

DOSSIER

ressources humaines

Le Loir-et-Cher s'engage
dans la valorisation
de son potentiel humain

DOSSIER

6



FORMATION
INITIALE

14



GESTION
DE L'ADMINISTRATION
DU PERSONNEL

22



FORMATION
PROFESSIONNELLE

32



RECLASSEMENT
RECONVERSION

Club l'Energie d'Entreprendre



Chaque mois, **des intervenants experts** dans leur domaine **conduisent un débat**, à l'occasion d'un petit déjeuner ou d'un dîner, autour d'un **thème d'actualité**.

Des rencontres qui permettent aux **chefs d'entreprise** d'appréhender au plus près leur environnement et **développer un maillage économique**

Pour toute info sur le club, inscrivez-vous sur notre site

www.energie-entreprendre.com

Contact

Magali Drouin - Tél. 02 54 42 42 05 - email : m.drouin@adelec.com



ressources humaines

Le Loir-et-Cher s'engage
dans la valorisation
de son potentiel humain

La première richesse les compétences

SOMMAIRE

ENTRETIEN

4 ————— **Patrick Escande**
Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle

DOSSIER

6 ————— **FORMATION INITIALE**
Des filières performantes à l'écoute des entreprises

7 ————— TRANSPORT ET LOGISTIQUE
ISEME • GROUPE PROMOTRANS

8 ————— TÉLÉCOMMUNICATIONS ET RÉSEAUX
IUT • IUP

9 ————— INDUSTRIE ET RECHERCHE
PLASTICOMPO • it2i • ECOLES D'INGENIEURS EN REGION CENTRE • EIVL

12 ————— ENVIRONNEMENT
ENSNP • SAINTE-MARTHE

13 ————— AFU

14 ————— **GESTION DE L'ADMINISTRATION DU PERSONNEL**

14 ————— RECRUTEMENT
GM-CONSULTANTS • ACCESSIO • MÉTIERS PARTAGÉS • CTP 41
ARC • INTERIM • ANPE • CLUB ST-AIGNAN

18 ————— ACCOMPAGNEMENT
TRANSFERT-SOLUTIONS • PRO ACTIF RH • FRAC • START UP • PORTES DE L'EMPLOI
ACCUEIL LOGEMENT DE CADRES

22 ————— **FORMATION PROFESSIONNELLE**

Se former tout au long de la vie
PLAN DE FORMATION • CIF • DIF
CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION • PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION
ARDAN • CENTRE RH • ADEFIM CENTRE • NCPI • CIMI
CIFORM • ISMER • GRETA • VAE • AFPA • CAP'ARTISANS

32 ————— **RECLASSEMENT • RECONVERSION**

PLATE-FORME POUR L'EMPLOI • EVOLIANCE • ISMER • IMAGIN'UP

ACTUALITÉS

34 ————— SPOT N°1 FRANÇAIS DU TOBOGGAN AQUATIQUE
NEFAB LA SOLUTION EMBALLAGE

E

A l'heure où les économies occidentales rudement secouées par les contrechocs de la mondialisation s'interrogent sur leur avenir, il est bon de rappeler que la première richesse d'un pays ne réside plus dans l'abondance de ses ressources naturelles, la puissance de son industrie ou les appétits de son marché, mais bien dans la compétence des femmes et des hommes qui font tourner ses entreprises.

Le Loir-et-Cher a compris cette nouvelle donne en s'engageant dans la voie de la valorisation de son potentiel humain. La démarche s'impose d'autant plus que l'évolution démographique va entraîner une réduction de la population active. Demain, la main-d'œuvre sera une denrée rare. Certes, les machines remplaceront les bras manquants, mais les salariés restants devront s'adapter à un environnement technique de plus en plus sophistiqué. Dans tous les secteurs d'activité, et à tous les échelons du système productif, les mots d'ordre seront : plus de qualification, plus de souplesse, plus de mobilité, plus de capacité à s'adapter, à progresser, voire, à rebondir !

Confrontés à cette perspective, les pouvoirs publics, les décideurs politiques et les organisations socio-professionnelles du département ont impulsé le développement de l'appareil de formation existant et son enrichissement par de nouvelles filières capables de répondre aux attentes identifiées des employeurs. Les organismes de formation continue ont intégré les dispositions de la nouvelle loi Fillon relative à la formation tout au long de la vie. À l'initiative d'organismes sans but lucratif, mais aussi commerciaux, des structures se sont spécialisées dans les nouveaux métiers du recrutement, du reclassement, du coaching, de la mobilité ou du logement temporaire.

Le panorama qui suit répertorie un échantillon représentatif de cette large palette d'outils. En aucun cas il ne prétend à l'exhaustivité. En ce domaine comme en d'autres, le Loir-et-Cher dispose de savoir-faire abondants et diversifiés. La présente publication ambitionne de le faire savoir !



Les Cahiers de l'Entreprise N°30 - Juillet 2005 • Magazine d'information de l'Agence de Développement Economique de Loir-et-Cher • 1 avenue de la Butte - 41000 Blois
www.economie41.com • T.02 54 42 42 05 • F.02 54 42 42 48 • info@adelec.com
Directeur de la publication : Alain Courtois Vice-président • Ont collaboré à ce numéro :
Sibyll' Boisseau - Magali Drouin - Valérie Wardega • Tirage : 7000 exemplaires
Imprimerie Offset 41 • ISSN 1278-8074 • Dépôt légal à parution
Document réalisé avec le soutien financier du Conseil Général de Loir-et-Cher
La reproduction des articles est soumise à l'autorisation écrite de la revue

Les ressources humaines se gèrent dans la durée

ENTRETIEN

E

Patrick Escande, directeur Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle entend déployer les moyens de l'Etat et de ses partenaires pour relever les défis liés à l'adaptation des compétences aux besoins des entreprises sur le long terme.

