



COMMUNIQUE DE PRESSE

Stratégie RH : COFIDIS signe un accord sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC*)

Villeneuve d'Ascq, le XX août 2008 – COFIDIS va au devant des besoins de ses collaborateurs et anticipe l'évolution des carrières en signant, fin juin, un accord dit de GPEC avec tous les syndicats de l'entreprise.

Connue pour son engagement en faveur du bien-être de ses salariés, COFIDIS, lauréat d'argent du dernier palmarès « Great Place to Work 2008 », vient de conclure un accord GPEC adapté à l'entreprise.

L'accord passé avec les différentes organisations syndicales (SNB, FO, CFDT, CFTC et la CGT) vise à mettre en place, en s'appuyant sur le dialogue social, des dispositifs permettant d'anticiper les évolutions du marché, telles que la concurrence, les évolutions technologiques, ou encore contraintes économiques et commerciales.

Les fondements de cet accord sont basés sur la définition et la mise en place d'actions d'anticipation et de prévention favorisant :

- 1. La compétitivité de COFIDIS**
- 2. Le niveau de qualité de la relation client**
- 3. Le développement des compétences et de l'employabilité des collaborateurs**
- 4. La gestion de la pyramide des âges**

COFIDIS compte à l'heure actuelle 1 600 salariés, représentés par 5 organisations syndicales (SNB, FO, CFDT, CFTC, CGT) avec lesquels un consensus a pu être trouvé faisant l'objet d'un accord collectif signé par l'ensemble des syndicats le 18 juin 2008 et pour lequel il aura fallu moins de 6 mois de négociation.

Un accord qui anticipe l'avenir

Pour COFIDIS, il s'agit d'une démarche qui s'inscrit dans la durée puisque la moyenne d'âge dans l'entreprise est actuellement de 34 ans et que le turn-over est très faible : 5.41 % en 2007¹. Cet accord est négocié pour une durée de trois ans avec une clause de tacite reconduction.

Toute entreprise se trouve aujourd'hui confrontée à des changements multiples qu'elle se doit d'anticiper si elle veut poursuivre son développement dans son environnement économique et social. Pour cela, la Loi de Programmation pour la Cohésion Sociale du 18 janvier 2005 dite Loi Borloo (loi n°2005-32) a instauré, pour les entreprises employant au moins 150 salariés en France, une obligation de négociation triennale sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC).

Si l'obligation de faire de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences est antérieure (article L.432-1-1 du code du travail ou encore 3e alinéa de l'article L.321-1), la loi de cohésion sociale a cherché à faire de la GPEC un outil incontournable de dialogue social et de négociation en créant cette obligation triennale de négociation.

Pour Christine Jutard, Directrice des Ressources Humaines de COFIDIS, « *c'est un accord qui anticipe*

¹ Taux de turn over CDI en 2007

l'avenir. L'entreprise est en plein développement et notre souhait est d'accompagner, dans un cadre légal clair et établi, l'ensemble des salariés sur toute la durée de leur carrière en développant les compétences et donc l'employabilité de chacun d'entre eux.»

Des nouveaux outils d'anticipation et d'accompagnement

COFIDIS possédait déjà des outils précurseurs d'anticipation et d'accompagnement. La signature de l'accord GPEC a cependant permis d'asseoir le dispositif existant, tout en développant de nouveaux outils :

Les nouveaux outils d'anticipation :

- ⇒ **L'observatoire prospectif paritaire des métiers et des qualifications de la branche professionnelle :** réalise une cartographie complète des métiers au sein de la branche professionnelle des sociétés financières ainsi qu'une veille prospective des métiers émergents. Cet outil est particulièrement utile dans le domaine des Nouvelles Technologies, de l'Information et de la Communication, en constante évolution.
- ⇒ **Le diagnostic des emplois et compétences** permet de déterminer et d'anticiper à 3 ans les prévisions sur les évolutions des emplois, des compétences et des effectifs dans l'entreprise.

