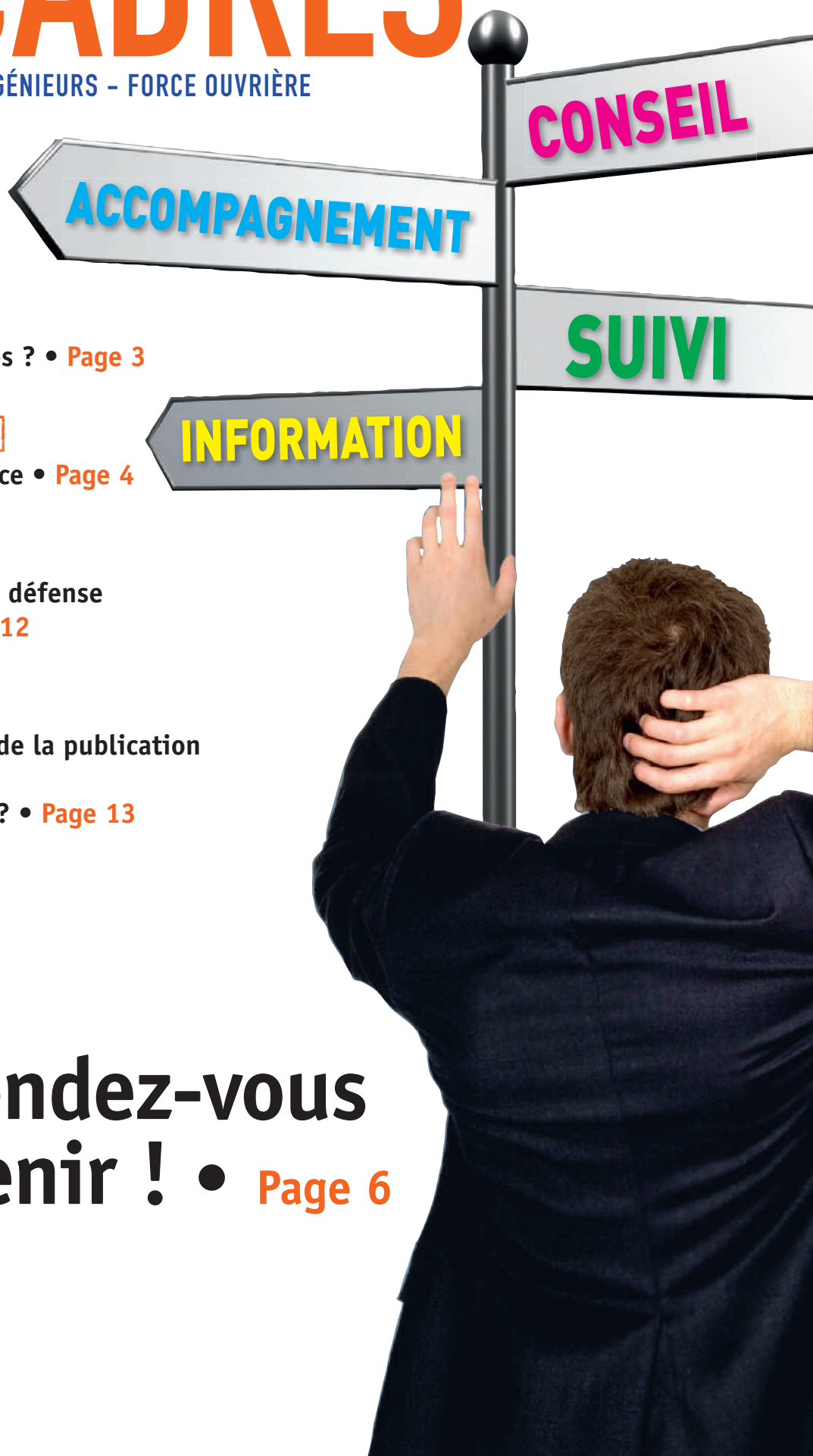


LA LETTRE N°149
NOVEMBRE 2012

FO-CADRES

DE L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



[parole d'expert]

Alain Pichon, sociologue
Evolution professionnelle
des cadres : quelles attentes ? • Page 3

[questions-réponses]

La clause de non-concurrence • Page 4

[zoom sur]

L'AFOC : L'association FO de défense
des consommateurs • Page 12

[culture]

Nicolas ROMEAS, Directeur de la publication
Cassandre/Horschamps
L'art est-il « hors travail » ? • Page 13

[dossier]

Apec
Prenez rendez-vous
avec l'avenir ! • Page 6



Compétitivité, que ne dit-on en ton nom !

Crise du système capitaliste ou faillite d'un système générateur de crise le constat n'est pas nouveau et n'en reste pas moins d'une âpre actualité. Économique, sociale, écologique, la crise renvoie à des traits constants du capitalisme où l'instabilité, la domination, le conflit, l'exploitation et l'aliénation lui sont historiquement et intrinsèquement liés.

La crise qui frappe depuis 2007 un nombre toujours plus croissant d'individus n'échappe pas à la règle. Elle résulte d'une série de violentes crises qui n'ont cessé de secouer un système financier rendu de plus en plus instable par son unification au niveau mondial, sa libéralisation et la complexification des instruments utilisés. La croissance du chômage et la progression de la précarité sont une nouvelle fois au rendez-vous, avec un cortège toujours plus fourni de victimes des chocs d'austérité qui sévissent en Europe. Or en dépit des drames sociaux qui se jouent sous nos yeux, la crise offre aux défenseurs du néo-libéralisme économique, l'occasion de réhabiliter avec force, sous couvert d'un retour à la croissance, les « vertus » du marché libre de toutes contraintes, de toutes réglementations et principes de régulations.



Eric PERES
Secrétaire
général
FO-Cadres

Ce n'est alors pas une surprise de voir soudainement ressurgir à la faveur d'un « loupé » médiatique du chef du Gouvernement, les critiques les plus acerbes à l'endroit des 35 heures, cause selon ses détracteurs de tous les malheurs économiques. Une offensive récurrente qui en plein débat sur le « choc de compétitivité et du rapport Gallois » vient en appui d'un énième assaut lancé sur les charges sociales, jugées une nouvelle fois toujours trop élevées et ce en dépit des politiques successives d'exonération. Pour 2007, 24,2 Mds sont consacrés aux dispositifs d'allègement des cotisations sociales contre 17,2 Mds pour 2003 et 3 Mds en 1993. Un coût qui a dépassé les 30 Mds € dès 2008. Entre 1982 et 2010, ce sont donc pas moins de 1000 milliards d'euros de salaire brut et 400 milliards d'euros de cotisations patronales qui ont basculé des salaires vers les profits sans de réels progrès tangibles sur l'évolution de l'emploi et de l'investissement dans notre pays.

Aussi vouloir aborder la compétitivité sous l'unique angle du « coût du travail » c'est refuser une fois de plus d'avoir une évaluation complète de la chaîne de valeur et des coûts associés. Cette évaluation doit tenir compte également du coût du capital et des autres ressources financières externes à long terme (dividendes versés aux actionnaires impactant le cash-flow, intérêt d'emprunt) ainsi que des évolutions du taux de change. Oser la compétitivité c'est donc pouvoir ouvrir le débat sur les facteurs hors coûts (qualité, image, recherche et innovation, organisation du travail, formation, efficacité du réseau, industrialisation...). C'est pouvoir introduire dans le logiciel de la réflexivité économique la dimension du « mieux vivre au travail », qui est tout sauf une lubie. C'est interroger plus sérieusement les modèles managériaux qui ont par trop d'occasions camouflé derrière le paravent de leurs discours bellicistes leur incapacité à renforcer la cohérence et le sens dans l'entreprise. C'est poser les termes d'un nouveau contrat social autour du nécessaire équilibre entre la contribution et la rétribution sans laquelle il y a peu de chance de renforcer les moyens de coopération au sein de l'entreprise. Oser la compétitivité c'est aussi oser l'imaginaire et la créativité pour soutenir les voies de l'innovation et de la recherche et soutenir l'économie de demain ; c'est soutenir la création d'une filière du numérique et assurer notre souveraineté économique face à ce qui sera dans les années à venir une révolution d'une ampleur égale aux précédentes grandes mutations industrielles.

