

Lucca : Piloter les services aux occupants

Dans le monde des services aux occupants, trois problématiques se dégagent : la réservation de salles, la gestion des demandes d'intervention et l'accueil des visiteurs. Pour y répondre, la société Lucca a élaboré trois logiciels dédiés : Urba Booking, Urba Request et Urba Hôtesse qui s'adaptent aux besoins de trois cibles : les résidents, les gestionnaires et les responsables de l'environnement de travail (services généraux) grâce au Portail Urba.

Visibilité des services offerts par l'entreprise

Point d'accès unique à tous les logiciels, le Portail Urba s'appuie sur trois visions différentes. D'abord sur celle du résident qui effectue ses demandes et en visualise l'état d'avancement en temps réel. Ensuite, sur celle du gestionnaire qui accède aux demandes qui le concernent et les traite directement depuis le Portail. Enfin, sur celle du Directeur de l'environnement de travail qui accède aux reportings de l'application afin de monitorer

l'activité de son site en temps réel : que font mes équipes aujourd'hui ? Quelle est l'évolution du nombre de demandes effectuées par les occupants et leur répartition ? Mes prestataires respectent-ils leurs contrats ? etc.

Des solutions pour toutes les fonctions

Avec le Portail, les utilisateurs profitent ainsi d'une homogénéisation de la gestion des demandes des occupants en s'y connectant directement sans avoir recours à des mails ou des appels. Cet outil offre aussi une tribune pour la communication autour du travail des services généraux et permet un véritable suivi grâce à une communication en temps réel autour des demandes. De son côté le Directeur de l'environnement de travail peut piloter son activité en toute sérénité et sans contraintes. Par ailleurs, Urba est une solution web disponible en mode SaaS (accessible par Internet). De fait, aucune installation sur les postes



clients n'est nécessaire :

le DSI est alors libéré des contraintes d'installation et le Directeur de l'environnement de travail ravi de la rapidité de déploiement.

A propos de Lucca :

Editeur d'applications WEB multi-utilisateurs pour entreprises, la société Lucca compte aujourd'hui 450 clients au travers de 30 pays. Grâce à sa suite logicielle de gestion des services aux occupants, Urba, Lucca propose un outil permettant d'améliorer la gestion des services proposés aux résidents d'un ou plusieurs sites.

www.lucca.fr

ADP, l'externalisation : Une tendance profonde et durable



Créée en 1949, la société ADP (Automatic Data Processing) est aujourd'hui l'un des principaux leaders mondiaux de solutions de services et d'externalisation aux entreprises. En France, elle est aussi le plus important centre de paye avec, chaque mois pour son offre d'externalisation, plus de 400 000 bulletins de salaire gérés.

Pourquoi choisir d'externaliser certaines fonctions RH et administratives ? En premier lieu, pour s'assurer de plus de sécurité sur le plan informatique, sur le plan humain, mais aussi pour mieux

gérer la complexité légale. L'externalisation permet aussi d'améliorer les performances de l'entreprise et grâce à elle, les DRH peuvent se recentrer sur leur cœur de métier en mettant sous contrôle d'experts les fonctions administratives et payes qui sont particulièrement réglementées et chronophages. Ainsi, ils peuvent se concentrer sur ce qui fait leur valeur ajoutée dans l'entreprise pour mobiliser, développer et valoriser leurs salariés. ADP propose toute une gamme de services pour accompagner le DRH dans ce sens.

Externaliser : aller vers des enjeux plus stratégiques de la fonction RH

Ce qui fait aujourd'hui la force d'ADP sur le marché des solutions de services et d'externalisation, c'est la flexibilité de son offre, adaptée à toutes les entreprises, des plus pe-

tités aux plus importantes. En effet, les DRH sont à la recherche de fonctions qui soient en adéquation avec leurs effectifs d'aujourd'hui mais aussi de demain. Ils sont aussi plus demandeurs d'indicateurs de performances, un phénomène nouveau observé par l'entreprise qui réfléchit donc toujours à développer de nouvelles innovations. Les métiers de l'externalisation ont, en effet, beaucoup évolué en 60 ans et s'enrichissent sans cesse. C'est ce qu'explique François Godreau, directeur du consulting chez ADP : « Avant, quand une entreprise faisait appel à nous, c'est qu'elle était en situation de rupture. Aujourd'hui, la majorité de celles qui nous contactent le font pour des raisons stratégiques : optimisation du temps, de la productivité, décentralisation, évolution de la fonction... » Le marché de l'externalisation est en croissance de 10% par an depuis le début des années 2000. A l'orée de 2012, l'externalisation est donc bien une tendance profonde et durable !

www.fr.adp.com

Brèves... Brèves... Brèves... Brèves... Brèves... Brèves... Brèves... Brèves... Brèves... Brèves... Brèves... Brèves... Brèves... Brèves... Brèves...