Les nouveaux outils d'accompagnement :

⇒ **La formation :**

- **Le Droit individuel à la formation (DIF)** permet d'acquérir une qualification professionnelle reconnue, et d'évoluer dans son métier ou vers un autre métier. En 2007, 70 personnes ont suivi les deux modules de formation Anglais et Bureautique. Pour 2008, l'offre s'élargit puisque 16 modules sont proposés aux collaborateurs. L'entreprise privilégie les formations se déroulant sur le temps de travail du collaborateur.
- **Le congé individuel de formation et validation des acquis de l'expérience :** Pour encourager la formation ou l'obtention d'une qualification grâce aux expériences professionnelles, COFIDIS s'engage à accompagner les collaborateurs dans leurs démarches en les aidant dans la constitution du dossier.

A l'heure actuelle COFIDIS organise 43 150 heures de formation par an au bénéficiant à 1 228 collaborateurs, soit l'équivalent de 5 jours de formation par personne pour un budget de 775 K€. Au total, ce sont 6.85% de la masse salariale dédiés à la formation.

- ⇒ **Le point « Santé » :** permet de prévenir les risques professionnels et les inaptitudes liées à l'évolution ou au changement de mission.
- ⇒ **Le parcours d'intégration personnalisé :** la nouvelle version de ce parcours déjà existant, permettra de faciliter l'intégration de chacun à un nouveau poste en bénéficiant de formation, d'adaptation à des objectifs réalistes, d'un accompagnement managérial, d'un parrainage et d'entretiens de suivi. La durée et le contenu du parcours sont définis de façon individuelle.
- ⇒ **Dispositif d'aide à la mobilité géographique dans ou hors du groupe :** COFIDIS s'engage à aider financièrement la mobilité géographique justifiée dans le cadre de la démarche GPEC.
- ⇒ **Le congés d'accompagnement au projet professionnel externe :** dans le cadre d'une externalisation de compétence, si le collaborateur fait le choix de rejoindre un prestataire, COFIDIS propose un congés spécifique constitutif d'une suspension de son contrat de travail pendant la période d'essai du nouvel emploi.
- ⇒ **L'aide au projet professionnel externe COFIDIS et hors groupe :** COFIDIS pourra accompagner le collaborateur en contribuant financièrement à ce projet.

L'accord GPEC c'est aussi accompagner chaque salarié jusqu'à la fin de sa carrière

COFIDIS profite de la signature de l'accord GPEC pour mettre en place un dispositif destiné aux seniors : **un outil d'accompagnement de la seconde partie de carrière et de maintien de l'emploi**. Les collaborateurs concernés sont les seniors (+ de 50 ans, soit 30 salariés COFIDIS en 2008) ou les travailleurs handicapés ou les collaborateurs présentant une restriction d'aptitudes (35 salariés en 2008) avec entre autre :

- ⇒ Un entretien de seconde partie de carrière
- ⇒ Un point santé spécifique
- ⇒ Un programme de transmission du savoir
- ⇒ Un aménagement du temps de travail
- ⇒ Un module de préparation au départ à la retraite

COFIDIS doit désormais faire vivre et animer ce dispositif très complet et très volontariste au quotidien, tout en pensant à ses évolutions futures car une entreprise de cette taille doit anticiper l'avenir de manière réfléchie pour rester compétitive.

* GPEC :

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences peut se définir comme « la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions cohérentes :

- ♦ *Visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'organisation (en terme d'effectifs et de compétences) en fonction de son plan stratégique (ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés)*
- ♦ *Et en impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.*

A propos de COFIDIS

Créé en 1982, COFIDIS est le spécialiste européen du crédit à la consommation à distance et emploie près de 3000 collaborateurs dans le monde (dont 1600 en France) qui gèrent au quotidien 11,5 millions de comptes clients. La société COFIDIS est implantée dans 9 pays (France, Belgique, Espagne, Portugal, Italie, République Tchèque, Hongrie, Roumanie et Slovaquie).
www.cofidis.fr

Contacts presse



Morgane VANDENDRIS

Tel : 01 58 65 00 44 / Email : mvandendris@hopscotch.fr

Pierre MAUREL

Tel : 01 58 65 00 19 / Email : pmaurel@hopscotch.fr