À l'heure où les modèles économiques et sociaux sont interrogés pour apprécier leur efficacité, et envisager des idées nouvelles pour réorienter notre économie, force est de constater que l'externalisation des contrats de travail et des coûts (y compris sociaux), l'intensification des contraintes par la flexibilité, la précarisation généralisée demeurent le seul horizon. Aussi la rationalité économique, en abrasant toutes les possibilités alternatives aux analyses et actions économiques, en réduisant et résumant les finalités de ces mêmes actions à l'aune de la maximisation des profits et de la rentabilité à court terme contribue à atrophier la part de rêve en chacun d'entre nous, l'imagination et la créativité et conséquemment à créer une souffrance.

Autant dire que la situation actuelle oblige de tirer les leçons du passé. Elle invite les pouvoirs publics à plus de volontarisme et d'audace pour contrer les assauts d'un libéralisme destructeur et tourner résolument le dos à l'austérité qui, sous couvert de la rigueur budgétaire appuie le désengagement progressif de la puissance publique, accélère la privatisation des services publics et concourt à la libéralisation de pans entiers de notre économie sociale. Le temps n'est donc plus aux vœux, ni à l'espérance. Comme disait Albert Camus, « l'espoir, au contraire de ce que l'on croit équivaut à la résignation. Et vivre c'est ne pas se résigner ». Le temps est désormais à l'action pour lutter contre la misère et les inégalités dues à l'égoïsme des intérêts particuliers et à la critique de l'inauthenticité de la société marchande, et de l'étouffement des capacités créatives de l'individu, et agir pour un autre choix de société afin de restaurer la confiance autour de plus de justice sociale et de solidarité.

Pour 2007, **24,2** milliards d'euros sont consacrés aux dispositifs d'allègement des cotisations sociales contre **17,2** milliards pour 2003 et **3** milliards en 1993.

Alain Pichon, Ingénieur- Chercheur, Université d'Evry Évolution professionnelle des cadres, quelles attentes ?



La course à la carrière ne définit plus les cadres aujourd'hui. Plus qu'une contrepartie financière, ils recherchent avant tout un meilleur équilibre vie privée / vie professionnelle. Le sociologue Alain Pichon nous apporte son éclairage sur les nouvelles attentes des cadres.

Les cadres sont juridiquement nés le 22 septembre 1945, avec les décrets Parodi. Par ce texte, en substance, sont cadres ceux qui, possédant une formation de haut niveau, exercent un commandement sur des subalternes. Légitimées par la formation, les responsabilités d'encadrement sont alors la condition d'accès à la catégorie. Cependant, très vite, la catégorie s'est élargie. La formation de haut niveau, le niveau de rémunération, l'autonomie, la reconnaissance par l'employeur en particulier suffiront. Des cadres non encadrants (les experts) se mêleront aux cadres encadrants (les managers) au point même que les premiers s'imposeront majoritaires dans les effectifs.

Aujourd'hui, les interrogations relatives aux attentes des cadres en matière d'évolution professionnelle se réactivent. On les questionne sur leurs souhaits, leurs perspectives et leurs ambitions professionnelles dans le contexte de crise.

Certaines attentes ne concernent pas des conditions d'emploi et de travail inédites, mais exprime plutôt la crainte d'une remise en cause du statut, de l'identité professionnelle et de leur rapport à l'entreprise.

Ainsi, avec l'explosion du chômage qui désormais les touche, la sécurité d'emploi devient une préoccupation majeure. Les jeunes, pourtant bien

formés, peinent à trouver un travail à la mesure de leur formation. Les quadras s'interrogent sur la pérennité de leur situation. Les seniors craignent de partir plus tôt que prévu.

L'autonomie, la capacité d'initiative, l'ambiance et l'intérêt du travail nourri par la variété des activités constituent un second ensemble d'attentes en matière d'évolution professionnelle. Hier au cœur de la relation d'emploi de la catégorie, ces attentes sont aujourd'hui menacées et se réaniment face à des organisations gestionnaires de plus en plus prescriptives, inquisitrices et coercitives.

L'information enfin pose problème. La qualité informationnelle des entreprises à l'adresse de leurs salariés se dégrade. Les cadres peinent à voir où se dirige leur entreprise. Dans ce contexte, difficile de se projeter dans une entreprise dont l'orientation et la stratégie est de l'ordre de l'inconnue.

À côté de ces thèmes, expression d'une crise collective, d'autres attentes expriment une forme de retrait au statut. Il s'agit des attentes en termes de rémunération et de carrière professionnelle qui ont été longtemps caractéristique de la catégorie. Comparativement aux autres catégories de salariés, les cadres sont mieux rémunérés et



Alain PICHON :
«Aujourd'hui,
les interrogations
relatives aux attentes
des cadres en
matière d'évolution
professionnelle se
réactivent.»

ils le reconnaissent. En même temps, aujourd'hui, nombre d'entre eux, ne font plus la course au « travailler plus pour gagner plus ». Les femmes, les jeunes, les experts en particulier, sollicitent plutôt une stabilisation salariale en contrepartie d'une coexistence vie professionnelle - vie personnelle plus facile. Une forme de retrait d'implication s'esquisse.

En prolongement, la course à la carrière décline. Certains experts pourraient aspirer légitimement à devenir managers. Certains managers pourraient viser plus haut. Et pourtant, nombreux sont ceux qui avancent à reculons ou, plus encore, déclinent cette perspective. À cela une raison au moins. Dans la situation actuelle des entreprises, pas facile d'être placé « entre le marteau et l'enclume » et encore moins de jouer les « Icare » dans un ciel tourmenté par la compétition et où l'air de raréfie... Initialement considérée comme l'idéaltype de la catégorie et comme un Eldorado légitime, en contexte de crise, la position du manager perd de sa sublimité.

Propos recueillis par Mouna Hassan

8 cadres seniors sur 10
considèrent que les carrières sont bloquées.

Source : www.apec.fr

La clause de non-concurrence

Votre contrat de travail prévoit une clause de non-concurrence, prêtez-y une attention toute particulière. En effet, celle-ci peut pénaliser votre mobilité professionnelle, en limitant votre liberté de retrouver un emploi ou de changer d'employeur.

QU'EST-CE QU'UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE ?

La clause de non-concurrence vise à interdire au cadre, après la rupture de son contrat de travail, d'exercer une activité préjudiciable aux intérêts de son ancien employeur, sur une zone géographique déterminée et pour une durée définie.

LA CLAUSE DE NON-CONCURRENCE DOIT-ELLE ÊTRE PRÉVUE PAR ÉCRIT ?

Oui, elle doit obligatoirement être prévue par le contrat de travail ou la convention collective applicable. Lorsqu'elle est prévue par la convention collective, l'obligation de non-concurrence s'impose au cadre même

si elle n'est pas reprise dans son contrat de travail. Il faut toutefois qu'il ait été informé de son existence et mis en mesure d'en prendre connaissance.

À QUELLES CONDITIONS UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE EST-ELLE VALABLE ?

Pour être valable, la clause de non-concurrence doit respecter cinq conditions : elle doit être indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, être limitée dans le temps et dans l'espace, tenir compte de la spécificité de l'emploi du salarié et comporter l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière.

Ces conditions doivent être remplies cumulativement, faute de quoi la clause de non-concurrence peut être annulée. Le cadre peut donc en demander la nullité devant le conseil des prud'hommes, il peut également demander des dommages et intérêts en raison du préjudice subi.

QUE SE PASSE-T-IL SI AUCUNE CONTREPARTIE FINANCIÈRE N'EST PRÉVUE ?