Les femmes plus touchées que les hommes par le stress en entreprise ?

Selon une étude épidémiologique sur les risques psychosociaux au travail, les femmes seraient les plus concernées par le mal être en entreprise dans certains secteurs d'activité : production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau, administration publique, activités financières et services collectifs sociaux et personnels.

Les Français aiment leur travail

Selon, une récente enquête menée par le site 20 minutes.fr, En Ligne pour l'Emploi et OpinionWay, les Français seraient 75% à être heureux d'exercer leur métier,

notamment par ce qu'il leur apporte en termes d'apprentissage mais aussi parce qu'il leur permet d'être en relation avec des gens qu'ils apprécient.

Les cadres « décadrés » ?

En Europe, les cadres seraient majoritairement victimes de stress négatif (86% d'entre eux). Selon la fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie au travail, 28% des travailleurs de l'UE se plaindraient de stress en entreprise.

Le stress : un « coût » dur pour les entreprises

Difficile d'estimer les coûts réels du stress en entreprise.

Mais un rapport de 2008 remis au gouvernement, révèle que le stress coûterait entre 3 et 4% du PIB, en France. Un chiffre confirmé par le syndicat des cadres de France. Le stress au travail coûterait donc 10 fois plus cher que les conflits sociaux.

L'open space m'a tué...

Dans l'Europe, la France est l'un des pays qui affiche le plus fort taux de suicide. Aucune étude ne donne de chiffres sur les suicides d'origine professionnelle. Mais de source syndicale, on estime de 400 à 500 morts pas an à imputer au monde de l'entreprise.

Stress au travail : un impact sur la productivité

En France, un salarié sur deux dit travailler dans l'urgence et un salarié sur trois déclare vivre des situations de tension avec ses collègues ou sa hiérarchie. Selon l'Organisation Mondiale pour la Santé, 50 à 60% des jours de travail en Europe résulteraient du stress.

De l'autre côté de l'Atlantique...

Aux Etats-Unis, le stress coûterait à l'industrie quelques 200 milliards de dollars par an, soit 10 fois plus que les grèves ou même que la totalité des bénéfices des 500 sociétés les plus riches !

Alinéa Europe : L'externalisation commerciale ou comment boostez vos résultats !

Spécialiste de l'externalisation des forces de vente, la société Alinéa Europe, opère dans l'univers du marketing opérationnel. Forte de ses qualités d'encadrement, l'entreprise met à disposition de ses clients du personnel commercial compétent et motivé afin de matérialiser leur actions stratégiques, et / ou tactiques, de maintien et de prise de parts de marché. Rencontre avec Guy Maïndiaux, P.D.G. :

Présentez-nous votre entreprise plus en détails ?

Le groupe Alinéa Europe existe depuis 12 ans maintenant et compte aujourd'hui plus de 130 collaborateurs tous embauchés en CDI. L'entreprise possède un très fort ADN vente et retour sur investissements. Nous œuvrons sur le marché du field marketing et 95% de notre CA est représenté par les forces de vente. Notre ambition est la concrétisation de résultats mesurables, le développement des ventes de nos clients et une meilleure visibilité de leurs produits. Pour cela, nous partageons 400% de leurs objectifs de résultats !

Sur quels segments de marchés intervenez-vous ?

A l'origine, Alinéa Europe était positionné sur le marché des nouvelles technologies, avec tout ce que ce secteur implique en termes de contraintes multiples. Ces trois dernières années, sous la sollicitation de partenaires-clients en recherche de notre savoir-faire, nous nous sommes ouverts à de

nouveaux marchés en nous servant de nos réflexes dans le High Tech et des méthodologies que nous maîtrisons dans ce domaine pour les appliquer à l'univers de la santé, du petit électroménager, du bricolage et du « food » et d'en tirer des surperformances. Les nouvelles technologies restent notre moteur et représentent encore aujourd'hui un tiers de notre activité.