A l'heure où nous mettons sous presse, nous venons d'apprendre la mutation de Monsieur Patrice Escande pour le département des Pyrénées-Atlantiques. Il sera remplacé par Martine Bellemère-Baste qui prendra ses fonctions début juillet.

Les Cahiers de l'Entreprise :
La Direction du Travail est souvent perçue comme un gendarme chargé de la législation en vigueur. Est-ce vraiment le cas ?

Patrick Escande - C'est une vision évidemment réductrice qui ignore l'essentiel de notre mission : servir d'interface entre le monde des employeurs et celui des salariés. Cet aspect des choses prend une importance croissante dans une société de plus en plus exigeante en matière de compétences. La question des ressources humaines est au cœur du développement économique : une entreprise ne se crée, ne se développe, ne s'implante que si elle trouve dans le territoire qui l'intéresse les collaborateurs qualifiés dont elle a besoin. La DDTEFP se trouve au cœur des dispositifs qui visent à assurer une meilleure adaptation de l'offre et de la demande.

A cet égard, quels sont à vos yeux les atouts du Loir-et-Cher ?

PE - Le département se trouve au centre d'une région d'équilibre où

régne la qualité de vie. Les relations sociales s'établissent sur le mode du dialogue plutôt que du conflit. Le personnel fait preuve d'une réelle capacité d'adaptation aux évolutions technologiques et aux nécessités éventuelles de reconversion. On le voit en ce moment dans le bassin d'emploi de Romorantin.

Précisément, où en êtes-vous de ce dossier ?

PE - Le contrat de site mis en place à la suite de la fermeture de Matra-Automobiles comportait la création d'une antenne emploi avec une cellule de reclassement financée par l'entreprise. Tout le monde a joué le jeu, en particulier les syndicats qui ont incité les salariés licenciés à saisir les opportunités. Aujourd'hui, 69 % des 1 200 personnes concernées par les plans sociaux successifs ont repris un travail. Ceci prouve que, contrairement à ce que prétendaient certains, les personnels en cause étaient accessibles à une reconversion, et par ailleurs, que

le tissu économique local était capable de les absorber. Une centaine d'entreprises ont effectué des recrutements, dans un rayon situé à moins de 50 kilomètres du domicile des salariés.

Sur un plan plus général, à quel type de problématique le département va-t-il se trouver confronté en matière de ressources humaines ?

PE - Ce n'est pas spécifique au Loir-et-Cher, mais le vieillissement de la population et la pénurie de main-d'oeuvre qui pourrait en résulter sera le grand défi des prochaines années. La DDTEFP a contribué au financement de l'étude conduite par l'Observatoire de l'Economie et des Territoires sur le sujet. A l'horizon 2010, des potentiels de départs importants existeront dans tous les secteurs et d'abord dans le monde artisanal. Par ailleurs le Préfet, a mis en place un comité de veille qui devra détecter les situations d'urgence dans les entreprises. Nous débutons des négociations avec les élus pour créer une maison de

l'emploi dans chacun des trois bassins du Loir-et-Cher. Y participeront tous les acteurs de l'emploi, ANPE, Mission Locale, PAIO et, bien sûr, des représentants des entreprises. Il s'agira de lieux où l'on observera l'évolution du tissu économique, des métiers, afin de définir les actions de formation ou d'adaptation souhaitables pour mettre en concordance les besoins des employeurs et les compétences disponibles. C'est dans la durée que se gère le capital humain.

S'agit-il pour vous d'un nouveau métier ?

PE - C'est un nouveau métier pour lequel des agents seront qualifiés. Actuellement, on connaît assez bien la demande d'emploi au travers des inscriptions à l'ANPE. On connaît beaucoup moins bien l'offre. Et de surcroît, celle-ci évolue vite. Mais si on y met les moyens, on y arrivera. C'est une question de professionnalisme et de partage de l'information. Nous avons déjà opéré ainsi pour répondre

“
*La DDTEFP se trouve au coeur
des dispositifs qui visent à assurer
une meilleure adaptation
de l'offre et de la demande*
”

ENTRETIEN

E

DDTEFP

34, avenue Maunoury
41000 Blois
Tél. 02 54 55 85 70
www.travail.gouv.fr

aux besoins du futur centre de tri de Mer et nous avons découvert à cette occasion des lacunes récurrentes comme l'insuffisance des savoirs faire de base d'un certain nombre de chômeurs. L'identification de ces problèmes permet de développer une stratégie efficace de retour à l'emploi.

Qu'attendez-vous des initiatives gouvernementales telles que le plan Borloo de cohésion sociale ?

PE - Le gouvernement a développé toute une série d'outils et de dispositifs pour répondre aux problématiques du moment. Certains ne sont pas assez connus. Pour la gestion à long terme des ressources humaines, nous distribuons par exemple une aide au conseil ainsi qu'une aide au plan de formation, ou encore au remplacement de salariés absents pendant leur formation. En ce qui concerne le plan Borloo, nous le mettrons notamment à profit pour développer l'apprentissage. C'est un volet qui nous concerne au premier chef, le département disposant

d'un bon réseau de maîtres d'apprentissage et présentant déjà le plus fort taux régional d'apprentis chez les jeunes.

Avec le Conseil Général de Loir-et-Cher, nous travaillons sur les contrats d'avenir qui concernent l'emploi des personnes en difficulté. Dans le secteur non marchand, les employeurs qui embaucheront un RMiste percevront le montant du RMI et une aide de l'Etat, le tout pouvant représenter en moyenne 80 % du montant du salaire. Dans le secteur marchand, le dispositif comportera le transfert du seul RMI à l'employeur. Nous espérons concrétiser sur un an, trois cents contrats d'avenir dans le secteur marchand et cent cinquante dans le secteur marchand. ■

Contrats d'avenir, Contrat Insertion-Revenu Minimum d'Activité

Un seul objectif : l'emploi

En créant le Contrat d'Avenir et en adaptant le Contrat d'Insertion-Revenu Minimum d'Activité, la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 fait du retour à l'emploi une priorité absolue.