La clause de non-concurrence est illicite, le cadre est ainsi libéré de son obligation et peut travailler sans risque pour une entreprise concurrente. Également, s'il décide malgré

tout de la respecter, il peut demander des dommages et intérêts devant le conseil de prud'hommes. En tout état de cause, dès lors que la clause de non-concurrence est dépourvue de contrepartie financière, le salarié doit être indemnisé même s'il n'a pas eu à appliquer l'obligation de non-concurrence après la rupture de son contrat de travail.

L'EMPLOYEUR PEUT-IL RENONCIER À L'APPLICATION D'UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE ?

Oui à la condition que la renonciation soit prévue dans le contrat de travail ou la convention collective. À défaut, l'employeur doit obtenir l'accord du cadre concerné. Cette renonciation doit respecter les formes et délais prévus par la convention collective ou le contrat de travail. Également, la renonciation doit être expresse et précise et résulter d'une volonté claire et non équivoque de l'employeur.

QUELLES SONT LES CONSÉQUENCES DE LA VIOLATION D'UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE ?

Le cadre court le risque d'une action devant le conseil de prud'hommes de son ancien employeur pour obtenir des dommages et intérêts. Il appartient à l'employeur d'apporter la preuve que le salarié n'a pas respecté la clause de non-concurrence. Également, le nouvel employeur qui avait connaissance de la clause de non-concurrence peut être condamné solidairement au paiement des dommages et intérêts.



**72% des femmes
et 84% des hommes**

qui ont connu une mobilité externe en 2010 occupent un poste à durée indéterminée.

Source : Apec.fr

CONTRÔLE DES HORAIRES DES SALARIÉS LA CNIL N'AUTORISE PLUS L'UTILISATION DE LA BIOMÉTRIE

Ces dernières années, les techniques de contrôle des salariés sur leurs lieux de travail ont connu un essor sans précédent, notamment par le recours à des dispositifs biométriques. La Commission s'est toujours montrée vigilante concernant les données biométriques. Celles-ci ont en effet la particularité d'être uniques et permanentes, car elles permettent d'identifier un individu à partir de ses caractéristiques physiques, biologiques, voire comportementales (ex : empreinte digitale, contour de la main). Elles sont produites par le corps lui-même et le désigne de façon définitive permettant de ce fait le « traçage » des individus et leur identification certaine.

Le caractère sensible de ces données explique que la loi Informatique et Libertés prévoit un contrôle spécifique de la CNIL fondé essentiellement sur la proportionnalité du dispositif au regard de la finalité recherchée, telle que la gestion des horaires. Le 27 avril 2006, la Commission avait adopté une autorisation unique de mise en œuvre de dispositifs biométriques reposant sur la reconnaissance du contour de la main et ayant pour finalités le contrôle d'accès ainsi que la gestion des horaires et de la restauration sur les lieux de travail (AU-007).

À la suite de plus d'une dizaine d'auditions (organisation syndicales et patronales, associations RH...), **un consensus s'est clairement exprimé** pour considérer comme disproportionnée l'utilisation de la biométrie aux fins de contrôle des horaires. FO, inquiète de la banalisation des dispositifs biométriques et de ses conséquences sur une nouvelle conception biologique de l'identité, s'est vivement opposée à ces dispositifs qui portent atteinte aux libertés des salariés et qui participent à la dégradation du climat social.

Dès lors, la Commission a décidé, dans une délibération du 20 septembre 2012, de modifier l'AU-007 en ce qu'elle autorisait l'utilisation du contour de la main aux fins de gestion des horaires. **Désormais, aucune autorisation unique ne permet de contrôler les horaires des salariés par un dispositif biométrique.**



RETRAITES COMPLÉMENTAIRES AGIRC – ARRCO LES NÉGOCIATIONS DÉBUTERONT LE 22 NOVEMBRE

Les régimes de retraites complémentaires Agirc – Arrco sont confrontés à une dégradation plus rapide de leur situation financière. Ainsi, les régimes enregistrent un résultat technique déficitaire de 2 milliards d'euros à l'Arrco et de 1,8 milliard à l'Agirc. Les prévisions pour 2012 montrent une aggravation de la situation avec des déficits qui se creusent dans les deux régimes. Quant aux réserves financières, à réglementation inchangée, celles-ci seront épuisées en 2017 à l'Agirc et en 2020 pour l'Arrco.

Dans ce contexte, une réunion paritaire s'est tenue au siège du MEDEF le 12 octobre dernier avec l'ensemble des délégations syndicales et patronales. À l'issue de cette rencontre, a été décidée l'ouverture d'un cycle de négociations au court duquel des mesures dites conservatoires devront être prises pour gérer les régimes sur le court terme. Également, des mesures structurelles seront à l'étude. La première réunion de négociation est prévue le 22 novembre 2012.

Pour FO-Cadres, la sauvegarde des régimes passe par le retour à l'équilibre financier et donc par l'apport de nouvelles ressources. L'objectif étant de garantir les droits à la retraite des générations futures.



PARITARISME FO SIGNE L'ACCORD SUR L'AFFECTATION DES RESSOURCES DU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS (FPSPP)

Après trois réunions de négociation, FO a décidé de signer l'accord sur l'affectation du Fonds Paritaire le 03 octobre 2012. L'accord met l'accent sur la lutte contre les inégalités d'accès à la formation professionnelle et le développement coordonné de la formation professionnelle dans les branches et dans les territoires.

FO estime que cet accord affiche la volonté des partenaires sociaux de renforcer le suivi qualitatif des actions prises en charge pour :

- Favoriser l'accès à l'emploi des jeunes
- Renforcer le maintien et l'évolution dans l'emploi des salariés les plus fragiles
- Sécuriser les salariés et les demandeurs d'emploi confrontés à des mutations économiques et dans le cadre de transitions et reconversions professionnelles.

FO veillera à ce que les appels à projets retenus apportent des réponses concrètes à ces problématiques.



● RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc et arrco
Votre retraite, on y travaille

[dossier]

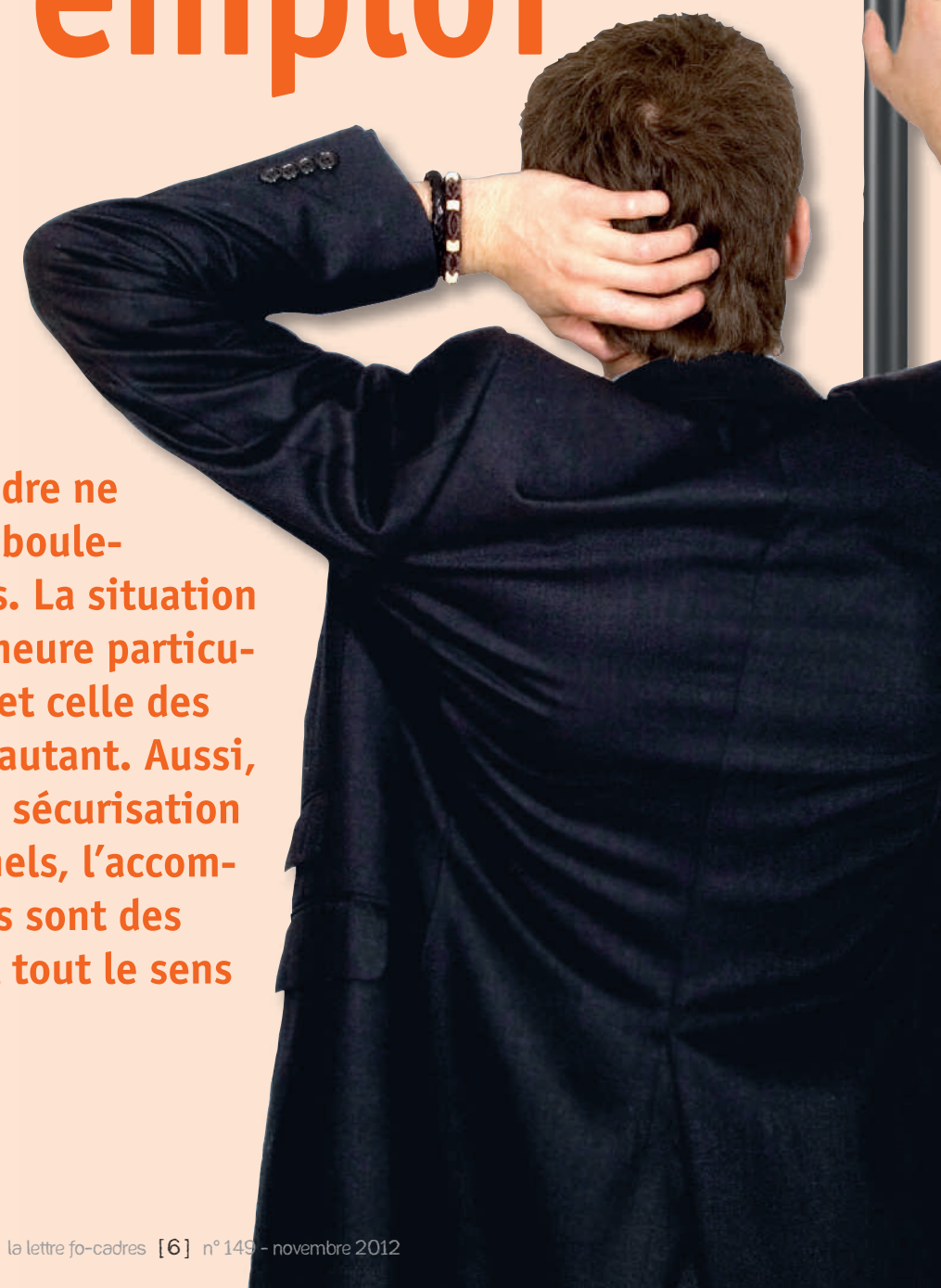
Association
pour l'emploi
des cadres (Apec)

