujourd'hui, nous sommes heureux de constater que vous lui avez réservé un accueil attentif et chaleureux.

Vous avez été nombreux à nous dire combien vous l'avez apprécié aussi bien sur le fond que sur la forme.

Ces encouragements nous engagent à poursuivre nos efforts pour vous adresser une information toujours plus claire et plus utile avec le numéro 2 de la lettre Accor Services & Vous.

Le dossier de ce deuxième numéro est consacré à la corrélation entre le bien-être des salariés et leur implication au travail. De nouveaux produits de Accor Services vous sont également présentés dans cette édition : Tesorus, les chèques cadeaux Compliments et le futur CESU.

Enfin, Accor Services contribue à créer de la solidarité.

Le succès de l'opération "Tickets donnés, repas partagés", que nous relançons cette année en partenariat avec la Croix-Rouge française, ne doit pas se démentir.

Un grand merci donc à tous vos collaborateurs pour leur générosité.

À tous, bonne lecture !

PS : Pour maintenir votre abonnement gratuit, veuillez à bien nous retourner le coupon ci-joint.

Époque

Bien-être des salariés et qualité de service

Le bonheur est dans le pré... de l'entreprise !

Pour optimiser la qualité du service rendu à ses clients, il faut d'abord œuvrer à l'épanouissement de ses salariés. C'est l'un des enseignements majeurs tirés du second "Baromètre sur le bien-être et l'implication des salariés au travail", réalisé à l'instigation de Accor Services. Une approche novatrice qui induit une refonte de la politique des ressources humaines. Enquête.

Exigences nouvelles.

À l'initiative de Accor Services, l'institut Ipsos vient de réaliser le deuxième "Baromètre annuel sur le bien-être et l'implication des salariés au travail". Les analyses confirment, dans les grandes lignes, les enseignements de la première enquête. À savoir : les salariés souhaitent de plus en plus que leur entreprise tienne compte de leurs besoins personnels et favorise leur épanouissement, tant professionnel que personnel. Ils aspirent à de bonnes conditions de travail, à des horaires conciliables avec leur vie privée, à la possibilité d'évoluer au sein de la société,

à des services qualitatifs et variés proposés par leur employeur. « Il ne s'agit pas d'un phénomène émergent, analyse Antoine Solom, directeur du pôle Management et Ressources humaines de l'institut Ipsos. Il est directement lié à la profonde mutation du salariat, à la banalisation du statut de cadre mais aussi à la précarisation du marché du travail ou aux habitudes de consommation du salarié. »

Implication, quête de la satisfaction. Si les collaborateurs de l'entreprise sont de plus en plus exigeants, ils n'en demeurent pas moins satisfaits, globalement, de leur environnement pro-



SOMMAIRE

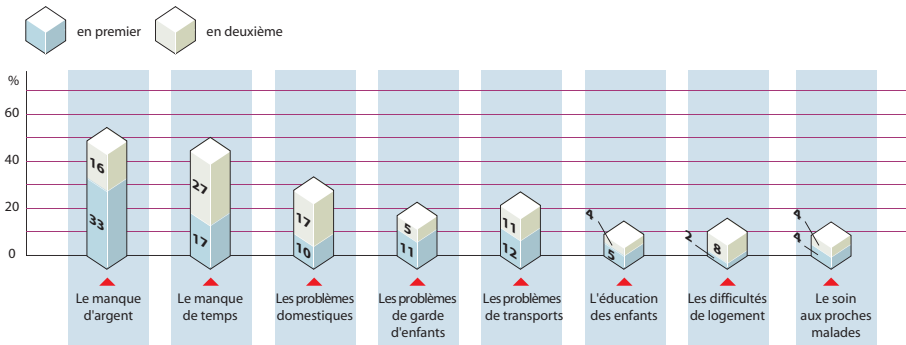
Époque
II - Résultats de l'enquête de satisfaction
des salariés chez Accor Services

Offres
IV - Le CESU et les chèques
cadeaux Compliments

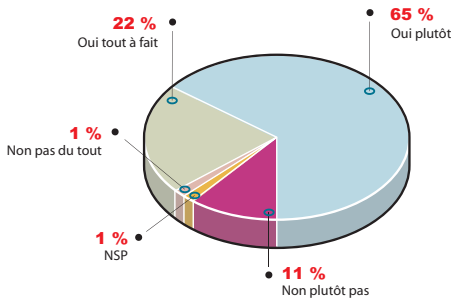
Panorama
VI - Opération "Tickets donnés,
repas partagés"