Conscient de cet enjeu majeur pour le Loir-et-Cher, confronté comme beaucoup d'autres départements, à un chômage persistant et à une crise à l'embauche, le Département de Loir-et-Cher fait partie des 10 premiers départements français à avoir signé avec l'État la convention d'objectif pour la mise en œuvre du Contrat d'Avenir et du Contrat d'Insertion Revenu Minimum d'Activité (Ci-Rma). L'objectif de ces deux nouveaux outils : favoriser l'accès à l'emploi des bénéficiaires des minima sociaux et répondre aux besoins des employeurs.

L'État et le Département se sont fixé un objectif de 300 contrats d'avenir à souscrire avant le 30 mars 2006. C'est le Conseil Général qui assure la mise en œuvre des Contrats d'Avenir.

Le Contrat d'Avenir est un contrat d'une durée de deux ans, renouvelable un an qui est réservé aux employeurs du secteur non marchand (collectivités locales, associations, mutuelles, etc.)

Le Ci-Rma est un contrat de droit privé conclu pour une durée initiale de 6 mois, renouvelable 2 fois et rémunéré d'un montant au moins égal au Smic.

Création d'un numéro vert

Pour faciliter l'information des employeurs potentiels (qu'ils soient du secteur marchand ou non marchand) et pour recueillir leurs offres d'emploi, un guichet unique est mis en place via un numéro vert : **0 800 41 41 00**

Des filières performantes à l'écoute des entreprises

DOSSIER

D



FORMATION
INITIALE

Au cours des quinze dernières années, le Loir-et-Cher a vu le nombre de ses étudiants multiplié par trois. On en dénombre aujourd'hui 3 600, une progression qui témoigne du positionnement judicieux qu'a su développer le pôle universitaire blésois, situé à égale distance des métropoles tourangelles et orléanaise.

Dans les filières généralistes (Deug Droit et AES) l'antenne blésoise attire des jeunes bacheliers qui apprécient de pouvoir aborder un cycle d'études supérieures sans avoir à quitter l'environnement familial. Dans des unités d'enseignement à taille humaine où ils bénéficient d'un suivi plus individualisé, ils obtiennent des résultats meilleurs que ceux des deux grandes universités voisines, un

atout reconnu qui va se traduire par la création d'une troisième année permettant d'accéder à la licence professionnelle.

Dans les filières technologiques se sont développés des établissements en prise directe avec les besoins des entreprises locales qui ont été associées à leur création, soit directement, soit par l'intermédiaire de leurs organisations représentatives. Tel est en particulier le cas du pôle IUT- IUP, spécialisé dans l'informatique de réseaux et les télécommunications, mais aussi de l'école d'ingénieurs tournée vers l'industrie, de l'Iseme (commerciaux et logisticiens) du CIMI (management de la performance) de l'IT21 (formation d'ingénieurs par apprentissage).

Ces établissements se sont positionnés sur des créneaux poin-

tus, non redondants avec les autres outils de formation régionaux, ce qui leur assure un recrutement très large. Et ceci n'est pas seulement vrai des filières technologiques puisque l'école supérieure du paysage, par exemple, est aujourd'hui un établissement de référence au niveau national, de même que le sont, dans un domaine plus insolite, les stages d'initiation à la filière biologique dispensés à la ferme de Sainte-Marthe.

Le projet de rapprochement géographique des principaux établissements (IUT-IUP, Ecole d'ingénieurs, école du Paysage) sur un site unique proche de la gare SNCF contribuera à accroître leur attractivité et leur permettra de développer des synergies au niveau des laboratoires de recherche.

A noter enfin que tous les services universitaires sont désormais disponibles à Blois (médecine préventive, activités physiques et sportive, Crous, restaurant) tandis que les efforts conjoints développés par le secteur public et le secteur privé ont permis d'amener l'offre de logement à un niveau accessible pour toutes les catégories d'étudiants. ■

pour en savoir plus

www.etoile.regioncentre.fr

Véritable portail internet, ce site propose l'accès à un ensemble d'adresses de structures d'accueil, de liens vers des sites utiles

www.alfacentre.org

Le site du GIP Alfa Centre propose une base de données de formations accessibles en Région Centre. Plus de 4 000 formations et 1 000 organismes de formation sont recensés.



ISEME - Sup-TG • 6 rue Anne de Bretagne • 41000 Blois
Tél. 02 54 57 25 25 • www.loir-et-cher.cci.fr

ISEME : des logisticiens opérationnels

Créée à l'initiative de la Chambre de Commerce et d'Industrie sous la dénomination "Sup-TG", l'école de commerce de Blois forme en trois ans des cadres d'entreprises opérationnels dans les fonctions de management ou de développement. A la première filière se rattache le module de spécialisation dans les métiers de la logistique qui concerne environ un cinquième des étudiants.

La formation est dispensée en alternance au cours de la troisième année. Elle se compose d'une séquence de cours théoriques intensifs totalisant une dizaine de semaines, suivie d'un stage de huit mois en entreprise, susceptible de déboucher sur un premier contrat de travail.

Les étudiants ayant suivi ce cursus sont susceptibles de prendre en charge des postes liés aux approvisionnements, à la gestion

des stocks ou des entrepôts, à la planification de la production et, d'une façon générale, à tout ce qui touche l'organisation et la maîtrise des flux à l'intérieur de l'entreprise. Depuis deux ans, Sup-TG a rejoint le réseau ISEME (Institut supérieur des métiers de l'entreprise) qui comprend trois autres écoles situées à Chartres, Tours et Poitiers, fonctionnant en partenariat étroit avec l'école supérieure de commerce de Tours-Poitiers.