Un atout pour l'emploi cadre

Le marché de l'emploi cadre ne reste pas insensible aux bouleversements économiques. La situation des jeunes diplômés demeure particulièrement préoccupante et celle des cadres séniors l'est tout autant. Aussi, l'insertion des jeunes, la sécurisation des parcours professionnels, l'accompagnement des mobilités sont des enjeux prioritaires. C'est tout le sens des missions de l'Apec.

SUIVI

CONSEIL



ACCOMPAGNEMENT

INFORMATION

Pour FO-Cadres, la problématique de l'emploi des cadres appelle une double exigence : celle d'un rapide retour à un emploi pérenne des cadres au chômage et celle d'un accompagnement tout au long du parcours professionnel, pour que soient anticipées les situations de ruptures de contrat de travail et de mobilités contraintes ou choisies. Dans un environnement de plus en plus incertain, la gestion le plus en amont possible des transitions professionnelles s'impose comme un enjeu complémentaire au traitement social du chômage.

C'est tout le sens de l'action de FO-Cadres au sein de l'Apec en faveur d'une meilleure sécurisation des parcours professionnels.

Pour FO-Cadres le modèle économique de l'Apec assis sur les cotisations mutualisées des cadres et des entreprises tout

comme le modèle de gestion paritaire est une configuration singulière, éminemment moderne qui assure les moyens d'une valeur ajoutée différenciatrice, sur un marché de l'emploi des cadres de plus en plus concurrentiel.

Aussi lorsque l'existence même de l'Apec fut remise en cause suite à une instruction de la Commission européenne sur la nature des cotisations de l'association. FO-cadres s'est fermement opposé à la volonté des pouvoirs publics d'instaurer un contrôle a priori et a posteriori des décisions de gestion et d'allocation des ressources de l'Apec.

L'accord national interprofessionnel relatif aux missions de l'Apec, signé le 12 juillet 2011 par l'ensemble des organisations syndicales (salariés et employeurs) à l'issue d'un long cycle de négociations réclamé par FO-Cadres, a permis de définir précisément la nature et le périmètre des missions mises en œuvre par l'APEC et d'inscrire celle-ci dans la durée. Par la suite, un nouveau mandat public a été proposé, reconnaissant l'indépendance des organisations syndicales dans la gestion de l'organisme paritaire et permettant de sécuriser l'APEC tant sur le plan de la gouvernance paritaire que sur celui du financement assuré par la cotisation. Ce mandat précise les missions d'intérêt général, définit les conditions d'une articulation efficace et juridiquement irréprochable entre les activités financées par la cotisation et celles financées par le secteur marchand. Enfin il met en œuvre un ensemble de mesures sécurisées et réfléchies ainsi que des bases de partenariat stable notamment avec Pôle emploi.

Tout en tenant compte de l'évolution de son environnement juridique et réglementaire, l'Apec doit continuer selon FO-Cadres à accorder une importance grandissante à l'anticipation des risques, au développement d'une solidarité intergénérationnelle en faveur des jeunes diplômés, à la problématique particulière des cadres seniors, comme aux difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises et à leurs préoccupations grandissantes en matière de gestion des parcours professionnels.

L'APEC, UNE ASSOCIATION PARITAIRE AU SERVICE DES CADRES

L'Apec est une association loi de 1901, privée et paritaire financée par les cotisations des cadres et des entreprises. Sa présidence est assurée alternativement tous les deux ans par un membre du collège cadre ou par un membre du collège patronal. En 2011, Marie-Françoise Leflon (CFE-CGC) a été désignée Présidente de l'Apec.

Le Conseil d'administration est composé à parité des cinq centrales syndicales représentant les cadres salariés du secteur privé (FO-Cadres, CFDT Cadres, CFE CGC, UGICA-CFTC, UGICT-CGT) et des membres du Medef. Le Conseil d'administration se réunit trois fois par an et fixe les orientations politiques et la stratégie de développement de l'Apec. Il veille à leur mise en œuvre et contrôle la gestion.

FO-Cadres est représentée au Conseil d'Administration par :

- Eric PERES, Secrétaire général de FO-Cadres, second vice-Président de l'Apec et Président de la commission Études,
- Mouna Hassan, Responsable du secteur études et communication de FO-Cadres, membre de la commission Communication.

La gestion paritaire de l'Apec se décline à l'échelle régionale. Pour mettre en œuvre sa politique de développement, le Conseil d'administration s'appuie sur 15 Comités paritaires régionaux (CPR) dans lesquels siègent des représentants patronaux et syndicaux.

Apec, prenez rendez-vous

L'Apec accompagne et conseille les cadres tout au long de leur parcours professionnel, ainsi que les jeunes issus de l'enseignement supérieur pour anticiper et préparer leur insertion professionnelle. Elle informe et conseille également les entreprises pour faciliter et optimiser leurs recrutements et la gestion des compétences.

Aujourd'hui, un parcours professionnel n'est plus une ligne toute tracée, mais un itinéraire parfois complexe ; le rôle de l'Apec est d'aider les cadres à préparer leur évolution et anticiper les changements de leur vie professionnelle. Pour cela, l'association développe des services qui répondent aux problématiques de chacun d'entre eux.

ACCOMPAGNEMENT ET CONSEIL AUX CADRES

L'Apec propose aux cadres un ensemble de services en réponse à leurs problématiques de gestion de carrière – identifier leur marché, bouger en interne ou en externe, faire le point, réfléchir à leur 2^e partie de carrière, se lancer dans une création ou reprise d'entreprise, envisager une formation, faire un bilan de compétences, etc. Tous ces services sont gratuits (hormis les bilans de compétences pour lesquels existent des solutions de financement).