Le bonheur est dans le pré... de l'entreprise (suite)

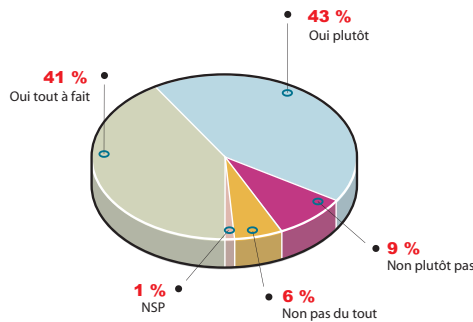
Quelles sont les deux contraintes qui pèsent le plus dans votre vie quotidienne en dehors de votre travail ? (%)



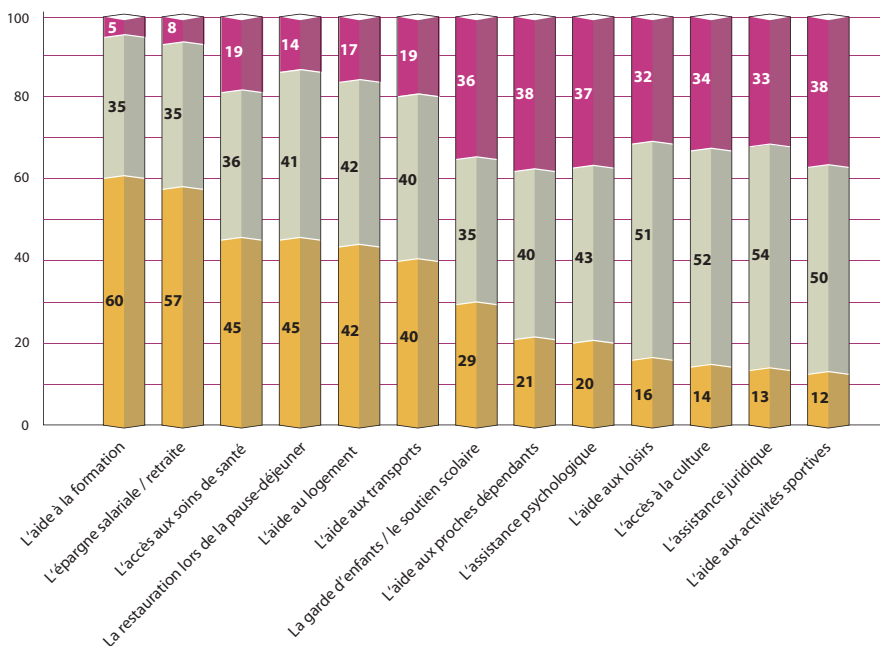
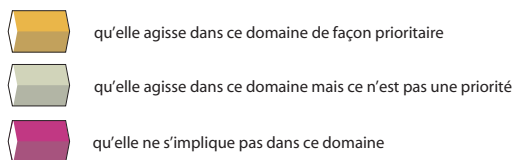
Avez-vous le sentiment d'arriver à concilier vie personnelle et vie professionnelle ? (%)



Votre bien-être au travail a-t-il une incidence directe sur la qualité de service rendu aux clients ? (%)



Attendez-vous de votre entreprise... ? (%)



professionnel. A contrario des idées reçues, le baromètre révèle que près d'un salarié sur deux se sent heureux dans son travail. Et 44 % des sondés estiment s'impliquer beaucoup dans leur fonction.

Pour autant, moins d'un tiers des salariés français parvient à conjuguer satisfaction professionnelle et implication. Si 87% des personnes interrogées avouent avoir réussi à concilier vie professionnelle et vie privée, elles confessent aussi devoir faire face à de réelles contraintes (manque de temps, problématique de la garde des enfants, transports, argent...). La formation, l'épargne salariale et la retraite sont aussi des exigences de plus en plus récurrentes. « Ces nouvelles attentes sont le fruit d'un nouveau rapport au travail et vont bouleverser l'approche qu'ont les salariés de leur entreprise », affirme Antoine Solom.