"La scolarité se trouve désormais répartie sur sept semestres dont l'un s'effectue obligatoirement en immersion dans une université européenne" souligne Patrice Manchion, directeur. L'ISEME espère voir son diplôme reconnu à court terme par l'Education nationale, ce qui donnera en outre droit à ses étudiants de prétendre à des Bourses d'enseignement supérieur. ■

PROMOTRANS • 9-11 allée du bois de l'Orme • 41100 Saint-Ouen
Tél. 02 54 73 37 30

Groupe Promotrans : du CAP au Bac+5

Emanation de l'UNOSTRA, l'une des deux grandes fédérations de transporteurs routiers, Promotrans se consacre à la formation initiale et continue à travers quatre lignes de produits : Conduite, Exploitation, Logistique et Maintenance des véhicules industriels des professionnels de ce secteur d'activité. L'établissement de Saint-Ouen, près de Vendôme, reçoit 160 apprentis répartis en trois filières de formation : la conduite de véhicules (routiers et voyageurs, niveau CAP), la maintenance de véhicules industriels (du CAP au Bac+2 niveau technicien) la logistique (CAP, BEP et Bac pro).

La seconde filière comprend l'Ecole Supérieure de Maintenance en Véhicules Industriels (ESMVI) dont le recrutement est national. Elle forme des techniciens de niveau III capables de répondre à des besoins spécifiques : maîtrise de la technologie des véhicules et des outils de diagnostic, planification des interventions, optimisation d'une plateforme de maintenance etc. Elle est accessible aux bacheliers (Bac pro maintenance de véhicules ou STI option génie mécanique).

La filière logistique, quant à elle, ne cesse de croître en raison de la demande des entreprises et des plate-formes spécialisées dans la

distribution. Les différents diplômes sont accessibles par des cycles de deux ans effectués en alternance dans les conditions générales de l'apprentissage. Ils permettent de postuler à des postes de magasinier, cariste, préparateur de commandes, voire gestionnaire de petites unités d'entreposage.

Promotrans organise tant sur le site d'Ingré que celui de Saint-Ouen des sessions de formation à destination des salariés ou demandeurs d'emploi dans les domaines de la logistique et de la conduite routière. "Il s'agit en particulier de sessions débouchant sur des qualifications de magasiniers, caristes d'entrepôt,

techniciens en logistique d'entreposage ou préparateurs de commande, ainsi que des Titres Professionnels en Conduite. Promotrans intervient aussi dans les formations dites obligatoires pour les professionnels de la route : FIMO et FCOS" précise Abdoulaye N'Gom, directeur du centre de Saint-Ouen / Vendôme. La FCOS (Formation Continue Obligatoire de Sécurité), actualise les connaissances des conducteurs routiers de marchandises. La FIMO (Formation Initiale Minimale Obligatoire) permet aux conducteurs des véhicules de plus de 7,5 tonnes d'exercer leur métier dans le respect de la réglementation. ■

IUT • IUP un vivier de compétences en NTIC

Sous l'impulsion d'entreprises spécialisées dans le développement des nouvelles technologies, la ville de Blois a été conduite à se doter d'outils de formation adaptés à leur attente.

Créé en 1993, l'IUT (Institut Universitaire de Technologie) rattaché à l'université François-Rabelais de Tours, propose aujourd'hui quatre départements différents de formation dont deux dans le domaine des nouvelles technologies : Génie des Télécommunications et Réseaux (GTR) Services et Réseaux de Communications (SRC).

Le premier forme des techniciens supérieurs (bac+2) capables d'installer, gérer, maintenir, voire commercialiser des outils de télécommunications et des réseaux. Le second forme des techniciens supérieurs (bac+2) capables de dialoguer à la fois avec les techniciens spécialistes des télécommunications et de l'informatique et ceux de l'image, du son et de l'écrit. Ces deux filières sont susceptibles de déboucher directement sur la vie active, mais peuvent aussi permettre d'accéder à des formations de niveau supérieur, également dispensées à Blois.

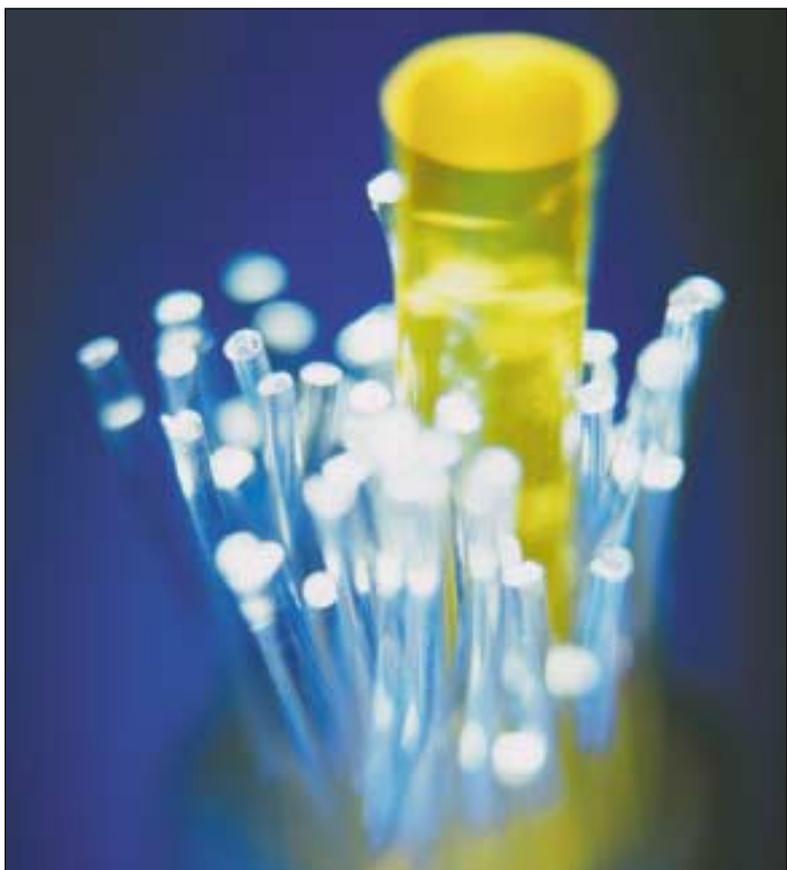
En effet, l'IUT délivre une licence d'IUP informatique, une licence professionnelle "Sécurité et qualité des télécommunications". Elle vise l'insertion professionnelle des diplômés dans des tâches de développement et de gestion de projets NTIC (sites internet, intranet, TV Web, CD Rom) avec des qualifications type concepteur-développeur web, infographiste internet, webmaster, graphiste multimédia etc. Ce diplôme peut être préparé en formation initiale (une année d'études, dont 16 semaines de stage en entreprise) ou en alternance (20 semaines à l'IUT de Blois et 27 semaines d'apprentissage en entreprise).