Votre Potentiel Marché permet de bien s'évaluer pour évoluer. Ce service aide les cadres à mieux cerner leur marché et leurs possibilités d'évolution pour mettre en œuvre leur projet professionnel. Le service **Flash Conseil**, quant à lui, apporte aux cadres une réponse immédiate à une question précise et des conseils applicables tout de suite. CV et lettre de motivation constituent les sésames d'une prise de contact réussie

avec un employeur potentiel. **Objectif Candidature** permet aux cadres de bénéficier de conseils en vue de toucher efficacement les recruteurs. Avec le service **Perspectives**, les cadres peuvent réfléchir à donner une nouvelle orientation à leur vie professionnelle et identifier les pistes d'évolution les plus adaptées. Certains cadres souhaitent évoluer au sein de leur entreprise, mais il est parfois nécessaire de prendre du recul pour trouver un nouvel élan. Pour ce faire, l'Apec propose aux cadres **Booster Interne**, un service les aidant à analyser leur situation professionnelle pour bouger dans leur entreprise. Enfin, beaucoup de cadres sont tentés par la création et la reprise d'entreprise, avec **Objectif Entreprendre** l'Apec les conseille dans leur projet d'entrepreneuriat.

En outre, les cadres trouvent sur apec.fr toutes les informations sur le marché de l'emploi (métiers, secteurs, régions), les offres d'emploi cadre, les outils de conseil en ligne et tous les services pour postuler, être en relation avec les entreprises. Ils peuvent également échanger avec les consultants et d'autres cadres grâce aux forums, blogs ou encore utiliser directement le réseau social Viadeo. Enfin ils peuvent prendre rendez-vous avec un consultant dans un centre Apec.

Avec Next Step, demain se prépare aujourd'hui. Ce service permet aux cadres d'affûter leur stratégie d'évolution professionnelle, car changer de poste suppose de connaître son marché et son propre potentiel. Avec un consultant Apec, les cadres travaillent sur leur projet professionnel et sur les actions à mener pour changer de poste à court terme. L'Apec met à leur disposition des outils dans le but de faire avancer leur réflexion. 92%* des cadres qui ont eu recours à Next Step le recommanderaient.

*Étude CSA « Suivi de la performance des services », décembre 2011

CONSEILS ET SUIVI DES JEUNES ISSUS DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Conseiller les jeunes diplômés issus de l'enseignement supérieur sur leur recherche d'emploi et favoriser leur rencontre avec les entreprises est l'une des missions majeures de l'Apec. Aussi, celle-ci a développé des services spécifiques pour les nouveaux arrivants sur le marché du travail, car réussir son insertion professionnelle requiert une stratégie adaptée.

Fondé sur une connaissance approfondie du marché de l'emploi des jeunes diplômés, **Votre Potentiel Marché** permet d'analyser les opportunités du marché, spécifique à chacun, en fonction de son diplôme, son secteur, sa région, en apportant des informations pour mieux se

LE FINANCEMENT DE L'APEC PAR LES COTISATIONS

La majorité des ressources de l'Apec proviennent des cotisations des cadres et des entreprises du secteur privé. La cotisation Apec est exigible sur la tranche A et sur la tranche B. Elle est due à compter du premier euro dans la limite de la tranche B.

Le taux de la cotisation est de 0,06 % à raison de 0,036 % à la charge de l'entreprise et 0,024 % à la charge du salarié. Cette cotisation est collectée par les institutions de retraite des cadres (AGIRC).

ous avec l'avenir !

situer. Avec **Objectif Candidature**, l'Apec conseille aux jeunes à la recherche de leur premier emploi des améliorations à apporter à leur CV et lettre de motivation et les guide vers les moyens et outils les plus efficaces pour retenir l'attention des recruteurs. Le **service Flash Conseil** apporte aux jeunes une réponse immédiate à une question précise.

Les jeunes issus de l'enseignement supérieur trouvent sur apec.fr tous les services et les informations qui leur sont utiles pour bien structurer la recherche de leur premier emploi : des conseils en ligne et des informations sur les fonctions, les secteurs, les métiers. Des ateliers leur sont également proposés en petits groupes avec des consultants Apec pour approfondir certaines dimensions de leur recherche d'emploi (comme l'élaboration de leur projet, l'entretien de recrutement, les réseaux sociaux...). Enfin, ils peuvent prendre rendez-vous avec un consultant dans un centre Apec.

En outre, l'Apec a noué des partenariats avec les universités et les écoles pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en leur apportant des repères et informations pour préparer leur recherche. L'Apec forme également les enseignants à l'insertion professionnelle. Enfin, l'Apec propose aux établissements de l'enseignement supérieur de mettre sur leur site des services d'apec.fr, comme les offres d'emploi, l'agenda, les infos marché, etc.

Clés d'Emploi : organiser sa recherche pour décrocher son 1er emploi. L'Apec propose aux jeunes issus de l'enseignement supérieur une méthodologie adaptée à la recherche d'emploi tout en se familiarisant avec la réalité du marché du travail. Un consultant Apec accompagne le jeune lors de plusieurs entretiens pendant lesquels ils décryptent ensemble son besoin. Il l'aide également dans la rédaction de son CV, de sa lettre de motivation, dans l'identification des entreprises à contacter, la préparation des futurs entretiens et le développement de son réseau, etc. À l'issue de cette démarche, le jeune dispose d'un plan d'action personnalisé pour poursuivre sa recherche. **97% des jeunes ayant eu recours à Clés d'Emploi sont satisfaits de ce service.***

*Étude CSA « Suivi de la performance des services », décembre 2011

CONSEIL AUX ENTREPRISES

L'Apec développe pour les entreprises, quel que soit leur secteur ou leur effectif, un ensemble de services pour optimiser et faciliter leurs recrutements de cadres et de jeunes diplômés, et pour développer la mobilité et les compétences internes.

Ainsi pour leurs recrutements, la diffusion des offres d'emploi sur apec.fr offre une large audience cadre aux entreprises et la Candidapec leur donne accès à plus de 375 000 CV de cadres et de jeunes, actualisés en permanence. L'Apec propose aussi aux entreprises une palette de services pour optimiser leurs recrutements.

Par ailleurs, l'Apec propose des formations au recrutement et aux entretiens RH (annuel, professionnel) et organise des salons de recrutement. Ces prestations sont facturées aux entreprises.

L'enjeu de la nouvelle offre de service de l'Apec est de développer une relation forte (à distance et en proximité) avec un grand nombre de cadres pour les aider à piloter leur évolution professionnelle et à anticiper les questions liées à leur évolution professionnelle.

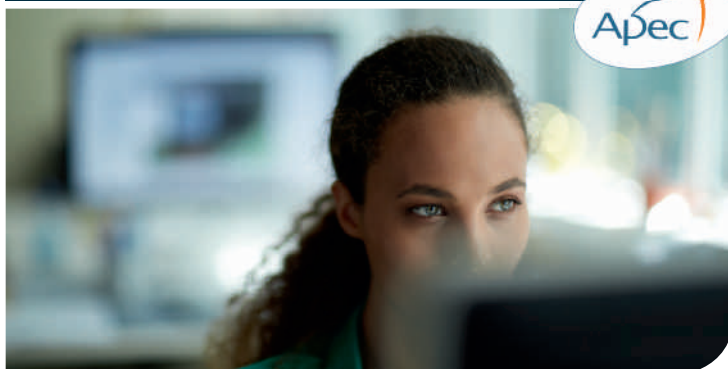


Aujourd'hui,
les cadres ont-ils
moins d'opportunités,
ou ont-ils
des opportunités
qu'ils ne voient pas ?

Votre Potentiel Marché est un service de l'Apec auquel tous les cadres ont droit, gratuitement. Un service pour vous situer sur votre marché afin d'identifier les possibilités qui s'offrent à vous.

47 centres et 500 consultants spécialistes de l'évolution professionnelle. Plus d'informations sur apec.fr

Apec. Prenez rendez-vous avec l'avenir.



[dossier]

Les nouveaux services Apec

Placer le cadre au cœur de l'offre

CETTE OFFRE DE SERVICES S'APPUIE SUR PLUSIEURS ÉTUDES ET PREND EN COMPTE LES ATTENTES DES CADRES EN TERMES :

- **D'autonomie** : le cadre décide du mode de relation qu'il veut avoir avec l'Apec,
- **D'expertise** : il attend un expert de sa fonction, de son secteur et expert de l'accompagnement
- **De personnalisation** : il veut une relation de conseil et des services qui répondent avant tout à ses problématiques et qui tiennent compte de sa situation.

