

Les Cahiers de **L'ENTREPRISE**

N° 22
MAI 2000

Magazine de l'Agence de Développement Economique de Loir-et-Cher - ADELEC

ENTRETIEN



NICOLE PERY,
Secrétaire d'Etat à la formation professionnelle

DOSSIER



La formation en Loir-et-Cher

LOIR-ET-CHER INSOLITE



La Commanderie d'Arville

LA FORMATION, DES COMPETENCES POUR L'ENTREPRISE



NICOLE PÉRY, Secrétaire d'Etat aux droits des femmes et à la formation professionnelle

La formation continue, un droit pour chacun à tout moment de la vie professionnelle



La procédure de la réforme sur la formation professionnelle a débuté en mars 1999 par la publication d'un livre blanc. Il retenait quatre pistes : garantir collectivement un droit individuel à la formation, prendre en compte les acquis professionnels, renforcer la formation en alternance et clarifier le rôle des acteurs. Le projet de loi devrait aboutir d'ici 2001, après de nouvelles consultations des partenaires sociaux.

LES CAHIERS DE L'ENTREPRISE - Quel regard posez-vous sur le dispositif de formation actuel ? Quelles sont les grandes lignes de la réforme que vous préparez ?

NICOLE PÉRY - Le système de la formation professionnelle continue est devenu au fil des ans d'une grande complexité. Il n'est pas toujours aussi efficace qu'il le devrait et demeure à bien des égards inégalitaire. Il apparaît donc nécessaire d'engager un processus de réforme, car les enjeux sont considérés à juste titre comme des éléments essentiels de performances économiques et de cohésion sociale. J'ai d'abord voulu que les propositions de réforme de la formation professionnelle soient fondées sur une vision plus cohérente des enjeux économiques et sociaux auxquels nous sommes confrontés et que les acteurs de notre système par-

tagent ce diagnostic. C'est le rôle qu'a joué le Livre blanc sur la formation et j'ai constaté avec satisfaction l'implication croissante de l'ensemble des acteurs dans ces réflexions et une prise de conscience de plus en plus forte.

Dans l'immédiat trois chantiers de la réforme sont ouverts :

- Celui du financement de l'apprentissage pour lequel des mesures vont être prises par le Gouvernement et des dispositions plus générales sur la collecte de la taxe d'apprentissage seront proposées en 2001.
- Celui de la validation des acquis qui constituera un volet du projet de loi de modernisation sociale.
- Celui des expérimentations que je suis en train de conduire avec des régions et des branches professionnelles sur des thèmes comme la mise en réseau des structures d'information et d'orientation, la validation des acquis ou la mobilisation croisée des financements.

Quelles missions assignez-vous aujourd'hui à la formation professionnelle ?

N.P. - Fondamentalement, l'ambition est de construire un système de formation professionnelle qui permette à la France de répondre aux bouleversements qui affectent le

marché et l'organisation du travail. Nous sommes engagés dans un processus de mondialisation dans lequel la qualification et les compétences des salariés jouent et joueront de plus en plus un rôle fondamental. La perspective d'un droit individuel transférable et garanti collectivement, qui constituera la colonne vertébrale de la réforme législative en 2001, répond à ce nouveau contexte.

Ce droit constitue également une réponse à l'un des défauts majeurs de notre système actuel : la faiblesse ou l'absence de qualification d'une partie trop importante de notre population active. La modernisation de notre société suppose que nous



apportions des solutions aux problèmes de l'exclusion et de la non-qualification. La cohésion actuelle et future de notre système économique et social en dépend.

Je pense que la formation doit être au cœur des nouvelles relations de travail qui doivent se nouer entre les entreprises et les salariés. C'est pour cela que j'ai fixé cet objectif d'un droit individuel qui soit aussi garanti collectivement. C'est aussi pour cela que j'attends beaucoup des négociations qui ont été annoncées entre les organisations professionnelles et syndicales dans les prochains mois. Les apports du dialogue et de la négociation sociale sont des éléments fondamentaux de notre démarche.

Quelle place donner à la formation dans la recomposition des relations collectives du travail et de l'emploi ?

N.P. - J'ai pu constater, par exemple, que les lois de 1971 ont très largement contribué à faire de la formation une des dimensions constitutives de la relation de travail, tant au plan personnel (l'exigence d'adaptation des compétences comme une des dimensions de la relation de travail) qu'au plan collectif (la formation est un des éléments essentiels du dialogue social). Cela constitue un acquis considérable par rapport à d'autres pays où la formation continue demeure principalement une démarche personnelle, souvent éloignée des réalités du travail.

Les partenaires sociaux ont d'ailleurs fait preuve d'innovation dans ce domaine en cherchant à promouvoir le principe de co-investissement et en tentant de lutter contre le déclin des formations qualifiantes dans le cadre du plan de

formation : je pense, par exemple, au capital de temps de formation ou au congé individuel de formation pour les personnes en contrat à durée déterminée. Cela prouve leur attachement à chercher en permanence la meilleure convergence possible entre le projet de l'individu et l'amélioration des performances collectives. C'est dans ce sens que nous devons continuer à progresser.

« Notre ambition est de construire un système de formation professionnelle qui permette à la France de répondre aux bouleversements qui affectent le marché et l'organisation du travail. »

Les partenaires sociaux viennent de décider d'ouvrir un chantier qu'ils appellent " la refondation sociale ". La formation professionnelle fait partie des thèmes retenus sur lesquels ils se pencheront au second trimestre.

J'appelle de tous mes vœux cette négociation collective, d'autant que celle-ci peut conduire à imaginer des solutions innovantes dans le droit social. La place de la formation professionnelle serait renforcée dans le contrat de travail et celle-ci deviendrait réellement un élément du contrat de travail et des relations collectives du travail.

Le dispositif de formation professionnelle ne touche ainsi que très inégalement les différentes catégories socio-professionnelles, notamment selon la taille de l'entreprise. Quelles avancées vous semblent possibles sur ce point ?

N.P. - J'ai souligné dès le départ dans le Livre blanc les inégalités fortes que générerait notre système entre les catégories socio-professionnelles et les types d'entreprise. Trois publics types sont principalement frappés : les personnes peu qualifiées, les femmes et les salariés des PME.

Ce constat est d'autant plus préoccupant que les inégalités atteignent une population active insuffisamment formée (40 % des salariés et des demandeurs d'emploi ont aujourd'hui un niveau de formation initiale inférieur au CAP). Le monde du travail subit une profonde mutation. Longtemps, le parcours professionnel et personnel du salarié s'effectuait au sein d'une même entreprise ou tout au moins d'une même branche. Nous devons réduire ces inégalités et faire en sorte que les possibilités d'accès à la formation soient ouvertes à tous de manière plus égale. C'est bien évidemment l'un des objectifs du droit individuel.

Parallèlement, je pense qu'il faut également agir sur l'offre de formation pour augmenter l'efficacité et l'égalité d'accès. J'organiserai prochainement une table ronde sur trois

questions déterminantes pour la réponse éducative : la qualité de l'offre, la commande publique de formation et le développement des nouvelles technologies de l'information et de la communication en formation. Notre système peut évoluer sur ces trois aspects et je pense qu'il faut donner aux salariés comme aux entreprises des possibilités nouvelles, plus importantes et plus diversifiées d'accès à la formation.

Nous entrons dans la société de la connaissance. Demain, c'est la capacité de développer ses savoirs et ses savoir-faire qui permettra de comprendre et de maîtriser son environnement de travail, qui donnera l'autonomie nécessaire pour que la vie professionnelle ne soit pas vécue comme une source de tensions permanentes.

Comment inventer les modalités d'un droit pour chacun à la formation tout au long de la vie, individuel, transférable et garanti collectivement ?

N.P. - Ce sujet requiert plus que d'autres un accord des partenaires sociaux. Certes, le gouvernement et le parlement pourraient légiférer sur ce sujet sans qu'un accord soit intervenu entre les partenaires sociaux. Nous ne souhaitons pas procéder ainsi. J'ai d'ores et déjà rencontré chaque organisation. Un nouveau rendez-vous en avril



« De plus en plus, les entreprises reconnaissent que l'amélioration de leurs performances repose sur une élévation du niveau de compétences de leurs salariés. Alors ne doivent-elles pas, en contrepartie, leur permettre l'accès aux ressources qui leur sont nécessaires pour développer ces compétences et encore une fois la formation professionnelle a un rôle à jouer ! »

prochain est programmé. Ce sera pour moi l'occasion de faire le point sur l'avancée de leurs négociations. Parallèlement au travail engagé par les partenaires sociaux, je suis persuadée que nous pouvons déjà agir plus efficace-

ment et nous rapprocher des objectifs que je poursuis et cela dans le cadre de dispositifs existants.

Ce que j'appelle un droit individuel, transférable et garanti collectivement, doit se comprendre comme la possibilité offerte à chacun de construire un projet personnel de formation.

Pour exercer ce droit ou encore pour accéder à la formation, il faut que certaines conditions soient réunies, comme la garantie d'une information fiable en matière d'orientation, mais aussi des mécanismes de financements qui permettent à la personne, quel que soit le statut, salarié ou demandeur d'emploi, d'accéder à une formation.

J'ai d'ailleurs invité les différents acteurs à conduire des expérimentations pour prouver qu'il est possible de faire autrement et mieux dans le cadre des dispositifs existants.

Que pensez-vous de la façon dont les entreprises gèrent la formation permanente ? Quelle est l'incidence de celle-ci sur le dynamisme de l'entreprise ?