Quels bénéfices pour vos clients apporte votre service aux entreprises ?

Du retour sur investissement, bien sûr ! Pour cela, nous développons, notamment, des outils dédiés et misons sur la formation de nos collaborateurs. Notre mode de fonctionnement est simple : nous recherchons l'optimisme, on ne duplique pas une solution, nous recherchons à exploiter la meilleure en fonction du marché sur lequel nous intervenons. Les contraintes de nos clients sont étudiées dans les détails. Ainsi, nos outils de pilotage et de reporting sont paramétrables de A à Z. Une flexibilité totale qui nous permet de répondre aux attentes et aux besoins de tous. J'ajouterai aussi que nous affichons une véritable transparence tarifaire, notre grille de lecture est commune à tous nos clients.

Qu'est-ce qui fait la valeur ajoutée de vos forces de vente ?

Chez Alinéa, notre leitmotiv repose sur l'encadrement de nos équipes et « l'hyper-management ». Chez nous, un manager encadre 6 à 8 personnes, une véritable assurance



de proximité. Nous sommes également une école appliquée des ventes pour nos collaborateurs. Face à un marché de l'emploi tendu sur ces fonctions, nous devons réagir en formation et accompagnements. Nous recherchons des profils à vocation commerciale, qui soient mobiles et disponibles, surtout des personnes rigoureuses, dotées d'une bonne organisation, ayant le sens de l'écoute et capables de développer le résultat de nos clients !

Comment voyez-vous le futur ?

Ces dernières années, nous avons affiché une forte croissance et notre groupe poursuit son développement. Nous sommes proches des 10 millions d'euros de chiffre d'affaires. Pour répondre aux attentes d'européanisation de nos offres de services, nous avons cofondé Face To Face International, une alliance européenne bâtie sur trois engagements majeurs : la responsabilité des fondateurs du réseau sur les projets, un système de reporting transfrontalier, multilingue et transparent, qui permet la consolidation des informations européennes en respectant les besoins nationaux, et la transparence tarifaire des offres. Nous sommes prêts pour accompagner nos clients sur leurs ambitions et les faire nôtres.

www.alinea-europe.com

www.facetofaceinternational.eu

Pourquoi l'externalisation a le vent en poupe ? Les réponses de Camille Perdreau, présidente Axxess

Pourquoi les entreprises externalisent-elles leurs prestations d'accueil quels bénéfices ?

De plus en plus de sociétés choisissent l'externalisation de leur accueil pour pouvoir se concentrer sur leur cœur de métier. Cette solution leur permet non seulement d'avoir la maîtrise du poste d'accueil en termes de coût fixe lors de prestations annuelles mais également l'assurance d'une réelle qualité grâce à un accueil professionnel géré par des personnes, régulièrement, formées à ce métier, soumises à des contrôles qualités et avec des outils spécifiques.

Comment répondre aux mieux aux exigences des clients pour qu'ils tirent le meilleur de l'externalisation ?

Il faut anticiper en permanence les besoins des clients. Dans le secteur de l'accueil, les exigences sont multiples : on réclame des hôtes et hôtesse, un excellent niveau de langues, ils doivent de plus en plus être bilingues anglais et même parler une seconde langue. La maîtrise de l'outil informatique est également indispensable. Le prestataire de services doit donc assurer ces niveaux de compétences, veiller à ce que son personnel soit irréprochable à son poste. Bien sûr, les exigences varient en fonction des clients, de leur activité, de la localisation de leurs bureaux, des visiteurs qu'ils reçoivent...

L'externalisation : un choix stratégique

La plupart des entreprises qui choisissent l'externalisation de fonctions (RH, administratives, achats, accueil...) le font aujourd'hui dans un but stratégique : se recentrer sur leur cœur de métier. En effet, décharger certains postes de tâches qui n'apportent aucune valeur ajoutée à l'entreprise est maintenant devenu presque indispensable. Retour sur les principaux avantages de faire appel à des prestataires extérieurs :

Optimisation et maîtrise des coûts

L'externalisation permet de réaliser des économies qui peuvent être substantielles pour un employeur. Par ailleurs, le fait de payer des charges fixes pour des services ou des fonctions qui autrefois représentaient des dépenses variables et non maîtrisables est un avantage considérable pour l'entreprise.