« Collaborateur impliqué = client satisfait »

Un enjeu pour l'entreprise. Pour les entreprises, le défi des années à venir consiste à prendre en compte les demandes et besoins individuels de leurs collaborateurs. « En la matière, les politiques de ressources humaines sont encore très imparfaites, poursuit Antoine Solom. Les DRH vont devoir considérer le salarié comme une ressource rare, dont la motivation et l'engagement ne sont pas acquis d'emblée mais se gagnent au quotidien. » L'enjeu est de taille pour l'entreprise. Car, comme le souligne le responsable d'Ipsos, « la satisfaction du client est un objectif difficile à atteindre, voire impossible, sans l'implication permanente d'un salarié motivé car satisfait de son univers de travail. » Les études le prouvent : plus un employé est épanoui dans sa vie professionnelle,

plus il est consciencieux, impliqué, productif. Et, par conséquent, plus son travail est qualitatif. D'ailleurs, 92 % des managers estiment que « leur implication personnelle dans la relation avec leurs clients est un facteur décisif du succès de leur entreprise ». In fine le bénéfice rejaillit donc sur le client à qui l'on propose un service de plus grande qualité.

Accroître la satisfaction personnelle des salariés, c'est donc accroître l'efficacité de l'entreprise et la qualité des produits et services vendus.

Les ressources humaines en pleine mutation

Conscientes de l'importance d'attirer et de fidéliser des collaborateurs motivés, un nombre

croissant d'entreprises ont mis en place des politiques de Ressources humaines novatrices et changé le mode d'organisation du travail. Pour Françoise Dupeyrat-Gros, directrice des Ressources humaines de Henkel France (multinationale spécialisée dans les détergents, les cosmétiques et les colles), cette orientation est capitale : « Entretiens individuels annuels ;

passerelles entre fonctions, pays et branches ; budget de formation accru ; intéressement des salariés et abondement d'actions ; mise en place d'une conciergerie d'entreprise : nous fournissons d'importants efforts pour que nos collaborateurs s'épanouissent au sein de notre société. Le bien-être des employés est désormais une valeur phare de l'entreprise. »

Un "Accor" parfait avec ses collaborateurs

Accor Services montre l'exemple en réalisant une enquête annuelle de satisfaction auprès de ses collaborateurs. Résultats ? Plus de 90% d'employés "motivés par la satisfaction de leurs clients". Et une gestion des ressources humaines qui évolue en fonction des demandes exprimées par les équipes.

En première ligne. « Améliorer, grâce à nos produits et services, la performance des entreprises en favorisant le bien-être de leurs salariés » : tel est le credo de Accor Services. Il est donc évident de montrer la voie et d'être pilote en matière de bien-être des salariés. Pour ce faire, Accor Services réalise une enquête de satisfaction auprès de ses collaborateurs.

Objectif : diagnostiquer leur bien-être professionnel et la corrélation entre "qualité de vie dans l'entreprise et qualité de la relation clients". Les résultats de cette étude sont éloquentes. Il en ressort que 91 % d'entre eux affirment que « la satisfaction du client est une source de satisfaction personnelle importante ». Plus de 95 % des employés confèrent également une haute priorité à leur mission et plus de 85 % avouent « s'impliquer avec motivation » dans leur travail. Sur la question des conditions de travail, le taux de satisfaction est aussi élevé : 86 %. Et 79 % des collaborateurs déclarent parvenir à concilier qualité de vie privée et vie professionnelle.



Une politique RH sur mesure

L'enquête permet aussi de mettre en lumière les demandes des équipes et les points à améliorer pour accroître le bien-être professionnel. Exemples : les collaborateurs jugent que les efforts doivent porter sur les niveaux de rémunération, les évolutions de carrière ou la communication entre les différents départements du groupe.

Messages entendus. Afin de répondre à ces attentes et dans un souci d'optimisation de la qualité du service rendu aux clients, Accor Services fait évoluer sa politique de ressources humaines.

Pour améliorer la communication et affirmer l'identité du Groupe, un calendrier des manifestations internes a vu le jour. Un challenge interservices va aussi être créé en 2006. Une journée de "découverte des produits et des hommes de Accor Services" est également

proposée à tous les collaborateurs recrutés depuis plus de six mois.