N.P. - Je dois dire que j'ai été heureusement surprise quand j'ai pris mes fonctions au sein du gouvernement de découvrir que loin de se plaindre de l'obligation légale de contribuer à la formation professionnelle, les entreprises font beaucoup plus. Aujourd'hui, elles consacrent environ 3 % de leur masse salariale à des actions de formation, alors que la loi ne les y oblige pas. Le taux légal est de 0,9 %. On peut donc penser qu'elles y accordent de l'importance à en juger de leur contribution financière.

Par contre, quand on étudie plus attentivement ce que recouvre cette contribution, on s'aperçoit que les entreprises consacrent surtout cet argent à des actions courtes (en moyenne 40 heures) et qu'elles ont principalement pour objectif d'adapter les salariés à leur poste de travail. Au travers de ces pratiques, on identifie difficilement l'articulation que les entreprises font entre formation et qualification. On est loin de ce que certains appellent la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Et on est loin d'accompagner le salarié, quel que soit son niveau de qualification de base, dans sa progression professionnelle notamment à travers la formation.

De plus en plus, les entreprises reconnaissent que l'amélioration de leurs performances repose sur une élévation du niveau de compétences de leurs salariés. Alors ne doivent-elles pas, en contrepartie, leur permettre l'accès aux ressources qui leur sont nécessaires pour développer ces compétences et encore une fois la formation professionnelle a un rôle à jouer !

ODILE BARATIN, Directeur Général Adjoint en charge de la Formation, de l'Éducation et de la Culture

Le Conseil régional du Centre, fédérer pour construire



Le Conseil régional intervient dans l'immobilier et les équipements des lycées, et s'efforce, en matière d'enseignement supérieur, de développer des pôles d'excellence. Il joue pour l'apprentissage et la formation continue un rôle d'ensemblier, conduisant une réflexion générale sur les filières et coordonnant les actions concertées. Odile BARATIN délivre quelques clés pour mieux comprendre son action.

Une action en lien étroit avec l'ensemble des acteurs concernés

La formation initiale et continue est un domaine complexe où interviennent différents acteurs, l'Etat et ses services déconcentrés, les entreprises, les partenaires sociaux... Le Conseil régional travaille en lien étroit avec eux grâce à des outils comme le PRDFPJ, plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes, la COPIRE, commission paritaire interprofessionnelle régionale de l'emploi, les contrats d'objectif passés avec les branches professionnelles. Ces lieux d'échanges permettent de confronter les expériences dans l'objectif d'améliorer la relation formation-emploi-activité économique.

Pour repérer les emplois émergents, anticiper l'évolution des compétences recherchées par les entreprises, le Conseil régional capitalise les analyses issues de sources multiples : l'Observatoire Régional de la Formation et de l'Emploi, les services des chambres consulaires et des branches professionnelles, ceux de l'Etat... Il a également renforcé ses relais territoriaux avec des agents sur le terrain, en association étroite avec les instances existantes : DDTEFP, mission locale, organismes de formation...

De l'adaptation à la formation, individualiser les parcours

Si l'importance de la formation en termes d'aménagement du territoire est indéniable, l'adéquation parfaite et immé-

diante entre l'offre et les besoins des entreprises est difficile à envisager.

La formation d'un individu se fait sur la durée. L'adaptation d'un salarié à un poste de travail est en revanche un phénomène plus court, lié à des compétences spécifiques en étroite relation avec la tâche à accomplir.

Il s'agit aujourd'hui de donner à chaque individu les moyens d'acquérir la capacité à occuper différents postes tout au long de sa vie professionnelle. Les formations nécessaires relèvent à la fois des savoirs fondamentaux, de compétences transversales et techniques. Il y a tout un travail à faire sur les métiers, les savoir-faire requis et transférables, la validation des

acquis, les familles professionnelles. Accroître la réactivité en matière de formation passera demain par l'individualisation de l'ensemble du parcours, de l'information à l'orientation, de l'action de formation à la validation. L'utilisation des nouvelles technologies de l'information est un moyen pour y parvenir.

Par ailleurs, les entreprises ont à travailler sur l'image qu'elles véhiculent pour inciter les jeunes à embrasser leur profession. Elles ont également à réfléchir sur leur gestion des ressources humaines pour mieux prévoir les compétences dont elles vont avoir besoin.

51 % du budget de la région
consacrés à la formation



Conseil régional du Centre

9, rue Saint-Pierre Lentin - 45041 Orléans cedex1
Tél : 02 38 70 30 30 - Fax : 02 38 70 31 18
<http://www.regioncentre.com>

APPRENTISSAGE

Le CFA de la Chambre de Métiers de Loir-et-Cher, l'entreprise et le jeune, un trio gagnant pour l'avenir

Grâce à leur immersion dans le monde du travail, les jeunes apprentis découvrent progressivement les aspects concrets d'une profession et préparent efficacement leur entrée dans la vie active.

Près de 1 250 apprentis sont inscrits cette année au Centre de Formation d'Apprentis (CFA) interprofessionnel de la Chambre de Métiers. Plusieurs filières, dont certaines ont une vocation régionale, sont accessibles, du CAP/BEP au bac professionnel (commerce, restauration, coiffure, mécanique automobile...), ainsi que 3 BTS : comptabilité-gestion, assistant de gestion PME-PMI et force de vente des produits bancaires. Les équipes pédagogiques mettent tout en œuvre pour conduire les jeunes sur la voie du succès. Avec l'appui financier du Conseil régional, principal bailleur de fonds du centre, elles se rendent deux fois par an dans les entreprises d'accueil pour suivre le parcours des apprentis et optimiser



l'articulation entre formation en centre et formation en entreprise. Un parcours personnalisé est proposé aux jeunes en fonction de leurs acquis et diplômes antérieurs, ainsi que des ateliers de soutien. Un centre de ressources et d'information avec 60 postes informatiques est à leur disposition.

Le CFA enregistre un taux de succès aux examens de 66 %, tous diplômes confondus. Au sortir de l'apprentissage, le taux de placement est de l'ordre de 70 % à 75 %. 20 à 25 % des apprentis poursuivent une formation complémentaire. Plus leur niveau d'études est élevé, plus grandes sont leurs chances d'une insertion rapide et durable. Les BTS connaissent un taux de placement proche de 90 %. L'élévation du niveau des qualifications offre aux jeunes la possibilité d'un vrai projet professionnel.

Optimiser l'articulation entre formation en centre et formation en entreprise

L'apprentissage reste l'une des meilleures formules pour s'insérer rapidement dans la vie active. Témoignage d'une stagiaire et de son maître de stage :

« Après un bac professionnel de comptabilité, j'ai choisi de poursuivre ma formation par le biais de l'alternance en préparant un BTS d'assistante de gestion en PME/PMI, explique Katie Laval. Cette formule permet d'être rapidement efficace et opérationnel en se voyant confier des missions intéressantes par son entreprise d'accueil. L'apprentissage est également un moyen d'éviter la transition brutale entre l'école et le travail. On dispose de deux ans pour s'intégrer progressivement dans la vie active et les



L'apprentissage,
l'engagement de trois
partenaires, l'entreprise,
le centre de formation et
le jeune

enseignements sont en lien constant avec le monde de l'entreprise. C'est parfois un peu difficile d'étudier après une journée de travail, mais les professeurs et notre maître de stage sont là pour nous épauler. Et la formation dispensée au CFA est polyvalente et répond aux attentes de l'entreprise. »

« Etre rapidement opérationnel et se voir confier des missions intéressantes par l'entreprise d'accueil »

Cette ancienne élève du CFA de la Chambre de Métiers ne peut que se féliciter de son choix. Après avoir été deux ans apprentie de la société MDVL, Mécanique et Décolletage du Val de Loire, à Blois, elle y est aujourd'hui assistante de cadre services administratif et qualité.

Son maître d'apprentissage, Monsieur Toublanc, directeur qualité chez MDVL, rappelle que l'apprentissage repose sur l'engagement de trois partenaires, l'entreprise, le centre de formation et le jeune. Si ce dernier se voit au sein de l'entreprise accorder tous les moyens pour réussir ses études, une implication sans retenue au service de celle-ci lui est demandée. Il faut que l'apprenti ait dès son arrivée conscience qu'il est un maillon de la chaîne, que chacun de ses actes a des conséquences sur la vie de l'établissement. Il lui faut être tout de suite acteur et ne pas rester spectateur.

Patrick Toublanc constate que la formule est parfois lourde pour l'apprenti, qui doit mener de front deux occupations, celle d'un étudiant et celle d'un salarié d'une entreprise. Il lui faut donc apprendre à planifier sa charge de travail, apprendre dans l'apprentissage. D'où l'importance également de l'équipe pédagogique du CFA, notamment dans l'accompagnement du jeune. ■

Le Crédit Agricole et la formation : un partenariat heureux

Le Crédit Agricole, dans le cadre du BTS force de vente des produits bancaires, forme les futurs commerciaux qu'il emploiera.

Cette formation, de deux ans en alternance, a été mise en place en 1996 par le CFA de la Chambre de Métiers. Les cadres du Crédit Agricole interviennent pour dispenser les enseignements propres au domaine bancaire, que les apprentis mettent en pratique dans une douzaine d'agences du Loir-et-Cher et de l'Eure-et-Loir.

Ce BTS accueille 20 à 22 apprentis sélectionnés parmi près de 200 candidats. Ils s'enorgueillissent d'un taux de placement de 100 % pour un taux de succès aux examens de près de 75 %.