Expertise

En faisant appel à des prestataires spécialisés pour des services ou fonctions spécifiques, les entreprises ont la garantie de la qualité et l'assurance de la sécurité. Selon les domaines, en effet, les contraintes juridiques peuvent être extrêmement complexes à gérer pour un employeur dont ce n'est pas la spécialité.



Compétitivité

L'externalisation permet aux salariés qui autrefois géraient des fonctions qui ne faisaient pas nécessairement partie de leur poste, de se recentrer sur leur véritable cœur de métier et sur ce qui fait leur valeur ajoutée au sein de l'entreprise qui du coup gagne en compétitivité.

Souplesse et simplicité

La souplesse et la simplicité sont une conséquence quasi logique du processus d'externalisation, si toutes les bonnes conditions sont réunies, bien sûr. Il revient au prestataire de tout gérer et de rendre des comptes et non plus à l'entreprise cliente qui se décharge complètement.

Bien sûr, certains risques sont aussi possibles : renonciation de contrat du prestataire, perte de maîtrise de la rentabilité, gestion du personnel ou encore perte de compétences clés.

Planet Conseil : Plus qu'un simple bilan de compétences... Un accompagnement au changement



Planet Conseil, est une agence de gestion de carrière pas tout à fait comme les autres. Ici pas de batteries de tests pour trouver sa voie mais plutôt un vrai travail d'analyse et de construction pour identifier et réaliser au mieux son projet professionnel.

Le travail commence par un exercice d'écriture. « Je demande à mes clients de rédiger un mémoire racontant leur vie depuis leur entrée au collège jusqu'à maintenant », explique Laurent Pitigliano, fondateur de l'agence. A travers ce récit, le coach décrypte les désirs et les freins de chacun mais surtout la manière dont le candidat pilote sa vie professionnelle et personnelle. Le programme prévoit ensuite une analyse approfondie (méthodologies de travail, compétences, culture d'entreprise,

centres d'intérêt, culture générale). Arrive enfin la phase projets « Il y a 3 grandes pistes possibles : une évolution, une reconversion, une création d'entreprise. » Reste la question de la « réalité terrain » : « Quand une personne souhaite embrasser une nouvelle carrière, je la mets en relation avec des professionnels du secteur. Bien sûr, la construction du projet passe aussi souvent par la formation à travers la VAE ou d'autres dispositifs comme la VAP 85, permettant d'acquérir le diplôme ad hoc et les compétences nécessaires. Là aussi nous trouvons la formation et préparons le candidat à l'intégrer », poursuit Laurent Pitigliano.

Pourquoi les entreprises font confiance à Planet Conseil
Planet Conseil intervient aussi bien auprès des salariés qu'auprès des entreprises. « Notre métier est aussi

de faire évoluer le potentiel de chacun vers la nouvelle orientation stratégique que prend une entreprise, par le biais de l'accompagnement à la reconversion en interne. En outre, dans le cadre d'outplacement, notre agence peut s'avérer extrêmement intéressante. » En effet, alors qu'un reclassement coûte, généralement, entre 15 000 et 30 000 euros par personne, Planet Conseil propose des prix concurrentiels, entre 5 000 et 10 000 euros. Une méthode qui a fait ses preuves. Parmi ses références, on compte Mastercard, Orange, le Ministère de l'Intérieur, l'Assemblée Nationale, France Télévision... En seulement trois ans d'existence, Planet Conseil a déjà permis à plus de 350 personnes d'enfin s'épanouir professionnellement !