En matière de formation, le budget alloué a été revu à la hausse cette année. Enfin, dans l'optique de fidéliser ses collaborateurs et de répondre à leur demande de mobilité, l'entreprise communiquera sur les mouvements de personnel et les opportunités offertes. Quant aux salaires, une analyse des niveaux de rémunération est en cours. Autant d'éléments qui doivent permettre d'orienter à la hausse le taux de satisfaction des collaborateurs, de faire grimper le mercure du baromètre de l'épanouissement professionnel. Et, par ricochet, d'encourager les équipes à accroître la qualité de la relation clients. D'ailleurs, le Groupe s'engage envers ceux-ci. Une charte qualité leur garantit le haut niveau des prestations logistiques, la transparence et la proximité dans le service.

CHÈQUE EMPLOI SERVICE UNIVERSEL

Des solutions pour simplifier la vie

Accor Services s'apprête à lancer le Chèque Emploi Service Universel (CESU), l'une des mesures phares du plan de développement des services à la personne initié par le ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale.

Un ticket comparable à Ticket Restaurant, c'est ce à quoi ressemblera le Chèque Emploi Service Universel (CESU), commercialisé par Accor Services, à partir de janvier 2006*. Ce nouveau ticket sera proposé d'une part aux entreprises (direction générale, DRH, CE) pour leurs salariés et d'autre part aux collectivités territoriales à destination de leurs agents ou de leurs concitoyens dans le cadre de l'action sociale (versement de l'Allocation Personnalisée à l'Autonomie, de la Prestation Compensatoire du Handicap, des aides aux familles...). Créé dans le cadre de la loi relative au développement des services à la personne, votée le 26 juillet 2005, le CESU remplacera les actuels chèques emploi-services (CES) et titres emploi-services (TES). Il permettra de payer des services à la personne tels que la garde d'enfants (tous les modes de garde : crèches, assistantes maternelles agréées, garde à domicile...), le soutien scolaire, les services de maintien à domicile des personnes dépendantes, les tâches ménagères, les petits travaux de bricolage. Le CESU pourra être utilisé quelque soit

le mode d'intervention retenu par le bénéficiaire : recours à un prestataire de services (entreprise ou association), à un mandataire ou à une personne en emploi-direct. Concrètement, les entreprises ou les collectivités territoriales financeront en totalité ou en partie les CESU qu'ils commanderont à Accor Services, sur le même principe que le Ticket Restaurant. Ils les remettront à leurs salariés ou concitoyens qui pourront, par ce biais, accéder à de nombreux services. Les entreprises et les collectivités qui mettront en place le CESU bénéficieront de l'exonération de charges sociales et fiscales pour une participation jusqu'à 1 830 euros par an et par salarié ou agent. Les entreprises privées profiteront également d'un crédit d'impôt de 25 % des sommes dépensées au titre du CESU dans la limite d'un plafond de 2 millions d'euros de dépenses par an. Pour accompagner les bénéficiaires de CESU, Accor Services mettra à leur disposition un service d'informations, de conseils et de recherche de prestataires. Disponible par téléphone ou e-mail, ce service sera opéré par Bien Être à la Carte®, filiale de Accor Services.

ÉCLAIRAGE

Éric Fournier, président de la société de conseil et d'études marketing **GMV Conseil**

« Le CESU nourrira la politique sociale de l'entreprise »

« Aujourd'hui, tous nos salariés bénéficient de Ticket Restaurant car nous sommes convaincus que le Ticket Restaurant est un rouage important de la politique sociale d'une entreprise. Je pense que dans les mois à venir, le CESU pourrait également nourrir cette politique. Il permettrait en effet de rétribuer des services particulièrement intéressants pour nos consultants qui représentent 85 % de l'effectif : garde d'enfants, soutien scolaire à domicile. Chacun de nos collaborateurs verrait dans l'introduction de ce titre un réel avantage social, source de retombées positives sur leur vie quotidienne. »

* Sous réserve d'habilitation par l'Agence Nationale des Services à la Personne.

 www.ted.fr



Pour les fêtes, ouvrez votre carnet de chèques... cadeaux pour récompenser vos équipes !