Chambre de Métiers de Loir-et-Cher Centre de Formation d'Apprentis

12, rue François Billoux
41000 Blois CEDEX
Tél : 02 54 74 14 73 - Fax : 02 54 56 09 81
Email : cfacm41-mag@wanadoo.fr

CFA du bâtiment, le poids de l'expérience



Vous avez dit apprenti ? Loin des clichés, l'apprentissage est l'une des méthodes de formation les plus appréciées des employeurs.

Les 9 000 apprentis formés par le CFA du Bâtiment de Blois depuis sa création il y a 30 ans peuvent en témoigner.

Le centre offre aujourd'hui à 700 jeunes, du CAP au brevet professionnel, 13 spécialités des métiers de la construction (plâtrerie, peinture, couverture, menuiserie...) qui répondent aux besoins des professionnels. Il est section régionale pour le BP en charpente,

couverture, métallerie et plâtrerie et pour la mention complémentaire "peinture-décoration".

Le CFA, s'appuyant sur une pédagogie adaptée à l'alternance, forme des professionnels polycompétents, en encourageant les apprentis à poursuivre leur cursus le plus loin possible, et des hommes et des femmes, en développant personnalité, autonomie et esprit d'initiative. Un livret d'apprentissage sert de lien entre l'entreprise et le centre. Les formateurs enseignent aux jeunes les techniques qu'ils n'apprennent pas dans l'entreprise. Les maîtres d'apprentissage participent à l'évaluation de leurs apprentis. Les enseignements généraux sont adaptés à chaque élève pour éviter toute situation d'exclusion.

Une classe préparatoire à l'apprentissage (CPA) permet à des jeunes entre 15 et 16 ans de découvrir un métier une semaine sur deux pendant un an, évitant ainsi les erreurs d'orientation. Ils peuvent changer de filière en cours d'an-

LE SAVIEZ-VOUS...

CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Objectif Donner à des jeunes travailleurs une formation sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique ou un titre homologué.

Public Tout jeune de 16 à 25 ans.

Formation Enseignement en CFA et chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat.

Salaires Varie selon l'ancienneté du contrat et l'âge du jeune. Calculé en pourcentage du SMIC.

Aides pour l'entreprise Exonérations de charges sociales. Aide de 6 000 francs pour l'embauche d'un apprenti non diplômé ou de niveau V. Soutien à l'effort de formation de 10 000 francs par an.

Engagements de l'employeur Assurer à l'apprenti une formation conduisant au diplôme ou au titre prévu au contrat, en lui confiant des tâches et postes en relation directe avec la formation prévue. Lui faire suivre la formation dispensée par le CFA. Faire suivre le jeune par un maître de stage.

A consulter

Le guide de l'Apprentissage, édité par le Conseil régional du Centre.

Au sommaire, découvrez notamment la marche à suivre pour les jeunes et pour l'entreprise, les diplômes préparés en région Centre, les métiers et les formations et les adresses utiles.



née. Ils bénéficient d'une remise à niveau de leurs connaissances générales et travaillent dans les ateliers du centre et en entreprise. 90 % des apprentis qui passent par cette CPA réussissent leur CAP.

Les élèves qui veulent entrer en apprentissage peuvent venir découvrir les activités du CFA et s'entretenir avec les responsables pédagogiques.

Ces actions bénéficient du soutien financier du Conseil régional. Faire réussir les jeunes dans leur projet et leur parcours professionnel, voilà le pari de l'équipe éducative du CFA, sous la conduite de son directeur, Bernard Darada. Pari tenu, puisque le taux de réussite aux examens est de 75 % en moyenne, avec dans certains métiers 100 % de reçus. De nombreux apprentis trouvent à se placer dans des entreprises dont les responsables ont eux aussi été formés au CFA, bel exemple de ce qui pourrait être qualifié de "spirale de la réussite". ■



REMUNERATION DES APPRENTIS

L'apprenti reçoit un salaire minimum qui est fixé à un certain pourcentage du SMIC*. Il varie selon l'âge de l'apprenti et l'ancienneté de son contrat.

- **1^{re} année**
16-17 ans : 25 % - 18-20 ans : 41 % - 21 ans et plus : 53 %
- **2^e année**
16-17 ans : 37 % - 18-20 ans : 49 % - 21 ans et plus : 61 %
- **3^e année**
16-17 ans : 53 % - 18-20 ans : 65 % - 21 ans et plus : 78 %

*Au 01/07/99, le montant du SMIC était de 6881,68 francs brut.

Centre de Formation des
Apprentis du Bâtiment

15, rue André Bouille - 41000 Blois
Tél : 02 54 90 34 56 - Fax : 02 54 56 15 98

PROMOTRANS, les professionnels du transport, de la maintenance des véhicules industriels et de la logistique

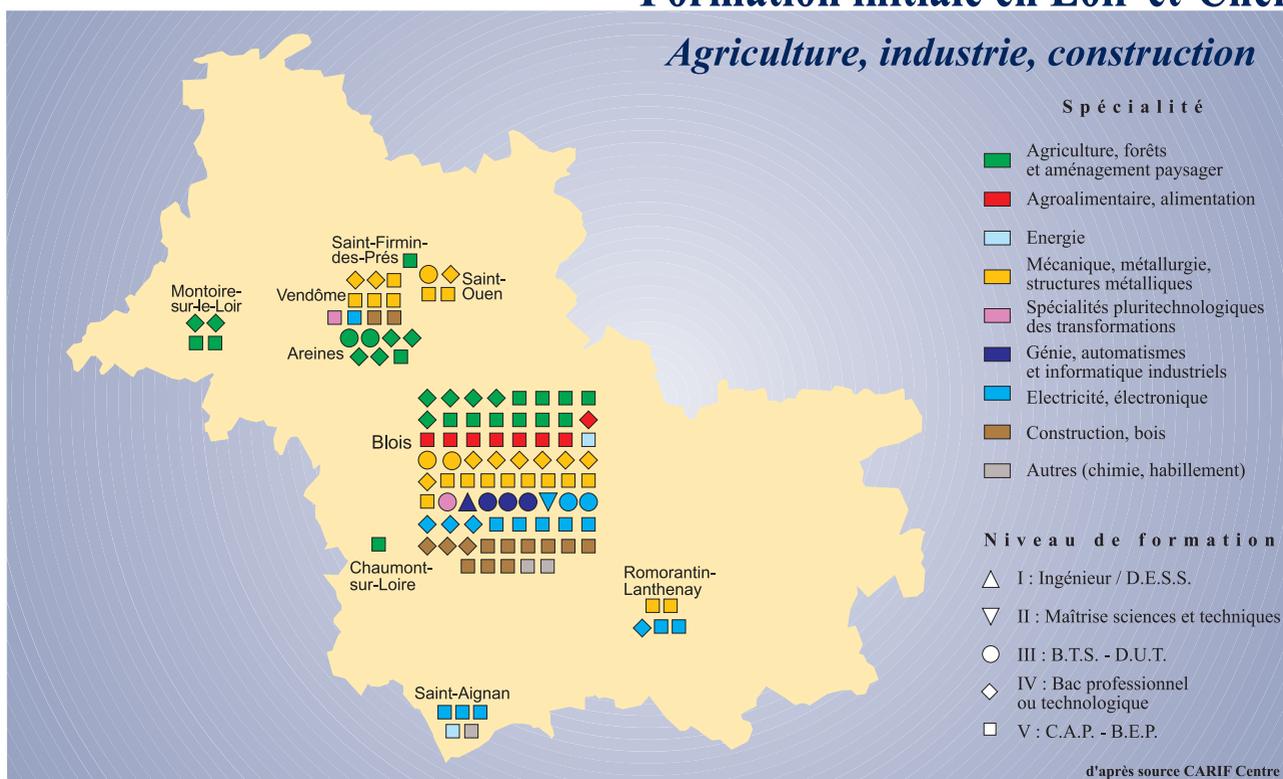
Organisme patronal, Promotrans dispose de 36 implantations en France, qui assurent des stages allant du perfectionnement aux enseignements diplômants.

En région Centre, le groupe compte un site à Orléans et à Saint-Ouen (41). Saint-Ouen accueille un centre de formation continue orienté en direction de la logistique (licence de cariste, stage de magasinier cariste,...) et du transport, ainsi qu'un CFA spécialisé dans la maintenance de véhicules industriels