Il n'y a pas de mode unique de conseil : chaque service est construit pour répondre d'abord à la situation personnelle du cadre par la modalité la plus appropriée.

À l'issue de chaque prestation, le cadre reçoit un compte rendu écrit avec des recommandations ou un plan d'action qui incarne la promesse du service rendu.

DEPUIS NOVEMBRE 2010, ONT ÉTÉ LANCÉS :

- **Votre Potentiel Marché** : Fournir au cadre des repères sur son marché potentiel et surtout l'optimiser grâce aux conseils de l'Apec,
- **Flash Conseil** : Répondre à toute question que se pose le cadre ou le JD sur son évolution professionnelle,
- **Diagnostic Formation** : Permet d'analyser la situation du client par rapport à sa question formation,
- **Next Step** : Faire le point et définir une stratégie professionnelle lors de 3 à 5 heures d'entretiens en face à-face avec un consultant,
- **Next Step mi-carrière** : Faire le point et définir une stratégie professionnelle pour mieux piloter sa seconde partie de carrière,
- **Booster Interne** : Optimiser ses «instants RH» ou réfléchir à une mobilité interne.
- **Objectif Entreprendre** : Se renseigner sur un projet concret de création / reprise d'entreprise.
- **Objectif Candidature** : apporter des conseils sur les outils de candidature (CV, lettre de motivation).
- **Perspectives** : permettre de se projeter et d'identifier les évolutions et les changements possibles.

L'Apec en chiffres

- 800 000 cadres et jeunes diplômés et 39 000 entreprises sont clients de l'Apec
- près de 439 000 offres diffusées par l'Apec en 2011
- 3,8 millions de visites par mois sur apec.fr et 1,9 million de visiteurs uniques chaque mois
- 47 centres, 850 collaborateurs

RETROUVEZ TOUS LES SERVICES DE L'APEC

- Partout en France : 47 centres
- Un site internet : Apec.fr
- Un numéro Azur : 0 810 805 805 (prix d'un appel local depuis un poste fixe) du lundi au vendredi de 9h à 19h
- Sur les Réseaux sociaux : Facebook, Viadeo, LinkedIn, Twitter

LA PAROLE À JEAN-MARIE MARX, DIRECTEUR GÉNÉRAL DE L'APEC

QUESTION 1 : QUELS SONT LES ENJEUX PRIORI- TAIRES DE L'APEC AUJOURD'HUI ?

D'abord je voudrais dire que je suis heureux et fier d'avoir pris la direction générale de l'Apec parce que je suis convaincu que son rôle est clé sur le marché de l'emploi des cadres. J'ai chaque jour la preuve que le savoir-faire et l'expertise des 900 collaborateurs qui la composent font sa force, et que dans un contexte où la crise économique ne les épargne guère, les cadres, les jeunes diplômés et les entreprises ont besoins de professionnels comme ceux de l'Apec à leurs côtés. Plus que jamais l'action de l'Apec doit leur permettre « de prendre rendez-vous avec l'avenir » comme l'indique notre dernière campagne publicitaire ! Comme vous le savez, l'Accord National Interprofessionnel du 12 juillet dernier qui rénove les missions de l'Apec, et qui a été étendu le 9 août 2012, a confirmé notre positionnement sur la sécurisation des parcours professionnels et des recrutements, sur la diffusion des offres ainsi que notre mission d'observatoire du marché de l'emploi qui s'imposent comme nos enjeux prioritaires. Il réaffirme aussi pour nous, la possibilité de mener des activités marchandes en particulier avec les entreprises. Enfin, et c'est essentiel à mes yeux, il a permis d'inscrire l'action de l'Apec dans la durée !

QUESTION 2 : QUELLE EST LA VALEUR AJOUTÉE DE LA NOUVELLE OFFRE DE SER- VICE DE L'APEC POUR LES CADRES, LES INGÉNIEURS ET LES JEUNES DIPLÔMÉS ?

Qu'il s'agisse par exemple de Flash Conseil pour les cadres, ou bien de Clés d'emploi pour les jeunes diplômés, ou encore de Votre Potentiel



Photo : Remy Lecourieux

Jean-Marie MARX,
Directeur général de
l'Apec depuis mars
2012

« Nos objectifs
sont avant tout de
sécuriser les parcours
professionnels des
cadres tout au long
de leur vie profes-
sionnelle, et de sécu-
rifier les recrutements
des entreprises. »

Sourcing pour les recruteurs, le maître mot des services que nous proposons est « personnalisation ». Ainsi, nous sommes au plus près des besoins de chacun au bon moment. Quel autre opérateur est en mesure d'avoir une vision précise du marché et de ses évolutions ? Quel acteur a une véritable expertise des problématiques de l'évolution professionnelle des cadres et des besoins des recruteurs ? Qui peut mettre à disposition une mine d'informations fiables sur les métiers, les salaires, les offres disponibles?... Et bien, nous réunissons tout cela à l'Apec, et la véritable valeur ajoutée de nos services est cette capacité à répondre à toutes les questions qui se posent aux cadres à tout moment, ainsi qu'aux entreprises. Je vous invite d'ailleurs à les découvrir sur notre site apec.fr.

QUESTION 3 : QUE PENSEZ- VOUS DE LA GOUVERNANCE DE L'APEC ET DES AVAN- TAGES DE SA GESTION PARITAIRE ?

J'ai l'intime conviction que la gouvernance de l'Apec en assure non seulement son indépendance, mais aussi son efficacité. Sa gestion paritaire nous permet d'avancer au plus près des besoins des cadres, des jeunes diplômés et des entreprises. Elle nous permet d'être en prise

directe avec la réalité de chacun. Les problématiques sont complexes et ce sont les partenaires sociaux qui nous permettent de les appréhender au mieux et d'apporter les réponses adaptées en termes d'orientations stratégiques. J'ajouterais que les organisations syndicales relayent efficacement l'information sur les services de l'Apec auprès des cadres. Enfin, j'aimerais souligner le fait que FO-Cadres apporte une contribution essentielle en particulier à travers la Présidence de la Commission Études.

QUESTION 4 : QUELS SONT VOS OBJECTIFS POUR L'APEC À L'AVENIR ?

Nos objectifs sont avant tout de sécuriser les parcours professionnels des cadres tout au long de leur vie professionnelle, et de sécuriser les recrutements des entreprises. En outre, nous nous devons d'apporter des services efficaces aux cadres en priorité aux cadres salariés, d'assurer la transparence du marché tant pour les cadres que pour les entreprises, et de garantir des offres de qualité représentatives du marché. J'ai enfin le souci d'une bonne gestion économique de l'Apec et de l'optimisation de nos moyens. Je suis d'ailleurs pleinement confiant car je sais que toutes les équipes de l'Apec sont mobilisées pour atteindre ces objectifs !

Propos recueillis par Mouna Hassan



[zoom sur]

L'AFOC : L'association FO de défense des consommateurs

L'Association Force Ouvrière Consommateurs (AFOC) est une association de défense des consommateurs agréée par les pouvoirs publics. Elle met à la disposition des adhérents FO un service de conseil juridique et de traitement amiable des litiges individuels qu'ils peuvent rencontrer dans leur vie quotidienne, dans les domaines de la consommation, téléphonie, automobile, banques, démarchage...