Les fêtes de fin d'année, un rendez-vous festif majeur, tant pour les familles que pour les entreprises. Car pour ces dernières, la période des fêtes constitue une occasion rêvée de féliciter leurs collaborateurs pour l'excellent travail fourni tout au long de l'année ou encore de leur faire plaisir. À cet effet, Accentiv®, opérateur conseil en marketing

relationnel, propose une gamme complète de chèques cadeaux. Le chèque cadeaux Compliments Universel, l'incontournable et très prisé de la gamme est valable un an. Sa valeur faciale est décidée par l'entreprise. Les bénéficiaires l'apprécient au plus haut point car ils peuvent l'utiliser dans un vaste réseau de magasins : 240 enseignes nationales (soit 22 000 points de vente). Le chèque cadeaux peut être utilisé dans différents univers : mode, beauté, hi-fi et vidéo, sport, voyages, etc... Les entreprises ou Comités d'Entreprise peuvent également l'offrir pour d'autres occasions : rentrée scolaire, fête des mères ou des pères, mariage ou PACS... Le chèque cadeaux

Compliments Culture, un produit novateur et très original. Comme son nom l'indique, il permet au porteur d'acheter des CD et DVD, des livres, des abonnements à des titres de presse ou de s'offrir des sorties, des spectacles, etc. Accepté dans les plus grands enseignes comme Virgin, Le Lido, Chèque Théâtre, ou encore Viapresse, il présente l'avantage pour l'entreprise d'être exonéré de charges sociales dans le cadre de la loi Acoff*. De quoi faire plaisir à ses équipes sans se ruiner !

* Dans le cadre d'un budget d'œuvres sociales.

 www.compliments.fr

Le ticket gagnant de l'épargne salariale

Avec son ticket Tesorus, Accor Services innove et révolutionne le marché de l'épargne salariale dans les PME. Désormais, pour un salarié, il est aussi simple d'investir dans son épargne que de payer un repas avec Ticket Restaurant. Présentation.

À compter d'un salarié.

Tesorus est accessible à toutes les entreprises qui comptent au moins un salarié. Les entreprises comptant entre un et cent employés, les mandataires sociaux, les artisans, commerçants et professions libérales peuvent aussi bénéficier de Tesorus.

Une offre palpable, tangible.

« Nous innovons dans le domaine de l'épargne salariale à plus d'un titre, explique Hervé Jeanson, directeur général de Tesorus. Tout d'abord, nos gammes de produits, Tesorus Épargne (PEE) et Tesorus Retraite (PERCO), sont conçues sur mesure pour les petites et moyennes entreprises. Et nous révolutionnons le secteur en proposant une offre tangible, palpable, concrète et simple à gérer, tant pour le salarié que pour l'entreprise. Elle repose en effet sur un ticket gagnant : le ticket Tesorus. »

Ticket Tesorus.

Chaque collaborateur reçoit un carnet de tickets Tesorus qui lui permet d'épargner à son rythme. L'adhésion au plan est libre et son alimentation dépend de la seule volonté du salarié d'y effectuer des versements. Le ticket Tesorus offre une véritable souplesse de gestion pour l'entreprise et une simplicité d'utilisation unique pour les bénéficiaires.

Le principe.

Grâce à Tesorus, chaque salarié peut se constituer une épargne personnelle avec l'aide de son entreprise. L'entreprise complète le versement du salarié par un versement additionnel appelé abondement. Le capital est ensuite investi en Fonds Communs de Placements d'Entreprises (FCPE) dans des conditions sociales et fiscales avantageuses.

Aussi facile à utiliser que Ticket Restaurant.

Chaque année, le salarié reçoit un carnet de 12 tickets personnalisés et un guide d'information. Quand il souhaite investir, il détache un ou plusieurs tickets qu'il envoie à Tesorus. Ce seul geste suffit : pas de chèque à envoyer, aucun formulaire à signer, aucune période de souscription. Le salarié épargne en toute liberté sans contraintes : quand il veut, comme il veut, tout au long de l'année. Il voit immédiatement combien l'entreprise ajoute à ses versements et connaît en permanence sa situation financière. Tesorus se charge de prélever le compte de l'entreprise, de créditer le compte du salarié et d'informer l'entreprise du montant épargné par le salarié afin qu'elle le retienne sur sa fiche de paye. Ce processus est identique à celui de Ticket Restaurant et aussi bien perçu par les utilisateurs. Pour le salarié, le ticket Tesorus, c'est simple.

 www.tesorus.com

 **01 40 61 63 34**

 **Service Commercial**
Servepar
62, avenue de Saxe - 75015 Paris
mail : info@tesorus.com

3 QUESTIONS À

Jacques Béhier, gérant de la société Putzmeister France.