Formation initiale en Loir-et-Cher

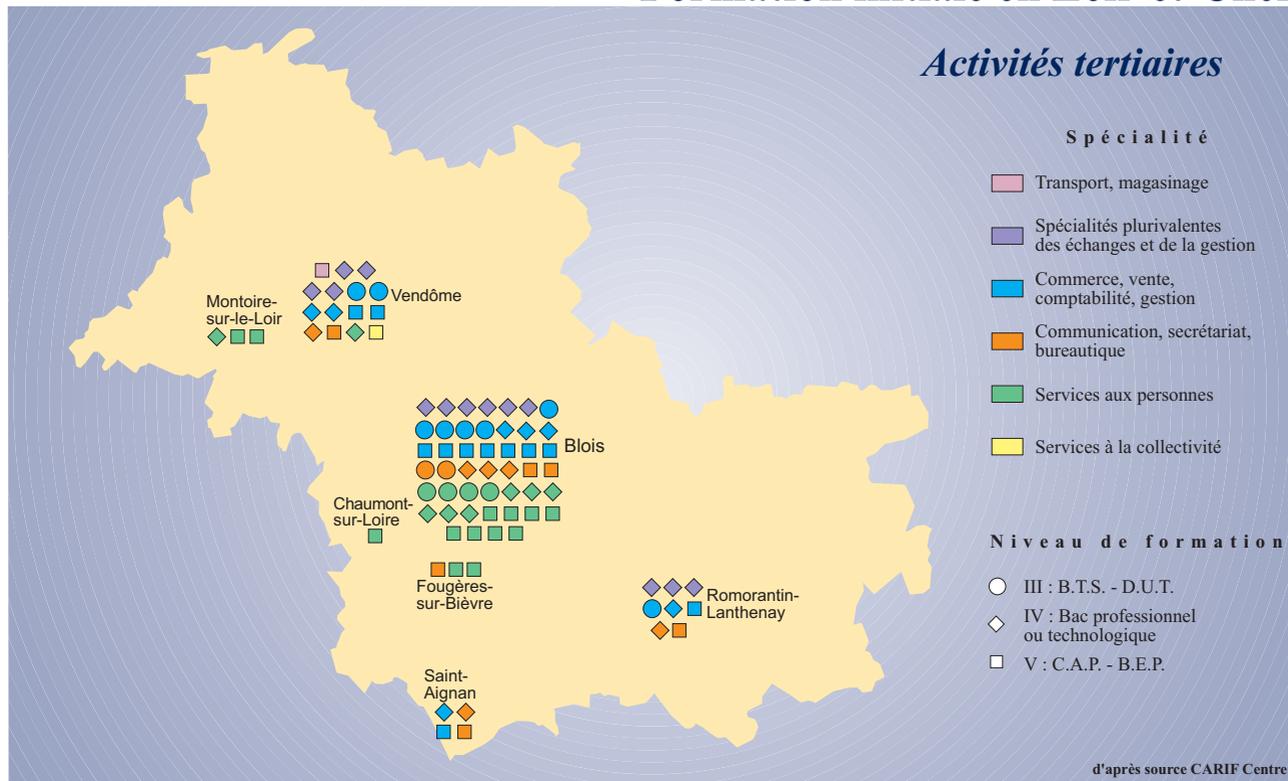
Agriculture, industrie, construction



Observatoire de l'Economie et des Territoires de Loir-et-Cher - 2000

d'après source CARIF Centre

Formation initiale en Loir-et-Cher



Observatoire de l'Economie et des Territoires de Loir-et-Cher - 2000

(du CAP au niveau III) et le transport (CAP-BEP).

L'École Supérieure de Maintenance des Véhicules Industriels (ESMVI) est l'une des 12 écoles du groupe. Elle forme en deux ans par la voie de l'alternance des techniciens de niveau III (titre homologué) capables de répondre à des besoins spécifiques du secteur de la réparation des véhicules industriels (maîtrise de la technologie des véhicules, établissement d'un diagnostic, planification des interventions, optimisation de la rentabilité du service, appropriation des outils de gestion, optimisation d'une plate-forme de maintenance,...). Accessible aux bacheliers (bac professionnel Maintenance de véhicules automobiles ou STI option génie mécanique), l'ESMVI obtient 75 % de réussite à l'examen et 90 % d'insertion professionnelle dans les 3 mois.

L'apprentissage représente 70 % de l'activité Promotrans à Saint-Ouen, le reste étant dédié à la formation continue. ■



La sécurité avant tout

Des stages ont été mis en place pour répondre aux obligations légales des entreprises. La FCOS, formation continue obligatoire de sécurité (24 heures sur 3 jours), actualise, tous les 5 ans, les connaissances des conducteurs routiers de marchandises. La FIMO, formation initiale minimale obligatoire (156 heures), permet aux conducteurs de véhicules de plus de 7,5 tonnes d'exercer leur métier dans le respect de la réglementation.

Promotrans

9-11, allée du Bois de l'Orme - 41100 Saint-Ouen
Tél : 02 54 73 37 30 - Fax : 02 54 73 37 39

L'Education Nationale et la formation professionnelle, de l'observation des réalités économiques locales à la construction d'une offre adaptée



Les diplômes de l'enseignement professionnel sont élaborés par l'Education Nationale en collaboration avec les représentants du monde économique, au sein des commissions professionnelles consultatives (CPC).

Les différents acteurs élaborent un référentiel d'activité professionnelle (RAP), qui précise les compétences que les élèves doivent posséder pour obtenir le diplôme concerné. La branche professionnelle définit les tâches que l'élève doit savoir accomplir à l'issue de sa formation et le ministère les savoir-faire correspondants.

Le processus qui conduit à la création d'une section de formation technique au sein d'une académie résulte de l'action conjointe de multiples acteurs nationaux, régionaux et locaux.

L'Education Nationale fixe les orientations du système éducatif et affecte des postes d'enseignants et des moyens financiers au rectorat. La répartition géographique des établissements est arrêtée au niveau de l'académie en partenariat avec le Conseil régional. "Les inspecteurs d'académie s'efforcent de proposer l'ouverture de sections à même de répondre aux besoins des bassins d'emploi locaux, comme par exemple le CAP d'agent de sécurité mis en place à Vendôme pour former un personnel de plus en plus recherché par les

entreprises. Les inspecteurs déposent un dossier au rectorat, qui l'examine selon différents critères, avant de le transmettre au Conseil régional qui accepte ou non de mettre les moyens financiers nécessaires en face, expliquent Jean Clochard, Inspecteur de l'Education nationale, et Roger Liger, Inspecteur chargé des sciences et des techniques industrielles." ■

Inspection académique

34, avenue Maunoury - 41000 Blois
Tél : 02 54 55 28 20 - Fax : 02 54 55 28 45

LE SAVIEZ-VOUS...

LES DIPLOMES SONT HOMOLOGUES PAR L'EDUCATION NATIONALE PAR NIVEAU

- Niveau I - DEA, DESS
- Niveau II - Licence, maîtrise
- Niveau III - BTS, DUT, DEUG
- Niveau IV - BAC PRO, BAC, BT
- Niveau V - BEP, CAP

Le CEFAMREC, un vivier de compétences pour la métallurgie

Le CEFAMREC forme par la voie de l'apprentissage industriel les futurs professionnels de la métallurgie. Il a été créé sous l'égide des industriels de la région Centre, qui le gèrent et assurent son financement par le biais de la taxe d'apprentissage.

La vocation du Centre de formation d'apprentis de l'industrie en région Centre : donner aux jeunes les qualifications performantes dont ont besoin les entreprises. Celles-ci travaillent dans des domaines très divers, de la télévision haute définition à l'aéronautique en passant par les pompes à injection... Les 600 apprentis qui passent par le centre chaque année peuvent évoluer d'un BEP à un bac professionnel, puis poursuivre jusqu'au BTS, voire jusqu'au diplôme d'ingénieur, dans 5 filières : productique, maintenance, électrotechnique, métaux en feuilles et outillage. Le CEFAMREC mène ses apprentis de la découverte d'un métier à l'exercice d'un emploi. Par périodes alternées de 3 semaines (1 600 heures par an), l'apprenti reçoit des enseignements généraux et techniques en centre, et une solide formation pratique dans son entreprise d'accueil, constamment associée au déroulement des études. Le recrutement est fait conjointement par le CEFAMREC et les entreprises, qui peuvent faire appel à un conseiller formation. L'alternance donne à ces jeunes une véritable expérience professionnelle. Ils sont formés sur les équipements utilisés sur les sites de production. Leurs qualifications sont parfaitement reconnues par les industriels de la branche. Avec un taux de placement de 100 % et 98 % de réussite aux examens, le CEFAMREC a de quoi séduire. Les avantages d'une formation en entreprise et à l'école, assor-



tie d'un diplôme de l'Education Nationale, ne sont plus à prouver, ni aux entreprises, ni aux apprentis, dont le placement en entreprise est assuré par le CEFAMREC. ■

CEFAMREC

Siège social : 1, rue Paul Renouard 41000 Blois - Tél : 02 54 74 47 97

<http://www.eurometal.com>

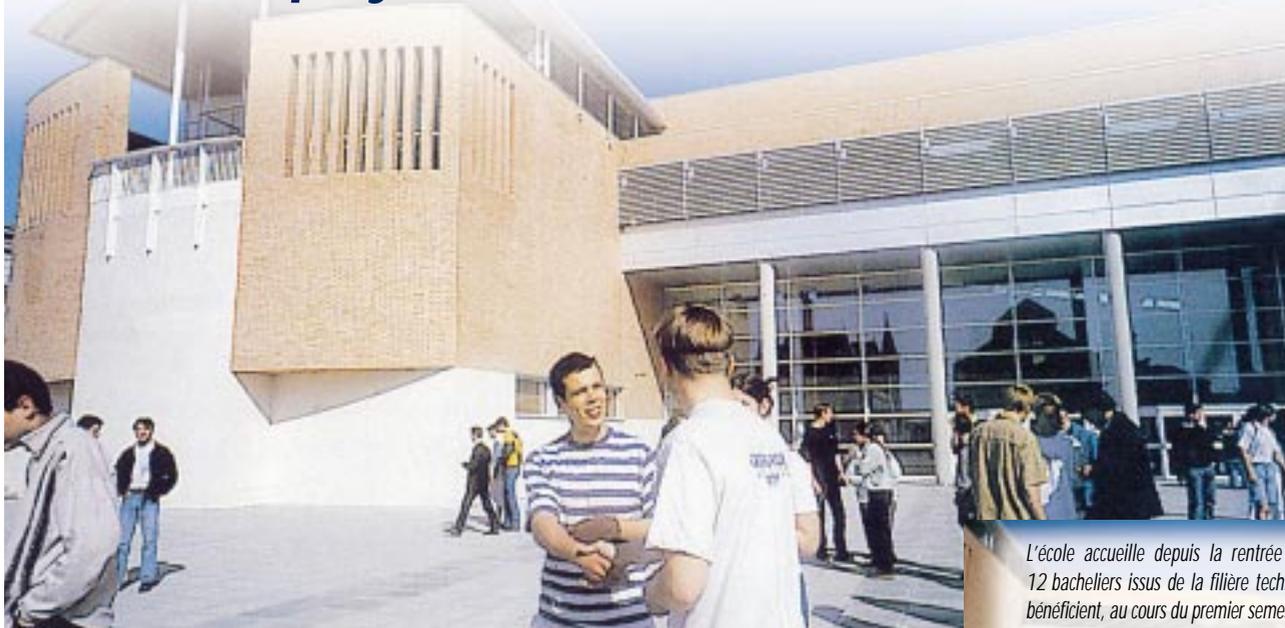
Sites de formation

Etablissement d'Amboise - Tél : 02 47 30 45 40

Etablissement de Chateaudun - Tél : 02 37 45 26 29

Etablissement de La Chapelle-Saint-Mesmin - Tél : 02 38 22 33 10

ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

EIVL, la polyvalence au service de l'industrie

L'école accueille depuis la rentrée dernière 12 bacheliers issus de la filière technique. Ils bénéficient, au cours du premier semestre, d'un enseignement adapté, destiné à combler le différentiel de connaissances.