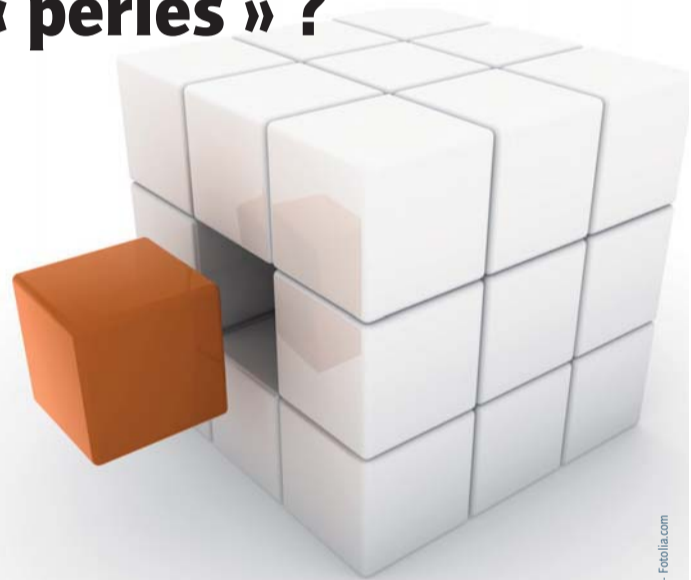
www.planet-conseil.com
01 48 56 09 18

SOIRÉES PROFESSIONNELLES

Tous les deux mois, l'agence organise pour sa clientèle des soirées professionnelles lors desquelles, professionnels en reconversion, jeunes créateurs d'entreprises et recruteurs potentiels bien implantés dans leur secteur se rencontrent et échangent. Prochaine soirée : le 8 décembre !

Entreprises : comment ne pas perdre vos « perles » ?

Après quelques années passées sur un même poste, nombre de salariés commencent à s'interroger, à vouloir évoluer. Veulent-ils toujours travailler dans le même domaine ? N'ont-ils pas fait le tour de leur poste actuel ? Sont-ils toujours aussi motivés ?



L'employeur, lui, ne perçoit pas systématiquement quand un de ses collaborateurs traverse une crise profonde. Pourtant, l'impression de stagner dans sa profession peut avoir des répercussions néfastes sur le travail du salarié qui peuvent être parfois lourdes de conséquences pour l'entreprise. Virginie Onraed qui travaille aujourd'hui comme chef de secteur dans une association de services à la personne raconte son expérience : « Quand j'ai commencé, il y a 7 ans, j'ai été embauchée comme secrétaire administrative. J'assistais mon patron dans ses tâches quotidiennes et j'ai réussi à me rendre indispensable. Seulement voilà, au bout de 5 ans, j'avais fait le tour, mon salaire ne me convenait plus, je voulais monter en puissance. Lors de mon entretien annuel, j'en ai parlé à mon employeur, il s'est montré à l'écoute et m'a calé un entretien avec le

DRH, pour voir vers quelles nouvelles fonctions, je pouvais tendre. » De son côté, le patron de la jeune femme explique : « Je ne voulais pas perdre Virginie, elle s'était montrée motivée et rigoureuse pendant toutes les années de notre collaboration. Elle méritait d'évoluer même si pour cela, il fallait que j'investisse. Nous avons donc fait le nécessaire, bilan de compétences et formation, et aujourd'hui, elle excelle dans ses nouvelles fonctions ! ».

Avant de changer de cap, il faut comprendre qui nous sommes !

Laurent Pitigliano propose une nouvelle approche du bilan de compétences. En permettant à ses candidats de redécouvrir qui ils sont, il leur permet d'identifier leur projet professionnel pour mieux vivre leur vie en entreprise. Explications :

Pourquoi, selon vous, faut-il trouver une nouvelle définition au bilan de compétences ?

Aujourd'hui, cherchons-nous vraiment à analyser nos compétences professionnelles et à faire le bilan de celles-ci ? Sommes nous vraiment en quête d'évaluation, de réponse à cette question qui nous hante : de quoi suis-je capable ? Non seulement il est extrêmement difficile de répondre à cela, mais c'est aussi dangereux et trompeur. En effet, cette interrogation en masque une autre beaucoup plus profonde et plus essentielle au développement humain et à la performance même : quel est mon désir ?

Comment apporter une réponse à cette question ?

La peur du changement peut paralyser les désirs. Pour moi, l'écoute de soi et de ses envies est une première étape pour permettre à quelqu'un qui souhaite changer de vie professionnelle de prendre conscience de ses freins et de ses peurs. Mais aussi de ses croyances sur lui-même et de la perception qu'il a de son environnement personnel et professionnel, des ressorts intérieurs qui lui font prendre des décisions. A quoi bon tenter de parler de compétences avant d'entendre ce que l'autre a à nous raconter ?

Que proposez-vous pour parvenir à un tel résultat ?