Putzmeister France est un des leaders français et internationaux dans la vente et la maintenance de machines à mortier, pompes à béton et pompes pour matières épaisses.

Qu'est-ce qui vous a séduits dans la solution d'épargne salariale Tesorus ?

Nous utilisons déjà Ticket Restaurant, produit phare de Accor Services. Nous avons d'emblée été séduits lorsque nous avons appris que le Groupe avait créé une formule d'épargne salariale fondée, elle aussi, sur un support ticket. En matière de politique sociale dans l'entreprise, nous cherchions un moyen de distribuer plus d'argent à nos collaborateurs sans que cela grève notre budget.

Pourquoi le ticket Tesorus est-il particulièrement adapté à votre société ?

Notre société existe depuis 30 ans et la majorité de nos collaborateurs ont plus de 50 ans. Nous avons d'ailleurs un fort taux de cadres dans nos effectifs. Nos salariés qui n'épargnaient pas ont donc été tout de suite intéressés par cette formule d'épargne simple, souple et défiscalisée. Et pour nous, ce dispositif a permis d'instaurer un dialogue sur l'argent avec le personnel sans aucune difficulté, en toute transparence.

Le ticket Tesorus a-t-il été bien accueilli dans votre entreprise ?

C'est le moins que l'on puisse dire ! Au départ, les équipes Tesorus nous ont accompagnés en organisant des réunions d'information sur le ticket Tesorus avec nos collaborateurs. Un vrai succès ! Le taux d'adhésion à ces formules d'épargne est de 74 % ! En terme d'abondement du titre, Putzmeister verse environ 2 400 euros par salarié et par an pour Tesorus Epargne et Tesorus Retraite.



OPÉRATION "TICKETS DONNÉS, REPAS PARTAGÉS" AVEC LA CROIX-ROUGE

Avec Ticket Restaurant, on paie son repas et

Pour la quatrième année consécutive, Accor Services organise, du 1^{er} décembre 2005 jusqu'au 31 mars 2006, une collecte de Ticket Restaurant au profit de la Croix-Rouge française. Depuis quatre ans, l'opération "Tickets donnés, Repas partagés" permet de réunir des fonds que l'organisation humanitaire affecte à ses délégations locales, dans le cadre de son programme de soutien alimentaire et de lutte contre la précarité. Les principales destinataires de cette aide financière sont les épiceries sociales de la Croix-Rouge.

Depuis quatre ans, l'argent récolté lors de l'opération sert essentiellement à financer ou cofinancer les projets logistiques les plus onéreux : achat de matériel réfrigérant pour les épiceries sociales (réfrigérateurs, congélateurs, éléments du dispositif de la chaîne du froid), de matériel visant à accroître les conditions d'hygiène ou de matériel permettant d'améliorer le confort des "clients" de ces établissements sociaux.

Une équipe de la rédaction de Accor Services & Vous a passé une journée entière dans l'épicerie sociale de Niort, dans les Deux-Sèvres, avec les bénévoles de la Croix-Rouge et les habitués du lieu. Les mots, les images le prouvent : l'argent récolté dans le cadre de l'opération "Tickets donnés, Repas partagés" a permis d'équiper et d'accroître le confort de ce lieu important pour un grand nombre de personnes en situation précaire.



Accor Services relance l'opération « Tickets donnés, Repas partagés ». Objectif de la nouvelle campagne de collecte de Ticket Restaurant : franchir la barre des 192 133 euros récoltés l'an passé. Reportage dans l'épicerie sociale de Niort, bénéficiaire d'une partie des dons.



12h00

La file d'attente se forme sous les immenses stores extérieurs.

« Il y a encore quelques mois, les personnes qui venaient chez nous pour la distribution alimentaire devaient attendre dehors, en file indienne, dans le froid ou sous un soleil de plomb. Grâce à l'argent reçu dans le cadre de l'opération "Tickets donnés, Repas partagés", nous avons pu acheter et faire installer deux stores immenses qui protègent les visiteurs de la pluie comme du soleil. Pour un coût de 1 688 euros, cet investissement rend l'attente plus agréable pour tous », explique le président de la délégation locale, Pierre Berger, 68 ans, retraité.