L'EIVL assure une formation généraliste et polyvalente aux métiers de l'industrie, autour d'une double compétence mécanique et électronique.

L'École d'Ingénieurs du Val de Loire de l'Université François Rabelais, ouverte principalement sur concours aux bacheliers issus d'une terminale S, accueille, pour l'année scolaire 1999/2000, 279 élèves.

Créée en 1993, elle répond aux besoins des entreprises en formant des ingénieurs aptes à concevoir, mettre en œuvre, piloter et gérer des systèmes de production.

4 spécialités sont accessibles en 5^e année : Sécurité de Fonctionnement et Systèmes Industriels ; Ingénierie Création, Production pour l'Industrie Mécanique ; Systèmes Automatisés et Instrumentation (1999/2000) ; Négociation de Produits Industriels.

L'enseignement se complète d'un stage en entreprise de

6 mois et d'un projet industriel (R&D, méthodes de fabrication, mise en place ou optimisation d'organisation Qualité, Maintenance, Marketing...). Les élèves-ingénieurs prennent ainsi la mesure de leurs futures fonctions. Cette formation, réactualisée chaque année par des échanges avec les professionnels de ces secteurs, s'efforce de coller au plus près aux réalités du marché du travail.

Adaptables, évolutifs... le profil des diplômés a de quoi séduire. Et il séduit : le taux de placement des deux premières promotions affiche un heureux 100 %. De nombreux étudiants décrochent même un emploi avant leur remise de diplôme. ■

Avis aux industriels, des compétences de pointe sont à votre porte !

Ecole d'Ingénieurs du Val de Loire

BP 3410 - 5, rue de la Chocolaterie - 41034 Blois Cedex
Tél : 02 54 55 84 00 - Fax : 02 54 55 84 41
Email : eivl@univ-tours.fr

Des réseaux et des hommes

Génie Electrique et Informatique Industrielle

Rattaché à l'Université de Tours, l'Institut Universitaire Professionnel "Génie Electrique et Informatique Industrielle avec option informatique et télécommunications" forme en 3 ans des ingénieurs-maîtres de niveau bac+4 dans le secteur des réseaux et des télécommunications.

Des gisements de matière grise informatique

L'Institut est ouvert à des étudiants ayant accompli au moins une année d'études supérieures scientifiques avec succès, et désireux de s'orienter vers un cursus professionnalisé. 120 étudiants y reçoivent

actuellement une formation poussée en mathématiques, physique et informatique, qui leur permet de se diriger vers des professions telles chefs de projet pour des développements de logiciels, responsables de réseaux, de création et d'exploitation de bases de données (de type Oracle par exemple), administrateurs de sites web, ou responsables de développements d'applications basées sur les systèmes UNIX ou windows.

L'IUP entretient des relations étroites avec les entreprises au travers des cours donnés par des intervenants extérieurs (France Télécom, ATOS, EDF, GDF...) et des stages obligatoires inclus dans la scolarité. "Les compétences développées par nos étudiants sont un gage d'insertion rapide dans le monde du travail. Tous nos diplômés reçoivent en moyenne 3 à 4 propositions

d'embauche et trouvent un emploi en quelques jours", se félicite Dominique Laurent, directeur de l'IUP.

Génie des Télécommunications et des Réseaux

L'IUT Génie des Télécommunications et des Réseaux forme des techniciens supérieurs capables d'installer, de gérer et maintenir des systèmes de télécommunications et des réseaux de communication de tout type.

Cette formation en deux ans s'articule autour des 3 pôles : formation scientifique et humaine, électronique et informatique, réseaux et télécommunications. Un stage de 12 semaines permet à chaque étudiant de mettre en pratique ses connaissances.

112 étudiants suivent cette année les cours de l'IUT, parfaitement en phase avec les besoins actuels des services informatiques.

La combinaison informatique-électronique-télécommunication assure aux jeunes diplômés une intégration immédiate dans les entreprises où ils participent au déploiement, au développement et à l'administration des équipements de télécommunications et de réseaux.

Services et Réseaux de Télécommunications, les futurs professionnels de la relation clientèle

A la rentrée 2000 ou 2001, l'IUT de Blois devrait accueillir un nouveau département, où seront formés des techniciens capables de servir d'interface entre les techniciens de l'informatique et des réseaux et les usagers de ces services.

Institut Universitaire Professionnel Génie Electrique et Informatique Industrielle

Antenne universitaire de Blois
3, place Jean-Jaurès - 41000 Blois
Tél : 02 54 55 21 08 - Fax : 02 54 55 21 32
<http://www.blois-univ-tours.fr/iup> - Minitel : 3615 FAC37

Institut Universitaire Technologique Génie des Télécommunications et des Réseaux

3, place Jean-Jaurès - C.S. 2903 - 41029 Blois Cedex
Tél : 02 54 55 21 33 - Fax : 02 54 55 21 19
<http://www.blois.univ-tours.fr/iut/gtr>

SUP'TG, le chemin de l'entreprise



Etudier, c'est encore mieux lorsqu'il y a un emploi à la clé. SUP'TG multiplie les passerelles avec l'entreprise. Des initiatives qui portent leurs fruits.

Créée en 1991, service de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Loir-et-Cher, l'École Supérieure des Techniques de Gestion de Blois forme en 3 ans des commerciaux et des logisticiens immédiatement opérationnels.

Consciente de l'importance d'une synergie avec le monde professionnel, l'école entretient des liens très forts avec les entreprises au travers des stages et des projets réalisés par les étudiants (études de terrain appliquées, ventes sur objectifs fixés par les entreprises,...).

Ingénieur-négociateur de produits industriels, une coopération inter-école

En partenariat avec l'EIVL, SUP'TG participe à la formation de jeunes ingénieurs, qui acquièrent en 5^e année une double compétence (scientifique/technique et commerciale/gestion) leur permettant de travailler dans les domaines du marketing, des achats,...

Après deux années de formation généraliste, les étudiants se spécialisent dans deux domaines. La filière négociation et gestion commerciale prépare aux métiers de la vente et du marketing dans les secteurs de la banque/assurance, grande distribution, des produits et services aux entreprises. La filière logistique de SUP'TG, l'une des rares existant en France, ouvre sur de multiples fonctions opérationnelles (responsables entrepôts, transports, méthodes et flux, administration des ventes, approvisionnements). 98 % des 128 étudiants sortis depuis 1994 ont trouvé un emploi sans difficulté. Entrer à SUP'TG, c'est faire un premier pas vers l'entreprise. ■

- ◆ SUP'TG a désormais rejoint le groupe ESCEM constitué par SUP de CO Tours et Poitiers, ainsi que le campus du Futuroscope.
- ◆ SUP'TG assure chaque année 2 sessions de formation à la création et reprise d'entreprise.

SUP'TG

6, rue Anne de Bretagne - 41000 Blois
Tél : 02 54 57 25 25 - Fax : 02 54 57 25 10
Email : suptg@loir-et-cher-cci.fr

Ecole du Paysage, un pied en amphi, un pied dans le jardin

Créée en 1993, l'Ecole Nationale Supérieure de la Nature et du Paysage forme des ingénieurs paysagistes rompus aux réalités du terrain.

Accessible par voie de concours, l'ENSNP est ouverte à tout bachelier. 128 étudiants y sont actuellement inscrits. Aux phases de formation théorique s'ajoute la mise en pratique, en situation professionnelle réelle, des connaissances acquises tout au long d'un cursus de 5 ans. Deux mois de stage sont obligatoires chaque année, que les ingénieurs en herbe effectuent d'abord au sein de pépinières, d'entreprises d'aménagements d'espaces verts..., puis dans un bureau d'études où ils s'attachent à la conception et à la maîtrise d'œuvre. Le corps enseignant est composé de professeurs d'université, d'intervenants issus du monde professionnel et de créateurs reconnus.

4 écoles publiques formant à cette profession existent en

France. Dans ce paysage, Blois se distingue par l'importance accordée à la connaissance des végétaux, au dessin et aux techniques de représentation. C'est également la seule école à former les étudiants en 5 ans au lieu de 3.

Les premiers diplômés (niveau I) arriveront en octobre 2000 sur le marché du travail. Presque tous ont déjà trouvé un emploi. Les futurs ingénieurs sont appelés à travailler

pour des agences paysagères, des administrations, des collectivités territoriales ou des organismes d'aménagement pour lesquels ils auront à gérer la prise en compte de la dimension environnement des grands projets.