L'antenne universitaire blésoise comprend aussi un IUP (Institut Universitaire Professionnalisé) spécialisé dans les systèmes d'information et réseaux (capacité, 60 étudiants). Dépendant de la faculté des sciences et techniques de Tours, il délivre une licence informatique, une licence professionnelle "Sécurité et qualité des télécommunications" et un Master professionnel "Systèmes d'information et réseaux".

Les deux premiers diplômes sont de niveaux bac+3 et susceptibles de déboucher sur la vie professionnelle à un niveau technicien supérieur, assistant ingénieur, contrairement à la licence professionnelle, la licence informatique IUP prépare néan-

moins avant tout à une poursuite d'études au niveau Master. Le Master informatique proposé à l'IUP Blois forme des cadres. Le troisième se prépare en deux années d'études après la licence sciences et technologie, mention informatique. Il forme des cadres supérieurs dans les domaines de l'administration et de la conception des systèmes d'information. Des professionnels d'entreprises locales participent à l'enseignement qui comprend également un stage long en entreprise en seconde année. ■

IUT et IUP antenne universitaire
3 place Jean-Jaurès
41000 Blois
Tél. 02 54 55 21 08
www.sir.blois.univ-tours.fr



Plasticompo : l'enseignement au service des entreprises

Les petites et moyennes entreprises possèdent rarement en interne les moyens d'étude et de développement nécessaires à la mise au point de nouveaux produits. C'est pour leur venir en aide que l'Institut universitaire de technologie de Blois, et plus particulièrement son département "Science et génie des matériaux", s'est engagé dans un projet de constitution d'une plate-forme technique associant plusieurs établissements régionaux.

Le secteur d'activité retenu est celui de la plasturgie, qui compte quelque 300 entreprises en Région Centre, dont une cinquantaine en Loir-et-Cher. "Nous nous sommes rapprochés de trois autres partenaires" explique Isabelle Laffez, directrice de l'IUT de Blois : "Le lycée professionnel Jean Chaptal d'Amboise, spécialiste régional de la formation initiale et continue aux métiers de la plasturgie, le lycée polyvalent Pasteur du Blanc et le CEA du Ripault à Monts-sur-Guesnes. Chacun de ces établissements possède des moyens humains et techniques susceptibles d'être mis au service de projets d'entreprises. Il nous a fallu près de deux ans pour finaliser le projet

qui est opérationnel depuis la rentrée 2004".

La plate-forme dispose d'un animateur à temps partiel, enseignant en poste au lycée Chaptal. C'est lui qui assure l'interface entre les entreprises et la structure. Son rôle consiste à analyser les demandes présentées par les entreprises et à rechercher les moyens d'y répondre en mobilisant les compétences d'un ou plusieurs des établissements associés. Le CEA de Monts est un spécialiste de la formulation des polymères. Le lycée Chaptal et le lycée Pasteur possèdent des moyens de conception informatiques pour le dessin de pièces et d'outillages, ainsi que des matériels de mise en œuvre (machines d'injection, extrusion, presses, étuves, etc.) et des outils de contrôle. L'IUT de Blois pour sa part dispose de systèmes de prototypage rapide allant de la modélisation numérique au fraisage en trois dimensions. "Nous avons déjà conçu et réalisé un prototype d'aileron pour le constructeur aéronautique Sauper aviation au Breuil" souligne Isabelle Laffez.

L'établissement est également capable d'étudier les caractéristiques physico-chimiques, mécaniques et rhéologiques d'un maté-

riau ou d'une pièce, voire même de mettre en œuvre la fabrication d'un moule ou d'une petite série de pièces grâce à son parc de machines.

"La plate-forme fournit à nos enseignants des opportunités de se rapprocher du monde de l'entreprise et de recoller ainsi à la réalité industrielle qui est notre finalité. Certains projets peuvent même se concevoir comme un exercice pédagogique impliquant un groupe d'étudiants et déboucher sur des stages, voire des embauches" estime Isabelle Laffez qui souhaite voir le nombre de contrats se multiplier rapidement pour permettre à la plate-forme d'atteindre son autonomie financière.

Celle-ci facture ses prestations aux entreprises à prix coûtant en prenant en compte le temps passé par les enseignants et l'amortissement des machines. Pour la directrice de l'IUT : "Pas question de faire concurrence au secteur privé. Mais il est logique que nos moyens techniques, payés par l'argent public régional, puissent bénéficier au tissu économique régional".

Plate-forme technologique
Plasticompo Centre Val-de-Loire
Lycée Professionnel Jean Chaptal
37400 Amboise

Animateur : Bruno Ferrières
Tél. 02 47 23 46 24

Les écoles d'ingénieurs en Région Centre

Outre l'Ecole d'Ingénieurs du Val de Loire (EIVL) et l'Ecole Nationale Supérieure de la Nature et du Paysage (ENSNP) situées toutes deux à Blois, trois autres établissements en Région Centre sont habilités à délivrer le titre d'ingénieur.