Je m'intéresse d'abord à l'unicité et à la singularité de chaque candidat que je reçois. En effet, aucun test ne peut répondre aux problématiques comportementales qui dictent et influencent notre carrière professionnelle. Dans un premier temps, je demande donc à la personne qui souhaite changer de cap, de m'écrire un petit mémoire sur l'histoire de sa vie. A travers cela, on prend conscience des particularités professionnelles de l'individu. Ainsi, on évite le cloisonnement dans des profils types et on identifie un savoir unique en son genre. Vous savez, quand on ne sait pas où l'on va, on regarde d'où l'on vient !

En redécouvrant qui il est, un candidat va comprendre ce qu'il va pouvoir faire de sa vie ?

L'exercice que je propose va nous permettre de déterminer si le parcours du candidat, jusqu'à alors, a été à son image, s'il lui a ressemblé. Bien sûr, le travail est encore long derrière et devra être approfondi grâce à d'autres étapes structurantes (cf article Planet Conseil, en p4). Le bilan de compétences a véritablement pour objet de commencer par nous aider à redécouvrir qui nous sommes, et à prendre nos "marques" pour écrire l'avenir. On ne construit pas sans fondations saines et solides et j'ajouterai aussi que celui qui ne se souvient pas de l'Histoire est condamné à la répéter.

* Laurent Pitigliano est le fondateur et le dirigeant de Planet Conseil, agence de gestion de carrière. Il est aussi professeur de comportement managérial à HEC.

AXCESS : 350 hôtes et hôtes pour vous accueillir



Présent en France comme à l'international, AXCESS, membre de Croissance Plus, est une société de prestation de services qui met à disposition des entreprises des personnels qualifiés pour des missions d'accueil de courte ou longue durée. Grâce à son équipe terrain de 350 hôtes et hôtes en CDI en accueil en entreprise, ainsi que son pôle événementiel, AXCESS répond à tous vos besoins ponctuels et récurrents !

Avec 33% de ses clients issus du domaine immobilier, 24% de l'automobile, 17% du monde de la culture et du luxe, 13% du secteur bancaire et encore 13% de l'industrie santé / recherche, force est de constater qu'AXCESS sait satisfaire à tous les degrés d'exigence de ses clients, même les plus hauts. Ces derniers sont essentiellement basés à Paris intra-muros, mais les prestations de l'entreprise se déplacent dans tout l'Hexagone, en petite et en grande couronne, bien évidemment, mais aussi en province et plus particulièrement dans la Vienne (86), Bordeaux et à Lyon. Depuis 2008, les compétences d'AXCESS sont même sollicitées à l'international, aux États-Unis notamment.

350 collaborateurs terrain, 350 profils, 350 raisons de faire appel à AXCESS

En 2011 AXCESS compte 350 colla-

borateurs terrain en CDI, et emploie environ 500 personnes par mois. Comme les dirigeantes d'AXCESS, Camille et Marie Perdreau aiment à le rappeler, « nos employés constituent la première richesse de notre entreprise ! ». Leur succès, les deux jeunes femmes qui ont créé AXCESS en 2001, le doivent à leur politique de recrutement stricte, mais pas seulement. Pour parfaire la qualité de leurs prestations, elles misent beaucoup sur l'encadrement de leurs équipes et la formation qui leur permet de collaborer avec des intervenants motivés et professionnels. A clients exigeants, personnel qualifié, et pour cela, l'atout de la société est la diversité. « C'est un élément capital pour nous, autant dans l'origine, que dans l'âge, la mixité mais également dans les motivations, les expériences et les parcours. Nous sommes d'ailleurs signataires de la Charte de la Diversité », reprennent en cœur les deux entrepreneuses. A ces critères, s'ajoutent bien sûr, le sens du service, une présentation soignée et un projet professionnel cohérent, trois qualités indispensables pour intégrer AXCESS. Bien sûr, la personnalité de chacun et les compétences font souvent la différence !

Du personnel qualifié mais pour quels types de missions ?

C'est l'accueil en entreprise qui avec 75% représente la plus importante part du chiffre d'affaires d'AXCESS. L'entreprise prend en charge les services d'accueil de ses clients dans leur totalité avec des prestations qui s'étendent généralement sur une année. Les hôtes et hôtes d'accueil sont formés aux spécificités du poste et bien sûr encadrés.