Ne comptant qu'un millier de professionnels, ce qui est nettement insuffisant, le métier de paysagiste a de l'avenir. ■



Ecole Nationale Supérieure de la Nature et du Paysage

CS 2902 - 5-7, rue des Grands Champs - 41029 Blois Cedex
Tél : 02 54 78 37 00 - Fax : 02 54 78 40 70
<http://ensnp.fr> - Email : Ensnp@ensnp.fr

FORMATION CONTINUE

Chambre de Métiers, des téléconseillers pour vous servir

La Chambre de Métiers de Loir-et-Cher vient d'ouvrir une formation destinée à permettre aux entreprises d'opérer des recrutements qualitatifs pour l'animation de leur service clients.



Douze stagiaires, tous demandeurs d'emploi, suivent cette formation de téléconseiller, qui court sur 7 semaines d'enseignement, suivi de 3 en entreprise. Après une découverte approfondie du métier de téléconseiller, les stagiaires apprennent à développer des compétences comportementales (management d'équipe et de soi, gestion des conflits, du temps et du stress,

réactivité...), des compétences en téléphonie et télémarketing (appels entrants et sortants, téléconseil, télévente...), ainsi qu'à maîtriser les techniques de communication (écrite, orale, anglais, E-mail, internet...).

Des travaux pratiques, au sein de sociétés de télémarketing et d'entreprises locales abritant des centres d'appels, leur permettent d'être confrontés en réel à des situations de gestion de la relation clients et d'ajuster leurs comportements professionnels pour être immédiatement opérationnels à la fin de leur stage. Financée par le Conseil régional et l'Etat, cette formation rémunérée permet aux stagiaires d'acquérir les qualifications recherchées par les entreprises pour leur donner les moyens d'évoluer à l'intérieur de cette profession. "Pour nous, former un téléopérateur, c'est lui permettre de maîtriser les outils et les comportements indispensables à l'ensemble de sa fonction, ainsi qu'à son développement futur", explique Marie-Hélène Manchion, responsable pédagogique.

Trois sessions seront organisées au cours de l'année 2000. ■

Une ambition, gravir progressivement les échelons

Fatima, Jaklina et Anita, trois parcours différents, mais un même enthousiasme pour le métier qu'elles espèrent exercer à l'issue de ce stage. Elles ont choisi de suivre cette formation pour mettre de leur côté toutes les chances de décrocher un emploi dans un centre d'appel. Chacune recherche le contact avec les clients, le travail en équipe et une certaine polyvalence. Avec l'ambition de gravir progressivement les échelons de la profession, elles apprennent à se projeter dans la demande des clients, à élaborer des solutions, à argumenter et traiter les objections.

Chambre de Métiers de Loir-et-Cher

16, rue de la Vallée Maillard - 41018 Blois Cedex
Tél./fax : 02 54 56 39 41
Email : seconomique@cm-blois.fr

LE SAVIEZ-VOUS...

CONTRAT D'ADAPTATION

Objectif Adapter les connaissances et savoir-faire du salarié aux caractéristiques de l'emploi proposé.

Public Demandeurs d'emploi de 16 à 25 ans, dont la qualification ne leur permet pas d'occuper directement cet emploi.

Contrat de travail Contrat à une durée déterminée de 6 à 12 mois ou à une durée indéterminée lorsqu'il a pour objet de pourvoir à un emploi permanent.

Aides pour l'entreprise Remboursement des frais de formation. Le jeune n'est pas pris en compte pour le calcul des seuils d'effectif. Lorsque le contrat est signé pour une durée indéterminée, le jeune est comptabilisé dans les effectifs au terme de la 2^e année du contrat.

Engagements de l'employeur Laisser le jeune suivre, pendant le temps de travail, les actions de formation prévues dans son contrat. Désigner un tuteur pour accompagner le jeune pendant toute la durée du contrat.

Le CIMI accompagne le développement des compétences vers la performance industrielle

Le Centre International de Maintenance Industrielle, spécialisé dans l'ingénierie de formation, accompagne les entreprises dans les changements internes et externes, auxquels elles sont confrontées.

Il propose quelque 120 formations, orientées autour de 3 axes : maintenance de l'outil industriel (méthodes et technologies ...), évolution des organisations (management par projets, animation d'équipes, certification ISO 9000...), et gestion de la production (accompagnement des changements, productivité, gestion des flux, sécurité des équipements...). C'est le premier formateur français dans le secteur de la maintenance, domaine dans lequel l'AFNOR lui confie depuis 8 ans toutes ses formations.

Le CIMI, qui reçoit 6 000 stagiaires par an, construit son offre à partir de l'analyse des besoins formulés par l'entreprise et des compétences qu'elle souhaite voir mises en œuvre par ses salariés. Le contrat, passé entre le centre, son client et les stagiaires, repose sur des objectifs mesurables en situation professionnelle et évalués par les par-

ticipants et leur encadrement.

Le centre réalise l'essentiel de son chiffre d'affaires (25 millions de francs) sur le marché concurrentiel des entreprises industrielles et de services (1/3 en formation inter-entreprise, 2/3 en intra-entreprise "sur mesure").

Seuls 20 % de son activité sont réalisés en Loir-et-Cher, et 1/3 en région Centre.

Pour son directeur, Daniel Brutinot, l'avenir de la formation continue passe aujourd'hui par le développement de l'offre en ligne. Le centre élabore actuellement un CD ROM de formation au diagnostic en maintenance. ■



Le développement de l'offre en ligne, avenir de la formation continue

CIMI

8, rue de l'Azin - 41018 Blois Cedex
Tél : 02 54 74 65 15 - Fax : 02 54 78 65 49
<http://www.cimi.tm.fr> - Email : info@cimi.tm.fr

LE SAVIEZ-VOUS...

CONTRAT D'ORIENTATION

Objectif Favoriser l'orientation professionnelle des jeunes en leur donnant une première expérience en entreprise.

Public Jeunes rencontrant des difficultés d'accès à l'emploi.

Contrat de travail Contrat à durée déterminée d'une durée modulable mais non renouvelable.

Aides pour l'entreprise Exonération des cotisations patronales de Sécurité sociale. Prise en charge possible des frais de formation et d'orientation. Les salariés en contrat d'orientation n'entrent pas dans le calcul des seuils fiscaux et sociaux.

Engagements de l'employeur Faire participer le jeune à des actions d'orientation et de formation dispensées pendant le temps de travail.

Chambre de Métiers de Loir-et-Cher, la formation, une démarche d'entreprise

Faire prendre conscience aux artisans que la formation est un outil essentiel dans une stratégie d'entreprise, telle est l'action de la Chambre de Métiers.

Qu'il s'agisse de gestion, d'organisation ou d'adaptation à de nouvelles technologies, la Chambre propose un programme de stages courts, à l'image des formations à la navigation sur Internet ou à la création de sites, réorganisé chaque semestre pour s'adapter aux attentes des artisans.



Plusieurs dispositifs permettent à ces derniers d'acquérir des compétences complémentaires. Le séminaire "Diagnostic et Développement" (5 mois, un jour par semaine) les aide à faire face à la croissance de leur activité. Il est organisé en deux temps : établissement du diagnostic financier, commercial et juridique de l'entreprise et

rédaction du plan de développement en prenant en compte l'ensemble des connaissances nouvellement acquises. Le Brevet de maîtrise, formation diplômante, est structuré autour de modules techniques et généraux. Le candidat peut en suivre un ou plusieurs par an. Le Brevet de collaboratrice de chef d'entreprise artisanale, stage qualifiant (2 ans, une journée par semaine), couvre un vaste champ d'enseignements : management, communication, stratégies et techniques commerciales.

Les créateurs d'entreprise ne sont pas oubliés : stage d'aide à la création de 32 heures (organisé en alternance avec la Chambre de Commerce et d'Industrie), stage de 70 heures pour valider les aspects commerciaux et financiers de leur projet. Un stage de 2 mois permet de mieux structurer la démarche. 56 % des stagiaires montent leur société à l'issue de ce dernier. Le taux de survie des entreprises ainsi créées est très largement supérieur à la moyenne nationale, puisque 80 % d'entre elles passent le cap des 3 ans.

La Chambre de Métiers a organisé en 1999, toutes actions confondues, 56 stages (995 stagiaires, 27 000 heures/stagiaires). Le budget consacré est en constante augmentation. Certaines de ces actions bénéficient du soutien de la Région, de l'Etat et du Fonds d'Assurance Formation de la Chambre. ■

Richard Crespo, électricien à Montlivaut, a suivi en 1997 un stage création d'entreprise pendant deux mois.

"Avant de créer mon entreprise, et après avoir construit ce projet pendant plus de 2 ans, je me posais encore beaucoup de questions, au plan du choix du statut juridique de l'entreprise ou au plan comptable par exemple. La Chambre de Métiers m'a donné les réponses, m'a apporté les connaissances techniques que je n'avais pas et permis de mesurer réellement ce vers quoi je m'engageais.

Je conseille aux artisans qui souhaitent créer leur établissement de profiter, comme je l'ai fait, du recul, du temps d'apprentissage et de réflexion qu'offre cette formation. Ils en retireront de grands bénéfices, même si, dans la réalité, il n'est pas facile, faute de temps, d'appliquer à la lettre tout ce que l'on a appris".

LE SAVIEZ-VOUS...

CONVENTIONS DE FORMATION ET D'ADAPTATION

Objectif Soutenir la formation des salariés les plus fragilisés en incitant les entreprises à mettre en œuvre des actions permettant leur reclassement à l'intérieur de l'entreprise.