Bourges • L'ENSI (Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs) est un EPCA autonome (Etablissement Public à Caractère Administratif) qui a ouvert ses portes en 1997. Il accueille 330 élèves ingénieurs dans ses deux filières : sciences et technologies de l'information (ingénieurs spécialistes dans le domaine de l'informatique et plus particulièrement de l'internet) Maîtrise des risques industriels (ingénieurs généralistes destinés à prendre en charge des études de prévention et de gestion des risques).

Polytech Orléans L'école polytechnique de l'université d'Orléans résulte de la fusion, en 2002, de deux écoles d'ingénieurs : l'ESEM et l'ESPEO.

Situé sur le campus universitaire d'Orléans la Source, Polytech'Orléans délivre des diplômes d'ingénieur dans 4 spécialités (mécanique et énergétique, électronique et optique, génie civil, production - par apprentissage, en particulier avec ITI Centre) ainsi que le diplôme d'ingénieur de l'année de spécialisation "génie de l'environnement".

Par ailleurs, à compter de la rentrée 2005, Polytech'Orléans est habilitée à délivrer le "master spécialité ingénierie globale de l'automobile", destiné plus particulièrement à l'accueil d'étudiants étrangers.

L'école bénéficie du soutien de huit laboratoires de recherche de l'université d'Orléans ou du CNRS.

Polytech'Orléans accueille plus de 80 000 élèves ingénieurs (plus de 200 diplômés par an).

Polytech Tours (Ecole polytechnique de l'université de Tours). Trois composantes de l'université de Tours se sont fédérées pour former cette école. Elle comprend trois départements.

Le département aménagement, issu de l'ex-CESA (Centre d'Etudes Supérieures d'Aménagement) créé en 1969, qui forme des spécialistes des questions relatives à l'aménagement du territoire, au développement urbain, à l'environnement et délivre à compter de septembre 2005 un diplôme d'ingénieur en génie de l'aménagement.

Le département informatique, issu de l'ex-E3I, créée en 1991, forme des ingénieurs en informatique et propose un Master 2 Recherche ainsi qu'un Doctorat.

Le département Productique est issu de l'ex-EIT créé en 1985 sous forme privée et intégré à l'université en 1999. Il forme des ingénieurs en productique, option "mécanique et productique" ou "électronique et productique". Ce département propose un Master ainsi qu'un Doctorat.

Au total, Polytech Tours compte près de 1 000 étudiants et s'appuie sur quatre laboratoires de recherche de l'université.

CFAI-Centre • IT2I-Centre
74 route Nationale • 45830 La Chapelle-Saint-Mesmin • Tél. 02 38 22 00 88
Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM)
1 rue Paul-Renouard • 41000 Blois • Tél. 02 54 78 03 89

IT2I

devenir ingénieur par l'apprentissage

L'UIMM (Union des Industries et des Métiers de la Métallurgie) a développé une filière de formation par alternance qui suit au plus près les besoins des entreprises régionales.

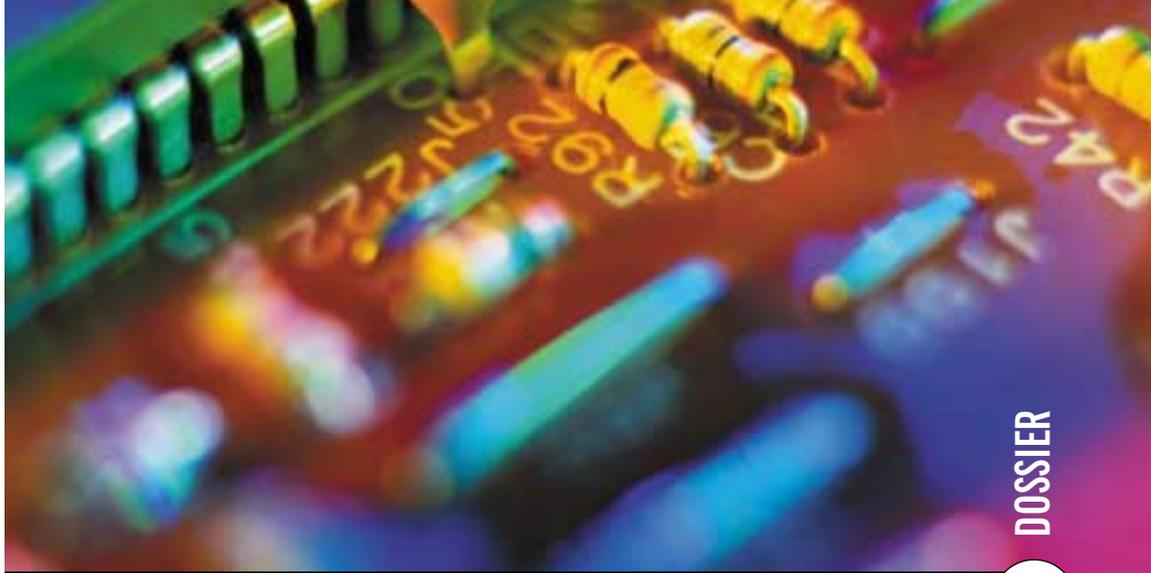
Eclaté sur trois sites, La Chapelle-Saint-Mesmin (Loiret), Châteaudun (Eure-et-Loir), Amboise (Indre-et-Loire) le CFAI-Centre (Centre de Formation des Apprentis de l'Industrie) accueille un près de 700 jeunes qui y préparent les diplômes professionnels : CAP-BEP, Bac pro, BTS. Titulaires d'un contrat d'apprentissage, ils reçoivent un enseignement par périodes successives dans leur entreprise et au Centre. "Le seuil minimum de l'emploi dans la métallurgie est le Bac Pro" constate Jean-Pierre Palisson, directeur.