« Notre rôle de manager, c'est d'assurer à nos clients le respect des horaires et des consignes par nos équipes. Nous nous engageons à la continuité du service assuré. Le suivi administratif ainsi que l'application de la réglementation du travail nous incombe. En effet, et même si nos intervenants effectuent leur mission chez nos clients, ils restent nos salariés », précise Marie Perdreau. AXCESS assure aussi des prestations d'accueil événementiel : « Nous prenons en charge l'accueil de manifestations tels que des salons, des assemblées générales, des journées portes ouvertes et tout événement ayant lieu dans le cadre des opérations de communication de nos clients et des marques qui nous font confiance. » Parmi les autres compétences de l'agence, on citera aussi le recrutement pour le compte d'entreprise à la recherche de personnel d'accueil et un service de conciergerie.

AXCESS est certifié ISO 9001 et elle est également la première entreprise de son secteur à être certifiée ISO 14001.

www.agence-axcess.com

01 45 25 10 64

CHIFFRES CLÉS

- > 350 postes en CDI (en accueil récurrent)
- > Ancienneté moyenne de 23 mois
- > 20 postes supplémentaires en moyenne en CDD en accueil récurrent
- > 12 nationalités représentées
- > 20% de nos intervenants sont des hommes
- > 32% de nos collaborateurs terrain suivent des études universitaires

Laisser Passer : L'optimisation de vos déplacements

Créée en 1993, Laisser Passer est une société de voitures avec chauffeur qui propose à ses clients, entreprises ou personnalités, des services sur-mesure et une expérience de voyage associant sécurité, bien-être et sérénité. Des prestations d'excellence que l'entreprise doit à l'extrême professionnalisme de son équipe qui a toujours su fidéliser sa clientèle. Les explications de Jean-François Faduilhe, PDG de Laisser Passer.

Comment contribuez-vous à la performance professionnelle de vos passagers ?

Pour un dirigeant, la gestion du temps est vitale. En prévoyant des marges de sécurité et en anticipant les aléas de la circulation (tracking des véhicules, ajustement des parcours en fonction du trafic...), nous garantissons le strict respect des plannings et permettons à nos passagers d'atteindre leurs objectifs journaliers. En outre, nos voitures sont de véritables bureaux mobiles (sûreté, discrétion et sens affirmé

du service, silence, confidentialité, confort...) et assurent à nos clients d'être toujours opérationnels. Enfin, la relation établie avec notre chauffeur-accompagnateur constitue un facteur de confiance supplémentaire.

Laisser Passer s'impose comme partenaire des assistantes de direction. Comment ?

En nous positionnant avant tout comme un conseil et un support opérationnel. Nous secondons véritablement les assistantes de direction en recommandant et en organisant les déplacements clés en main du top management. Nous les déchargeons ainsi de la complexité et du stress qu'implique la gestion des déplacements des dirigeants.



Les entreprises vous confient également l'externalisation de leurs services de déplacement de personnes. Quels bénéfices pour elles ?

En externalisant auprès de Laisser Passer le transport de leurs dirigeants, les entreprises gagnent en termes de flexibilité, d'organisation et de coût. Nous garantissons un personnel fiable, une flotte de véhicules actualisée et parfaitement entretenue et une qualité de service constante. Un vrai gain de productivité pour les collaborateurs qui peuvent ainsi se recentrer sur leur cœur de métier !

www.laisserpasser.fr

L'externalisation ou comment se recentrer sur son cœur de métier

- Selon Grant Thornton, 58% des dirigeants d'entreprise voient l'externalisation comme le meilleur moyen de réduire ou de contrôler les coûts
- En 2008, près de 18% des dirigeants externalisaient déjà ou envisageaient d'externaliser leurs activités comptables
- 30% envisageaient d'externaliser leurs activités Paie et Ressources Humaines
- L'externalisation de certaines fonctions comptables et financières est pratiquée par 15% des entreprises en 100 et 2000 salariés
- Selon une étude de Markess International, en 2008, 45% des entreprises interrogées ont franchi le pas de l'externalisation RH
- Selon une étude Accenture, 90% des entreprises françaises qui décident de recourir à l'externalisation le font, motivées par la volonté de se concentrer sur leurs fonctions stratégiques
- 85% des entreprises externalisent pour réduire leurs coûts
- Pour 83% d'entre elles, l'externalisation est motivée par l'envie d'offrir une meilleure qualité de service
- 75% voient dans l'externalisation un bon moyen d'accéder à des technologies et un savoir faire qu'elles ne possèdent pas en interne