Public Salariés en difficulté (de niveau VI à V) devant acquérir rapidement un nouveau savoir-faire professionnel.

Formation Actions de formation et d'adaptation au poste de travail.

Aides pour l'entreprise La convention est négociée et conclue, pour une durée de 1 an maximum, entre la DDTEFP et l'entreprise. L'employeur bénéficie d'une aide de l'Etat, du conseil régional du Fonds social européen, qui peut couvrir jusqu'à 90 % des actions envisagées.

Engagements de l'employeur Maintenir dans leur emploi les salariés formés, durant la durée de la convention, et au-delà, pendant au moins un an.

Chambre de Métiers de Loir-et-Cher Centre de Formation Continue

Maison des Entreprises - 16, rue de la Vallée Maillard - 41018 Blois Cedex
Tél : 02 54 44 64 00 - Fax : 02 54 78 92 75
Email : seconomique@cm-blois.fr

L'ISMER, un lieu pour apprendre à entreprendre



Depuis 1992, l'Institut Supérieur de Management et d'Économie Rurale accompagne toute personne qui souhaite créer ou reprendre une PME-PMI ou faire naître son propre emploi en développant une activité dans une entreprise existante.

L'ISMER a conçu plusieurs dispositifs de formation.

De l'idée à l'entreprise

"Entrepreneur en milieu rural" s'adresse aux porteurs de projet qui ne possèdent pas les connaissances de base indispensables à la création ou reprise d'entreprise. Au cours des 9 mois de formation (900 heures en centre, 500 heures en entreprise), ils s'approprient tous les aspects de la gestion d'une entreprise et analysent la faisabilité de leur projet. Les résultats parlent d'eux-mêmes : 90 % des entreprises créées à l'issue de ce stage existent toujours après 5 ans.

De l'entreprise au développeur

Le programme "Projet en entreprise" cherche à favoriser l'émergence d'activités nouvelles en détectant des projets de développement qui existent à l'état latent dans les entreprises. Un demandeur d'emploi qualifié est mis à la dispo-

sition de celles-ci pour les rendre opérationnels. Un contrat de formation-action précise ses missions et les moyens qui lui sont attribués, contre la promesse de son embauche. Pendant 8 mois, le développeur passe 5 semaines sur 6 dans l'entreprise. Le reste du temps est consacré à la formation en centre. Une centaine de projets ont déjà été détectés dans des PME de différents secteurs, qui ont, dans les 2/3 des cas, recruté le développeur. 95 % des anciens stagiaires exercent actuellement une activité.

Ces actions reçoivent le soutien financier du Conseil régional. ■

D'un stage de l'ISMER à la création d'un groupe, l'exemple d'une réussite

Dans le cadre du programme Projet en Entreprise de l'ISMER, Monsieur INACIO a développé les activités technologiques d'une société vendômoise de maintenance de moteurs électriques, qui l'a recruté comme technico-commercial.

"À l'ISMER, j'ai appris à structurer mon projet, à en appréhender tous les aspects méthodologiques, explique Monsieur INACIO, dans une démarche extrêmement dynamique. Stagiaires et formateurs s'investissent à fond, ce qui me paraît indispensable au démarrage et à la réussite de toute nouvelle activité."

Au bout de deux ans, devant l'accroissement de la charge de travail, Monsieur INACIO a proposé à la société qui l'employait de devenir son prestataire de services. C'est ainsi qu'est née à Vendôme Crystal Technologie. L'essor de sa nouvelle entreprise l'a conduit à faire appel à un commercial stagiaire de l'ISMER, qu'il a rapidement embauché. Depuis est né Crystal Groupe, groupe spécialisé dans les services informatiques avec notamment Crystal Systèmes (Vendôme) et Crystal Informatique (Amboise). À chaque recrutement, Monsieur INACIO fait désormais appel à un stagiaire de l'ISMER, dont les formations sont en adéquation avec les profils qu'il recherche.

Des formations clé en main

Loin des solutions standardisées, l'ISMER propose depuis peu 22 formations personnalisées, inter et intra-entreprises, dans 4 domaines : action commerciale, communication, gestion, développement.

ISMER

1, rue Saint-Denis - 41100 Vendôme
Tél : 02 54 73 68 68 - Fax : 02 54 73 68 69
Email : ismer.vendome@wanadoo.fr

LE SAVIEZ-VOUS...

CONGE INDIVIDUEL DE FORMATION

Objectif Permettre à tout travailleur de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation.

Public Tout salarié ayant travaillé 24 mois consécutifs ou non dont 12 mois dans l'entreprise.

Démarches à accomplir Présenter à son employeur une demande écrite

d'autorisation d'absence qui indique l'intitulé, la durée du stage ainsi que l'organisme qui le réalise.

Financement Par des organismes paritaires agréés par l'Etat.

Contrat de travail Le bénéficiaire reste salarié de son entreprise.

Rémunération Le maintien de la rémunération n'est acquis par le salarié que lorsqu'il a obtenu l'accord de l'organisme paritaire.

NCPI, trait d'union entre l'offre et la demande



D'un côté, des entreprises dans l'impossibilité de satisfaire leurs besoins de main d'œuvre qualifiée.

De l'autre, des jeunes éloignés de l'emploi. Et la mobilisation de tous pour remédier à cette situation.

Le dispositif Nouvelles Compétences en Production Industrielle a été institué en mars 1999 par les pouvoirs publics (Etat, DDTEFP, ANPE, Mission locale, Communauté du Pays de Vendôme, Conseil régional) avec 7 établissements vendômois (Nacam France, Sextant, Bourdon Sedeme, Bonin, Ecofit, Dargaisse et Brandt Cooking). Ces derniers ont ouvert leurs portes à des stagiaires sans qualification pour leur permettre d'acquérir une formation industrielle.

16 candidats sur 70 ont été retenus. L'AFPA les a préparés à intégrer les contraintes du travail lors d'un stage pré-qualifiant financé par le Conseil régional. La découverte des entreprises partenaires leur a permis de mettre en adéquation la représentation qu'ils ont des métiers de l'industrie et la réalité de ces derniers. Une remise à niveau a accompagné cette étape.

14 stagiaires ont ensuite signé un contrat de qualification

de 20 mois avec une de ces entreprises. La perspective d'obtenir un diplôme revêt à leurs yeux une importance considérable, analyse Pierre Creiche, responsable de l'action à l'AFPA, chargé de sa coordination sur le terrain. Ce stage leur permet de préparer en alternance un CAP/BEP d'exploitation d'installations industrielles au GRETA de Vendôme. Le parcours de qualification proposé, au cœur de l'activité de production, et un accompagnement personnalisé, notamment par un tuteur, doivent faciliter leur accès à l'emploi.

Les entreprises ont été partie prenante du suivi des jeunes et de l'élaboration du contenu de formation, qui prend en compte les évolutions des modes de production et de l'organisation du travail. Les compétences transversales ou périphériques à l'action de production sont aussi importantes que les compétences techniques. Ce dispositif intègre les notions de qualité, de sécurité et de gestion de production et insiste sur les aspects comportementaux des agents de production.

Cette opération pilote est aujourd'hui reproduite dans le bassin de Romorantin-Lanthenay et de Vendôme. ■

**Direction Départementale du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle de Loir-et-Cher**

Centre administratif - 41011 Blois Cedex - Stéphane Corbin, coordinateur emploi-formation
Tél : 02 54 55 85 61 - Fax : 02 54 55 85 50
Email : stephane.corbin@dd-41.travail.gouv.fr

AFPA, des professionnels forment d'autres professionnels

Des formateurs à l'écoute des réalités des entreprises d'aujourd'hui, tel est l'atout maître de l'AFPA Loir-et-Cher.

L'Association pour la Formation Professionnelle des Adultes forme chaque année plus de 600 professionnels en Loir-et-Cher, des demandeurs d'emploi pour l'essentiel.

Parce qu'elles s'adressent à une population qui vient de l'entreprise ou qui la rejoindra un jour, les formations sont orientées vers les pratiques des métiers. L'enseignement est dispensé au sein de l'AFPA, durant 7 à 11 mois environ, mais chaque programme comprend des périodes d'application en entreprise.

Les 16 formations qualifiantes (niveau V à III) proposées dans le département, validées par le ministère du Travail, concernent les secteurs de l'informatique industrielle, de maintenance et de gestion, du bâtiment et du tertiaire admi-

nistratif. L'AFPA vient de mettre en place un stage qualifiant d'"agent de fabrication industrielle". Le contenu a été défini en fonction des besoins croissants exprimés par les entreprises à la recherche d'opérateurs de production qui développent de nouvelles compétences comportementales en matière de qualité et de sécurité, de respect des procédures et des normes, et d'organisation du travail. L'AFPA de Loir-et-Cher devrait également lancer prochainement une formation help desk pour centres d'appels, expérimentale au niveau national. ■



Des formations orientées vers la pratique des métiers

AFPA

1-5, rue de l'Erigny - BP 11 - 41 913 Blois Cedex 9
Tél : 02 54 90 21 90 - Fax : 02 54 74 79 85
<http://www.afpa.fr>

LE CNAM INVESTIT AVEC LES HOMMES QUI S'INVESTISSENT

Salariés, personnes en recherche d'emploi, ... chacun peut accéder aux formations du Conservatoire National des Arts et Métiers, à tout moment de sa vie professionnelle, à titre individuel ou en liaison avec son entreprise. Cet établissement public d'enseignement supérieur propose des enseignements à suivre selon son rythme, dispensés en dehors du temps de travail, sous forme d'unités capitalisables.