@ www.ticketrestaurant.fr / Page d'accueil / Actualités



Isabelle Husserr, présidente de DHL-Liens, l'association du personnel de DHL.

« Une opération qui donne des idées »

« Nous avons déjà participé à l'opération "Tickets donnés, Repas partagés", il y a quelques années. Après le tsunami, je me suis dit que tout le monde avait un Ticket Restaurant sur lui, dans l'entreprise. Nous avons donc décidé de collecter des tickets plutôt que de l'argent pour venir en aide aux populations touchées par le tsunami. L'initiative, menée dans notre société au plan national, a été couronnée de succès.

Nous avons récolté 2 000 euros en Ticket Restaurant et 11 000 euros en espèces auprès de l'ensemble des salariés de DHL. Cet argent a été déposé sur le compte "tsunami" de la Croix-Rouge française. »



14h00

Des bénévoles sur le pont, chaque mardi et jeudi.

Joël, Nicole, Jean et les autres. Ils sont tous là, vêtus d'un tee-shirt blanc et rouge aux couleurs de la Croix-Rouge, leur tenue de travail. Le même rituel se déroule chaque lundi et chaque jeudi de la semaine, de 14h00 à 17h00, lorsque l'épicerie sociale est ouverte au public. Les bénévoles se tiennent derrière les étals et reçoivent chaleureusement leurs "clients".

on en offre...



15h00

À la pêche aux produits, dans les chambres froides.

Depuis deux ans, Pierre Berger et son équipe présentent des dossiers pour bénéficier de fonds récoltés dans le cadre de l'opération organisée par Accor Services. Leurs projets ont été soutenus à chaque fois. L'argent obtenu par les épicerie sociales leur permet d'investir dans du matériel frigorifique cher (chambre froide, réfrigérateurs) mais indispensable à la conservation des données périssables.



17h00

Une chaîne du froid irréprochable.

Une épicerie sociale est soumise aux mêmes règles que n'importe quel autre commerce, en matière d'hygiène. La chaîne du froid doit donc être irréprochable. C'est d'autant plus vrai à Niort que l'épicerie dispose d'une grande variété de produits frais, fournis par ses partenaires.



19h00

Des ventilateurs en 2006 ?

L'été, la chaleur est difficilement supportable dans l'épicerie. Alors l'équipe sait déjà pour quel achat elle va demander des fonds, l'année prochaine : des ventilateurs !



16h00

Un accueil et des produits de qualité.

« Attendez, je vais vous montrer ce qu'il y a là-dessous », insiste Joël, ex-banquier, aujourd'hui bénévole à la Croix-Rouge, en déplaçant les paquets de viande de la vitrine réfrigérée. L'homme qui lui fait face dit avoir 54 ans et vivre avec le RMI.
« La qualité de l'accueil et des produits est irréprochable », assure-t-il.



18h00

Renforcer les conditions d'hygiène grâce aux fonds obtenus en 2005.

Cette année, l'équipe a sollicité des fonds pour renforcer les conditions d'hygiène. « Je dois équiper l'épicerie d'un robinet bipédale qui fonctionne par pression du pied, de deux sèche-mains électriques, d'un petit réfrigérateur pour les yaourts que nous souhaitons séparer des autres produits lorsqu'ils sont destinés aux bébés. Nous avons demandé et obtenu 1 100 euros, conformément au devis », se félicite Pierre Berger.

Participez à l'opération !

Depuis le 1^{er} décembre et jusqu'au 31 mars prochain, les bénéficiaires de Ticket Restaurant (un million d'actifs) découvrent sur leur carnet de tickets un encart présentant l'opération et les invitant à envoyer un ou plusieurs de leurs Ticket Restaurant à une adresse donnée, sans affranchir le pli. Pour participer à l'opération, il vous suffit donc d'envoyer un ou plusieurs de vos Ticket Restaurant à l'adresse suivante, en libre réponse :



Opération Croix Rouge / ASF

Libre réponse 33503

92125 Montrouge Cedex

Ne pas affranchir. Par sécurité, nous vous conseillons de barrer la partie supérieure de vos Ticket Restaurant avec la mention "Croix-Rouge" et de ne pas envoyer d'espèces ou de chèques bancaires.