Reconnue parmi les associations majeures du secteur, l'AFOC occupe 1 des 7 sièges du bureau du Conseil National de la Consommation (CNC), parlement de la consommation en France. Elle siège aussi dans les principaux organismes nationaux dans lesquels les droits des consommateurs sont défendus et leur avis pris en compte : Institut National de la Consommation (INC), Commission de la Sécurité des Consommateurs (CSC), Commission des Clauses Abusives (CCA), Commission de la Médiation de la Consommation (CMC), Comité Consultatif du Secteur Financier (CCSF), AGRIMER, INAO.... Solidarité, égalité de traitement, justice, sécurité, défense des consommateurs et des locataires... sont au cœur des préoccupations de l'AFOC, qui revendique une consommation régulée, soucieuse des conditions sociales de production des biens et des services ainsi que de l'environnement.

Afin de faire valoir les aspirations de ses mandants, l'AFOC entretient un dialogue constant avec les plus grandes entreprises tant du secteur public (La Poste, France Télécom, SNCF, EDF, GDF-Suez...) que du secteur privé.

À ses missions de représentation, s'ajoutent celles d'information des consommateurs et de conseil à ses adhérents en cas de litige avec un professionnel. Pour ce faire, il existe plus de 200 points de contact dédiés sur tout le territoire et une équipe nationale de juristes à la compétence avérée forme et soutient les équipes locales par l'organisation de stages sur le droit de la consommation et par des permanences téléphoniques.



Au plan départemental, l'AFOC est active dans les instances les plus importantes : commissions de surendettement ; commission départementale de conciliation ; commissions d'aménagement commercial... ainsi que dans de nombreuses commissions consultatives de service public local.

L'AFOC est également une association de défense des locataires. Elle fait partie des 5 associations de locataires représentatives au plan national et siège à la Commission Nationale de Concertation en matière Locative. De nombreux administrateurs de HLM (plus de 150 élus en 2010 sur des listes AFOC) représentent les locataires et défendent leurs intérêts au plus près du terrain. Des amicales de locataires, un peu partout en France, portent haut les couleurs de l'AFOC et concourent au respect des droits et à l'amélioration du cadre de vie des locataires.

De plus, l'AFOC vient d'obtenir un siège, pour la première fois dans son histoire, au sein du Conseil fédéral des Offices ce qui va lui permettre d'accroître sa représentativité, son audience et son influence aussi bien auprès de la Fédération des Offices publics de l'Habitat que des autres bailleurs HLM.

Vous êtes adhérents FO-Cadres et donc adhérents de l'AFOC, vous pouvez donc bénéficier de tous les services que propose l'association. Pour cela, il suffit de contacter l'AFOC du département souhaité, la liste et les coordonnées figurant sur le site :

www.afoc.net



AFOC

Association de Consommateurs

L'art est-il « hors travail » ?

Interview de Nicolas ROMEAS, Directeur de la publication *Cassandra/horschamps*

Projet, culture, créativité, performance sont autant de thèmes fréquemment associés au management des entreprises et des administrations comme un art de la conduite voire de la médiation. Sont-ils pour autant porteurs de sens et affirment-ils réellement la créativité de l'homme au travail ?

QUAND ON PARLE DE PRATIQUES ARTISTIQUES, DE QUOI PARLE-T-ON ?

Il s'agit de pratiques qui font appel à de l'imaginaire. Et même si cela passe par des techniques différentes, variées, qui nécessitent à chaque fois un apprentissage, la matière première, reste l'imaginaire. Autant dire une qualité et une spécificité humaine qui est assez peu et souvent mal employée dans d'autres domaines. Y compris dans le monde du travail, où elles étaient jadis beaucoup plus présentes.

L'ART SERAIT-IL UN HORS-TRAVAIL ?

Les pratiques de l'art tendent à disparaître du reste de la société. La tendance dominante est de vouloir transformer les individus, les travailleurs en chose. Il s'agit de produire, avec de moins en moins d'initiatives personnelles et de jouissances. Si l'on ne peut plus « jouir » au sens que cela ne peut plus nous appartenir, nous devenons simplement les vecteurs de quelque chose qui nous traverse, et nous ne sommes dès lors plus présents.

LA DIMENSION COLLECTIVE S'EFFACE T'ELLE DANS LA PRODUCTION ARTISTIQUE ?

Même si cela semble passer par un individu, il s'agit quand même de quelque chose qui est fondamentalement collectif. Si l'œuvre finale est signée par un auteur, ce dernier ne vient pas de nulle part, il est issu d'une société, d'une époque ; il est le porte-parole d'un construit social. La culture c'est ce qui fabrique un être humain, qui



créer des langages. La peinture crée des langages, le théâtre crée des langages.

LE MANAGEMENT COMME "ART DE LA CONDUITE" EST-IL UN LANGAGE ?

L'art c'est simplement une façon de faire. Il y a une origine commune à l'art et l'artisanat. C'est aussi et avant tout une production de sens. Sur ce point les pratiques et discours managériaux sont loin d'être une production d'imaginaire et de sens. Il y a encore un siècle, dans certaines professions il était encore possible de trouver une part de créativité personnelle, de fantaisie, d'imagination échappant à toute forme de standardisation et contribuant à l'épanouissement. Il n'y a plus de valeur humaine quand tous les objets sont identiques. Si l'horizon est écono-

mique, vous pouvez y mettre ce que vous voulez, ce sera de toute façon mis au service d'une rationalité instrumentale autour de laquelle gravite le profit, la rentabilité ; vous serez limité par telle ou telle contrainte, par tels ou tels objectifs. L'art est un acte désintéressé au service de l'imaginaire et de rien d'autre.

LA RATIONALITÉ ÉCONOMIQUE RATTRAPE T'ELLE LE MONDE ARTISTIQUE ?

Citez-moi un aspect de la vie en société qui ne soit pas « bouffé » par le capitalisme. Le capitalisme a un estomac illimité, son objectif est de tout digérer. Le véritable drame, c'est que lorsque toutes les dimensions de la société seront happées par « cette machine économique », l'espèce humaine sera en danger.

LA VOCATION ARTISTIQUE COMME DON DE SOI EST-ELLE PROPRE À L'ARTISTE ?

L'artiste est le représentant absolu d'une forme de critique. Un artiste « authentique », qui est prêt à risquer beaucoup pour réaliser une œuvre et pour échanger avec les autres, ses contemporains, c'est quelqu'un que vous ne pourrez pas du tout transformer en machine, en robot, en pur producteur-consommateur. Aussi la vocation du médecin de l'hôpital public, de l'enseignant n'est pas éloignée de la vocation de l'artiste comme acte dépourvu de toutes finalités économiques en dehors de tout contexte social et économique. De ce point de vue, la défense des services publics est de l'ordre de la critique sociale et artistique.

Nicolas ROMEAS

« L'artiste est le représentant absolu d'une forme de critique. Un artiste « authentique », qui est prêt à risquer beaucoup pour réaliser une œuvre et pour échanger avec les autres, ses contemporains, c'est quelqu'un que vous ne pourrez pas du tout transformer en machine, en robot, en pur producteur-consommateur. »



Interview de Nicolas ROMEAS, Directeur de la publication *Cassandra/Horschamps*

SI LA CULTURE N'EST PAS UN BIEN ÉCONOMIQUE, QUEL RÔLE ACCORDEZ-VOUS AUX SERVICES PUBLICS ?

La culture n'est pas un bien économique, et il faut la financer. Dans les anciennes sociétés villageoises, les systèmes de solidarité assurent naturellement une fonction sociale, de cohésion. Dans une société urbanisée comme la nôtre, avec une forte densité sociale et structure de relations plus distendues la solidarité disparaît de fait ; le service public assure dès lors le rôle et la fonction de solidarité des sociétés villageoises. Si ce service public n'existe plus, alors il n'y a plus aucun système de solidarité. Il n'y a plus aucune possibilité de donner de la valeur et de l'importance, et de soutenir des choses qui ne sont pas du tout du domaine de la rentabilité. Il y a de cela quand on parle d'éducation populaire, cette volonté de construire un accès pour tous à la connaissance comme un élément indispensable à toute démocratie. L'idée est que n'importe qui où qu'il soit puisse échanger, partager, donner et recevoir.