Dans chaque région, le CNAM se fait partenaire des acteurs économiques, en mettant en place, à la demande des entreprises locales ou des collecti-

tés territoriales, des formations spécifiques, adaptées au contexte socio-économique régional.

Le CNAM dispose d'un centre d'enseignement à Blois, qui propose notamment des cursus en économie-gestion-organisation.

CNAM

Antenne universitaire - 3, place Jean-Jaurès
41000 Blois
Tél : 02 54 74 81 00 - Fax : 02 54 74 31 28

LE SAVIEZ-VOUS...

CAPITAL DE TEMPS FORMATION

Objectif Permettre aux salariés de suivre, à leur initiative, une formation dans le cadre du plan de formation de l'entreprise afin de se perfectionner professionnellement.

Public Salariés des branches professionnelles où a été conclu un accord.

Contrat de travail Pendant la formation, le salarié continue à être rémunéré et conserve sa protection sociale habituelle.

Financement Coûts de formation à la charge de l'entreprise.

OHE PROMETHEE

Association spécialisée dans l'insertion des personnes handicapées dans le monde du travail, Ohé Prométhée Loir-et-Cher met en contact les demandeurs d'emploi avec les offres collectées auprès des entreprises, et s'occupe du maintien dans l'emploi des salariés (reclassement, aménagement du poste de travail).

L'association fournit toute l'ingénierie de formation pour faciliter l'adaptation des salariés handicapés à leur poste de travail. Une structure spécifique, Prométhée Conseil, a

d'ailleurs été créée pour répondre aux attentes des entreprises en matière de formation, de gestion des emplois, de bilans de compétences, etc.

En 1999, l'association a dépassé les 640 contrats de travail. Au total, depuis sa création en 1996, elle a permis la signature de 1 750 contrats de travail. ■

Prométhée Loir-et-Cher

3, rue des Jacobins - 41000 Blois
Tél : 02 54 57 21 50 - Fax : 02 54 57 21 59

LE SAVIEZ-VOUS...

LES STAGES D'ACCES A L'ENTREPRISE

Objectif Pour un poste de travail pour lequel l'entreprise ne trouve pas le personnel directement opérationnel (offre d'emploi déposée à l'ANPE) :

- Recruter et former un demandeur d'emploi dont la formation et l'expérience sont proches de ce que recherche l'employeur, qui s'engage à l'embaucher à l'issue de sa formation.
- Former un salarié de l'entreprise et embaucher

un demandeur d'emploi sur le poste ainsi libéré.

- Former un salarié de l'entreprise et former un demandeur d'emploi embauché sur le poste ainsi libéré.

Public Demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE, susceptibles de répondre aux offres d'emploi non satisfaites après avoir reçu un complément de formation ; salariés dont la promotion interne nécessite un complément de formation.

Aides pour l'entreprise Prise en charge partielle ou totale des frais de formation. Pour la for-

mation des salariés, aide destinée à alléger le coût de la rémunération maintenue par l'employeur. Rémunération du demandeur d'emploi en formation par l'Etat.

Engagements de l'employeur Déposer l'offre d'emploi à l'ANPE et la réserver jusqu'à la fin de la formation. Assurer au bénéficiaire une formation de 40 à 500 heures. Embaucher le demandeur d'emploi à l'issue de la formation (CDI sans période d'essai ou CDD d'au moins 6 mois).

LE CONTRAT DE QUALIFICATION ADULTE

Objectif Se former tout en étant titulaire d'un CDD.

Public Ouvert à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2000 aux demandeurs d'emploi de 26

ans et plus inscrits au chômage depuis au moins 12 mois pendant les 18 mois précédant l'embauche.

Contrat de travail Contrat de qualification adulte de 6 à 24 mois, selon le temps nécessaire à l'acquisition d'une qualification.

Aides pour l'entreprise Aide de l'Etat de

10 000 francs. Exonération de charges de Sécurité sociale et aides à la formation.

Formation Les actions de formation professionnelle doivent correspondre à 25 % minimum de la durée totale du contrat. Le salarié doit être aidé par un tuteur.

Rémunération Au minimum le SMIC.

ALLIANCE FRANÇAISE

Des responsables d'entreprise sur les bancs de l'école

L'Alliance française offre différents cours de français à tous les résidents étrangers qui recherchent une certification officielle de leurs connaissances linguistiques. Les cours, individuels ou collectifs, à l'année ou sous forme de stages de perfectionnement, se déroulent à Vendôme ou à Blois. L'Alliance française peut également intervenir au sein des entreprises pour dispenser à leurs collaborateurs étrangers des cours de français.

21, place Saint-Martin - 41100 Vendôme
Tél : 02 54 73 13 20 - Fax : 02 54 73 23 20

Antenne blésoise : 4, rue Vauvert (contacter le siège vendômois)

Email : alliancefrancaise@mail.dotcom.fr

<http://www.multimania.com/afvdl>



CARIF CENTRE

Le CARIF CENTRE, Centre régional d'information sur la formation, né à l'initiative du Conseil régional, centralise et diffuse des informations sur la formation continue et l'apprentissage. Il gère un centre de documentation consacré à l'offre (filiales et ingénierie), au droit et financement de la formation, aux recherches et innovations pédagogiques, à l'environnement socio-économique...

Le centre s'adresse aux professionnels, relais d'information grand public (ANPE, APEC, CIO,...), entreprises, organismes de formation, relais d'opinion professionnels (organismes collecteurs, CCI, syndicats professionnels...). Le grand public reste orienté et informé par ces professionnels qui ont vocation à le faire.

Le CARIF CENTRE édite notamment une lettre d'information sur la formation professionnelle, le répertoire des organismes de formation continue de la région Centre et le programme régional de formation professionnelle continue. Il assure l'animation de journées d'information et d'étude et administre un service télématique et un site web diffusant des informations sur les organismes de la région Centre.

CARIF CENTRE

Centre Régional d'Information sur la Formation

10, rue Saint-Etienne - 45000 Orléans
Tél : 02 38 77 18 18 - Fax : 02 38 62 77 74
3614 CERIFORM (+ mot de passe) pour les professionnels
3615 CERIFORM accessible à tous - <http://www.cerif.org>

Annuaire 1999-2000, formation professionnelle des jeunes

Cet annuaire édité par le CARIF CENTRE recense

- les formations professionnelles de l'enseignement secondaire offertes aux jeunes en région Centre par la voie scolaire ou en apprentissage
- les formations professionnelles relevant de l'enseignement supérieur
- les formations continues des jeunes dispensées par l'AFPA.

Il peut être consulté sur le site Internet du CERIF (<http://www.cerif.org>)



Centre INFFO

3615 INFFO - <http://www.centre-info.fr>

Subventionné par l'Etat, le Centre pour le développement de l'information sur la formation permanente propose aux entreprises :

- Une base de données télématique pour choisir parmi l'offre de formation de 7 000 organismes.
- 1 800 stages agréés par l'Etat au titre de la rémunération des stagiaires.
- Un fichier de 4 000 titres ou diplômes homologués en cours ou arrêtés.
- Un fichier de 5 000 adresses utiles pour contacter les acteurs de la formation professionnelle.

Pour obtenir des informations sur les différentes formules de formation continue :

Appeler Info Emploi au 0803 347 347 du lundi au vendredi de 9h à 18h

Consulter 3615 EMPLOI ou <http://www.travail.gouv.fr>, rubriques informations pratiques

Banque régionale de stages pour lycéens et étudiants

Chaque année, 28 000 conventions de stage sont signées en région Centre avec des entreprises. Le MEDEF Centre, le Conseil régional et le Rectorat ont mis sur pied une banque de données régionale, accessible sur Internet. Celle-ci permet aux entreprises de formuler directement leurs offres et d'avoir accès à l'ensemble de filières de formation de la région Centre. Elles y trouvent notamment une description détaillée des objectifs et acquisitions attendus lors du parcours de formation en entreprise.

Renseignements : UDEL

Tél : 02 38 78 18 28 - Fax : 02 38 78 18 21

<http://www.stages-centre.com>

L'Université et les entreprises

Le service des relations économiques a pour vocation de rapprocher les étudiants à la recherche d'un stage en entreprise et les employeurs :

Service Universitaire des Relations Economiques (SURE)

Centre d'Innovation - rue Leonard de Vinci - 45072 Orléans Cedex 2 FRANCE

Tél : 02 38 41 71 74 - Fax : 02 38 41 70 82 - <http://www.univ-orléans.fr/SURE>

Pour aider les PME-PMI à accueillir les étudiants,
l'université d'Orléans et Orléans-Technopole éditent un "Guide des stages". Il recense les aspects contractuels liés à l'accueil d'un stagiaire (convention, indemnisation, couverture sociale), fournit la liste des formations universitaires avec des fiches techniques indiquant les compétences développées, afin que l'adéquation entre l'intérêt des étudiants et celui des entreprises soit la meilleure possible.
Contact : 02 38 69 80 98

Pour l'orientation des élèves
Centre d'information et d'orientation
8, rue d'Auvergne - 41000 Blois
Tél : 02 54 74 38 33
14 bis, rue Pierre - 41200 Romorantin-Lanthenay
Tél : 02 54 96 18 66
17bis, rue du Sanitas - 41100 Vendôme
Tél : 02 54 77 02 30

Pour l'information des étudiants
CPESB, Centre de promotion de l'enseignement supérieur de Blois
17 mail Clouseau - 41000 BLOIS
Tél : 02 54 58 11 00
<http://www.ville-blois.fr/CPESB/index.html>