Les filières proposées reflètent la très grande diversité des métiers exercés par la branche professionnelle en région Centre. Elles s'articulent autour de quelques grands thèmes : productique, maintenance, électrotechnique, métaux en feuilles, outillage et process. A l'issue du cursus, le taux de placement est proche de 100%.

Sur le même principe a été mise en place l'IT2I (Institut des Techniques d'Ingénieurs de l'Industrie) qui forme des ingénieurs de production. Jean-Pierre Palisson souligne : "C'est une spécialité très demandée dans les entreprises moyennes qui hésitent à recourir aux diplômés des grandes écoles, perçus comme plutôt destinés aux fonctions de management". Le recrutement est ouvert aux titulaires d'un BTS ou DUT. Là aussi, la formation s'effectue en contrat d'apprentissage de trois ans comprenant 91 semaines dans une entreprise d'accueil et 65 semaines de cours dispensés à l'école d'ingénieurs Polytech de l'université d'Orléans.

Les futurs ingénieurs bénéficient du double statut apprentis-salariés et étudiants. Les études sont gratuites, l'IT2I, comme le CFAI, bénéficiant des recettes de la taxe d'apprentissage. Chaque année, une nouvelle promotion forte d'une vingtaine de diplômés rejoint les entreprises régionales.

A noter que le même cursus, ramené à deux ans, peut être suivi dans le cadre de la formation continue par des salariés disposant du niveau de départ requis et de 3 ans d'expérience professionnelle. ■



EIVL des ingénieurs généralistes et indépendants

EIVL
Rue de la
Chocolaterie
41000 Blois
Tél. 02 54 55 84 00

Ouverte à Blois en 1993 dans le cadre de l'Université François-Rabelais, l'Ecole d'Ingénieurs du Val de Loire (EIVL) constituait l'aboutissement d'un projet porté par la Chambre de Commerce et d'Industrie et les collectivités territoriales. Il s'agissait de doter le département d'un outil capable de fournir aux entreprises industrielles des cadres de haut niveau susceptibles d'intervenir sur les diverses problématiques liées à la production au sens large.

Cette vocation généraliste s'est révélée parfaitement adaptée au marché local, mais aussi national. Formant quelque quatre-vingt ingénieurs par an qui trouvent à s'employer dans des délais très courts, l'Ecole recrute et place sur l'ensemble du territoire, ce qui l'a conduite à négocier sa sortie de l'Université pour intégrer le réseau ENI (Ecoles Nationales d'Ingénieurs) qui compte quatre établissements implantés à Brest, Metz, Saint-Étienne et Tarbes.

Afin de se mettre en conformité avec les critères de convergence du réseau, l'EIVL travaille sur une nouvelle maquette de son projet pédagogique. Celui-ci respectera les principes du nouvel espace

européen de formation avec une organisation de la scolarité en deux cycles d'une durée respective de trois et deux années, eux-mêmes découpés en semestres faisant l'objet d'une validation autonome selon l'architecture des ECTS (European Credit Transfer System). "De la sorte, les possibilités d'échanges avec d'autres établissements étrangers et d'intégrations en cours de cycle se trouveront multipliées" souligne Romuald Boné, nouvel administrateur provisoire de l'établissement.

Toujours dans le même souci d'harmonisation, d'autres aménagements sont en cours, en particulier le renforcement de l'enseignement des sciences appliquées dès la première année et la refonte des sciences humaines et sociales, car l'ingénieur n'est pas seulement un technicien de très haut niveau, mais aussi un animateur d'équipe. Quant aux stages en entreprises, élément fort de la scolarité, leur durée sera doublée : deux mois en troisième année, quatre mois en quatrième année et six mois en cinquième année pour atteindre une durée totale d'un an.

Dans le respect de sa vocation première liée aux aspects productifs, et qui se révèle complémentaire avec les autres établissements du réseau, l'Ecole a redéfini les quatre options qu'elle propose en dernière année sous des intitulés nouveaux : ingénierie des achats industriels, sûreté de fonctionnement et systèmes industriels, systèmes automatisés en informatique industrielle et instrumentation, industrialisation de produits.

Par le biais d'un concours d'entrée commun au réseau ENI, l'EIVL espère à terme porter son recrutement annuel à un peu plus de cent élèves, ce qui nécessitera des moyens immobiliers et pédagogiques supplémentaires sur le même site. "Nous sommes confiants dans le soutien que pourront nous apporter les collectivités territoriales, mais aussi l'Université par le biais de partenariats ciblés" insiste Romuald Boné. "Ce projet a été difficile à finaliser, mais sa mise en œuvre se déroule en bonne intelligence avec tous les partenaires concernés et en premier lieu avec la commission nationale du titre d'ingénieur qui suit nos travaux dans un esprit constructif". ■

ENSI
10 boulevard Labitolle
18020 Bourges Cedex
Tél. 02 48 48 40 00
www.ensi-bourges.fr

Ecole polytechnique
de l'université d'Orléans
8 rue Léonard-de-Vinci
45072 Orléans Cedex 2
Tél. 02 38 49 49 64
www.univ-orleans.fr/polytech

Polytech Tours
15 rue des Rougemonts
37000 Tours
Tél. 02 47 51 65 09
www.polytech.univ-tours.fr

ENSNP les ingénieurs du paysage

L'école nationale supérieure de la nature et du paysage a été créée pour former des ingénieurs paysagistes de haut niveau, à la fois concepteurs et maîtres d'œuvres intervenants principalement sur les espaces publics.

Etablissement public à caractère administratif (EPA) autonome, l'ENSNP recrute à partir du niveau bac, majoritairement dans la filière scientifique. Chilpéric de Boiscuillé, directeur, insiste sur cette dimension : "Nos étudiants doivent maîtriser toutes les connaissances nécessaires pour comprendre la formation de la nature et son évolution : la géologie, la biologie, la botanique, l'hydrologie, l'arboriculture... A partir de là, nous développons leur sens artistique et leurs capacités techniques de représentation et de management afin qu'ils puissent matérialiser et communiquer l'image culturelle qu'ils souhaitent donner du paysage qu'on leur confie".