LE MAINTIEN DES SERVICES PUBLICS EST-IL DONC UN COMBAT SALUTAIRE ?

C'est un combat vital. C'est la condition pour que notre société soit capable de ne pas être totalement aspirée et digérée par l'économie. Le service public est le seul système qui nous permet de continuer à faire vivre des choses qui n'ont pas de valeur marchande, sans les dénaturer. C'est un élément fort du pacte social républicain. Si vous rentabilisez le théâtre, vous faites du mauvais théâtre. Si vous rentabilisez n'importe



quelle pratique de l'art, la littérature, vous faites du mauvais art. De la même manière, si vous rentabilisez un hôpital ou si vous rentabilisez une école ce n'est plus seulement un contresens, c'est un crime. Car vous ne faites plus de la santé publique pour tous, vous ne faites plus de l'enseignement pour tous. Porter atteinte à l'intégrité de l'hôpital public, à l'école publique c'est aussi porter atteinte aux infirmiers, aux médecins, plus encore aux malades, vous porter atteinte à la société toute entière.

L'EUROPE EST AUJOURD'HUI LE THÉÂTRE DE POLITIQUE D'AUSTÉRITÉ, QU'EN PENSEZ-VOUS ?

Je pense que l'Europe telle qu'elle est construite aujourd'hui va dans l'impasse. Il y a au Parlement européen un certain nombre de gens qui le disent, mais malheureusement

sans réels pouvoirs d'agir. Je pense donc que l'on ne peut être que dans la résistance par rapport à la conception de l'Europe qu'on nous propose.

Je me suis beaucoup intéressé au théâtre, ce théâtre que nous connaissons aujourd'hui et qui est né en Grèce, dans une seule ville, qui s'appelait Athènes. Dans cette ville l'essentiel d'une pratique est devenu mondial, en tout cas pour l'occident, le théâtre qui au départ est un outil pour réguler la société, pour dire les excès, pour tout ce qu'il faudrait faire, pour condamner ce qui a été mal fait, pour féliciter ce qui a été bien fait, etc. C'est à cela que ça sert le théâtre, cela sert à améliorer une société. Aujourd'hui c'est une distraction chez nous, donc il y a vraiment quelque chose qui ne va pas.

Propos recueillis par Eric PERES

CONTRE LES DIKTATS DE LA MARCHANDISATION DE L'HUMAIN, UN OUTIL DE RÉSISTANCE ET D'INVENTION POUR L'ART, LA CULTURE ET LE VIVRE ENSEMBLE...

Depuis 1995, *Cassandra/Horschamp* invente un nouveau regard sur la culture avec une revue accessible qui parle d'art d'une façon inédite en le reliant à l'évolution de la société contemporaine.

Elle donne la parole à tous ceux qui inventent de nouvelles façons de vivre ensemble. On y découvre des équipes remarquables qui font un travail méconnu à la frontière du culturel et du social, et des chercheurs de haut niveau s'y expriment sans jargon sur les questions culturelles et politiques.

Le centre de ressources, d'actions et d'édition Horschamp poursuit cette mission de service public en organisant de nombreuses rencontres mêlant réflexion, débats et propositions artistiques originales.

Que ce soit lors de ses appels aux politiques, des cycles de rencontres d'Horschamp ou de l'animation du groupe de réflexion et d'action **Reflex(e)**, *Cassandra/Horschamp* a toujours été en pointe dans la lutte du symbolique et de l'inquantifiable contre la dictature du nombre.

Pour en savoir plus :



www.horchamps.org

LA LETTRE NOUVEAU
FO-CADRES
DE L'UNION DES CADRES ET INGÉNIEURS - FORCE OUVRIÈRE



Directeur de la Publication : Eric PERES
FO-Cadres - L'Union des Cadres et Ingénieurs - Force Ouvrière
2, rue de la Michodière - 75002 Paris
Tél. : +33 1 47 42 39 69 - Fax : +33 1 47 42 03 53
Courriel : contact@fo-cadres.fr - Site internet : www.fo-cadres.fr

Dépôt légal 10/2012 - ISSN 1963-2509 - CPPAP 0112 S 08146
N° 149 - 0,30 Euros - Diffusion gratuite aux adhérents

Composition et Impression :
Imprimerie Nouvelle - Groupe Jouve
93, avenue Denis Papin - 45800 Saint-Jean de Braye
Tél. : 02 38 70 94 94
Cette publication est imprimée sur du papier recyclé





Éducation populaire une utopie d'avenir

Un ouvrage de référence coordonné par l'équipe de la revue *Cassandra/Horschamp* à partir des enquêtes réalisées par Franck Lepage

Publié en coédition avec Les Liens qui Libèrent

200 pages

70 images en noir et blanc

Format : 19 x 23 cm

Prix : 19,90 euros ttc

ISBN : 979-1-02090-012-1

Diffusion : Actes Sud

À paraître automne 2012

Éducation populaire : le retour

Né en France à la Libération, sous l'impulsion d'une pensée portée par le Conseil national de la Résistance et dont le cheminement remonte au moins à Condorcet, ce grand mouvement continue aujourd'hui à porter l'idéal d'un art et d'une culture pour tous. Il prend parfois d'autres noms, invente d'autres formes, mais en une période où le néolibéralisme fait rage et répand dans le monde le poison d'une marchandisation universelle, ce qui est en son cœur continue de nous animer comme l'un des plus précieux outils pour réaffirmer, comme dit Roland Gori, l'humanité dans l'Homme.

Voici un livre de référence qui retrace, grâce notamment au travail de Franck Lepage, l'épopée de magnifiques utopistes qui firent entrer leurs rêves dans le réel. Cet ouvrage a d'abord vocation de transmettre une histoire extraordinaire

et méconnue, mais il veut aussi donner courage et force à tous ceux qui ne se résignent pas à la réduction des pratiques culturelles et artistiques à la production d'objets marchands ou de signes de distinction pour une élite.

Ceux qui sont conscients du fait que l'art et la culture sont des outils de civilisation aussi essentiels à l'avenir de l'humanité que la préservation de la Terre, savent qu'il nous faut puiser dans ce passé la force de construire l'avenir.

Les équipes de *Cassandra/Horschamp* qui explore depuis plus de seize ans les relations entre l'art, la culture et la société contemporaine et des Liens qui Libèrent, éditeur associé à Actes Sud qui interroge la crise des liens dans les sociétés occidentales, sont particulièrement fières et heureuses de vous présenter cet ouvrage unique.

Appel à souscription (réception en priorité dès sa parution)

Vous pouvez soutenir *Cassandra/Horschamp* en achetant cet ouvrage de référence

Pour souscrire : remplir le bulletin ci-dessous, établir un chèque à l'ordre de *Cassandra/Horschamp* et retourner l'ensemble à l'adresse suivante : *Cassandra/Horschamp* 16, rue Girardon 75018 Paris, France

Directement sur notre site : www.horschamp.org

Souscription à *Éducation populaire, une utopie d'avenir*

- Souscription simple : 19,90 Euros
- Souscription avec abonnement 1 an à la revue *Cassandra/Horschamp* :
 - Tarif normal : 40 Euros
 - Tarif réduit (étudiants, chômeurs) : 35 Euros
- Souscription abonnés : 17,00 Euros
frais de port (4,20 Euros) offerts

Prénom

Nom

Raison sociale

Adresse

.....

Ville et code postal

E-mail

être informé(e) des activités de *Cassandra/Horschamp*

Aujourd'hui, en tant que cadre, vous avez droit à tous les services de l'Apec, gratuitement.

En effet, les services de l'Apec sont financés par les cotisations des cadres et des entreprises, voilà pourquoi tous les cadres peuvent en bénéficier gratuitement.

Et parce que la vie des cadres a changé, l'Apec propose de nouveaux services en lien avec la nouvelle vie des cadres.

47 centres et 500 consultants spécialistes de l'évolution professionnelle.
Plus d'informations sur apec.fr

Apec. Prenez rendez-vous avec l'avenir.