Nouveauté 2006 ! Les utilisateurs de chèques cadeaux Compliments pourront participer à l'opération et donner un ou plusieurs chèques cadeaux à la Croix-Rouge.

BIEN-ÊTRE ET PERFORMANCE

La formation puissance... DIF

Le Droit Individuel à la Formation (DIF) incite les entreprises et les salariés à mieux se concerter pour mettre en œuvre des formations fructueuses pour les deux parties. Sept conseils de bon sens pour que le DIF soit un facteur de motivation des salariés et de performance pour l'entreprise.

1 Ne négligez pas la complexité juridique du sujet.

14, 20, 21 heures en 2005 ? Et en 2006 ? Allocation de formation ? Autant de questions qui rendent ce droit complexe. D'autant que vos collaborateurs en savent parfois plus long que vous. Il convient donc de bien maîtriser le sujet. Tenez : savez-vous que toute demande écrite sans réponse formelle au bout d'un mois est considérée comme acceptée ? Attention à celles qui arrivent la veille de départ en vacances...

2 Mettez sur la motivation de vos collaborateurs.

Les enquêtes le montrent : 75 % des salariés disent vouloir utiliser leur DIF pour devenir plus efficaces dans leur travail. Le DIF peut donc être un gage de performance accrue pour l'entreprise.

3 Définissez clairement les règles.

Que faire avec le DIF ? Pour quels coûts (directs ou induits) ? Dans ou en dehors du temps de travail ? Le cadre légal vous laisse des marges de manœuvre : c'est à l'employeur de définir les règles du jeu.

4 Instaurez le débat pour gagner du temps.

Mieux vaut prendre l'initiative d'un échange formel ou informel avec les salariés en demande de DIF, plutôt que de voir arriver une demande écrite à laquelle vous pourrez seulement répondre par oui ou par non. Car les chances que la demande corresponde exactement à ce que l'entreprise souhaiterait sont assez minces. Vous perdrez donc moins de temps en procédures administratives si la discussion a lieu avant la demande formelle.

5 Dialoguez... pour gagner en efficacité.

Les meilleures formations sont celles où manager et collaborateur s'accordent sur l'intérêt et les effets attendus de la formation. Il n'est donc pas interdit, même dans le cadre



Le DIF représente un véritable atout pour les salariés qui veulent progresser dans leur métier.

du DIF, de formaliser avec le salarié ce que l'entreprise souhaite retirer de cet investissement.

6 Dialoguez... pour gagner de l'argent.

Une fois d'accord sur le fond, gardez la main pour proposer au salarié les conditions de réalisation de la formation : à prestations équivalentes, les organismes de formation pratiquent des tarifs très différents. En faisant des offres à votre collaborateur, vous pourrez plus facilement l'orienter vers un organisme ayant un bon rapport qualité / prix.

7 Utilisez toutes les ressources disponibles.

Besoin d'informations ? Contactez l'OPCA (Organisme Paritaire Collecteur Agréé) dont vous dépendez ou encore les CARIF (Centre d'Animation, de Ressources et d'Information sur les Formations). Besoin de financements ? Votre OPCA est le meilleur relais pour vous faire bénéficier des fonds que votre branche professionnelle a réservés pour le DIF.

Toutes les adresses utiles sont disponibles sur :



www.foragora.com / Rubrique : Analyser / Contacts utiles.

www.droit-individuel-formation.fr

Le DIF mode d'emploi

Le DIF est le "droit individuel à la formation". La loi qui l'institue a été votée le 4 mai 2004, à la suite d'un accord entre les partenaires sociaux sur la réforme de la formation professionnelle.

Principe : les salariés du privé peuvent, à leur initiative, suivre une formation de 20 heures par an, et cela sur six ans, soit 120 heures. La formation suivie doit avoir un rapport avec le métier ou l'entreprise. Le DIF a été conçu en particulier pour les salariés de PME, qui vont généralement beaucoup moins en formation que ceux des grandes entreprises.

Objectif : le salarié doit pouvoir évoluer, progresser, améliorer son emploi à moyen terme.

Rémunération : généralement effectuées hors du temps de travail (sauf accord au sein de l'entreprise), ces heures de formation sont payées à 50 % du salaire.