Dispensés par une trentaine d'intervenants, les enseignements se déroulent sur cinq ans avec autant de stages obligatoires qui permettent aux étudiants de s'immerger dans les réalités de terrain tout en élargissant leur horizon puisque nombre d'entre eux mettent à profit cette occasion pour travailler à l'étranger et parfaire leur maîtrise de l'anglais. L'école travaille aussi sur des études d'aménagement confiées par des collectivités qui peuvent être ou non suivies de réalisation.

A l'issue du cursus, la majorité des nouveaux diplômés intègre des cabinets d'ingénieurs ou architectes paysagistes et d'autres rejoignent les services parcs et jardins des collectivités locales. Le taux de placement approche toujours les 100%, la demande étant de plus en plus forte pour ce type de qualification, que l'école blésoise est l'une des rares en France à proposer à ce niveau. ■

ENSNP • 5 rue des Grands-Champs • 41000 Blois
Tél. 02 54 78 37 00 • www.ensnp.fr
Directeur : Jean-François de Boiscuillé

Apprendre à vivre bio

Sainte-Marthe

Créé et présidé par Philippe Desbrosses, docteur en environnement, pionnier et porte-parole de l'agriculture biologique en France, le groupe Sainte Marthe consacre une partie de son activité à la formation professionnelle.

"Nous recevons ici des gens de tous âges et de toutes origines qui se destinent à des métiers liés à la filière bio : créateurs de magasins, animateurs en milieu rural, exploitants de tables d'hôtes ou de gîtes ruraux" expose Philippe Desbrosses. "Nous leur expliquons la philosophie de l'agriculture biologique, la nécessité d'introduire une dimension éthique dans les modes de vie et de production, les enjeux du commerce équitable, la réglementation, les labels".

D'une durée de deux mois, ces stages sont organisés trois fois par an et sui-

vis chaque fois par une vingtaine de participants. Pris en charge par le Conseil régional et rémunérés au titre de la formation professionnelle, ils sont sanctionnés par un diplôme dont la valeur repose essentiellement sur la notoriété de la ferme de Sainte-Marthe. "La demande est si forte que nous avons dû instituer des listes d'attente" assure Philippe Desbrosses.

Des formations plus courtes sous forme de séminaires de deux jours sont organisées tout le long de l'année pour apprendre les techniques du jardinage bio. On y enseigne les méthodes culturales respectueuses du sol, les engrais naturels, les variétés rustiques, l'harmonisation des plantes avec leur environnement, la biodiversité. Ces formations sont à la charge des participants. Elles peuvent être organisées à la demande sur un thème particulier. ■

Ferme de Sainte-Marthe • les Guineaux • 41200 Millançay
Tél. 02 54 95 45 00 et 02 54 95 45 04 pour les formations • www.fermedesaintemarthe.com

20 MILLIONS D'EUROS

POUR LE RECRUTEMENT DE 1 000 JEUNES CADRES...

Le Ministère de l'Ecologie et du Développement Durable mobilise en 2005 20 millions d'euros pour soutenir les projets des PME/PMI dans le domaine de l'environnement et du développement durable, en finançant le recrutement de 1 000 jeunes cadres diplômés pour ces métiers.

Ce dispositif innovant constitue un facteur de progrès significatif :

- Pour la compétitivité et l'emploi des PME/PMI grâce aux opportunités que la généralisation des stratégies environnementales leur permettra de développer auprès de leurs clients et fournisseurs
- Pour le développement des formations supérieures et de leur débouchés dans les métiers de l'écologie, du management environnemental et de la gestion durable
- Pour l'amélioration de la qualité globale de l'environnement dans notre pays.

Source : <http://www.ecologie.gouv.fr>



L'AFIJ

trait d'union entre les jeunes diplômés et les entreprises

L'Association pour Faciliter l'Insertion professionnelle des Jeunes (AFIJ) apporte un soutien actif et gratuit pour faire connaître les métiers des entreprises au monde étudiant et recruter des jeunes issus de l'enseignement supérieur.

Pour tout renseignement complémentaire

Contact

Annabelle Levacher
Chargée de mission insertion
AFIJ Loiret
Tél. 02 38 62 10 29
orleans@afij.org

Petites annonces - Demandes d'emploi

JH - 26 ans

3 ans d'expérience dans la vente en jardinerie, cherche poste de vendeur. BTS technico commercial en végétaux d'ornement à l'ESA d'Angers.

JH - 22 ans

Titulaire d'une licence professionnelle Qualité et Achat des produits industriels et d'un BTS technico-commercial recherche un poste d'acheteur industriel.

JF - 27 ans

5 ans d'expérience - cherche poste d'assistante de gestion - BTS assistante de gestion.

JF - 28 ans

6 ans d'expérience dans la relation clientèle dont 4 ans dans les assurances, cherche poste de gestionnaire de contrats d'assurance. BTS action commerciale.

JF - 26 ans

Titulaire d'un diplôme d'ingénieur en génie biologique option génie des protéines. 1ère expérience en milieu hospitalier- secteur des bactériologies.

JH - 29 ans

3 ans d'expérience - titulaire d'un BTS Informatique recherche un poste d'analyste programmeur - langages de programmation maîtrisés : C++, Visual Basic, My SQL.

JH - 24 ans

Titulaire d'une licence professionnelle gestion de production industrielle et d'un DUT science et génie des matériaux, cherche poste dans bureau d'étude.



GM-consultants l'expertise au service des PME

GM-Consultants • 3 rue du Sermon • 41000 Blois
Tél. 02 54 78 60 25 • www.gmc-recrute.com

Dans une entreprise petite ou moyenne, un service ressources humaines à temps plein ne se justifie pas. Souvent, c'est le chef d'entreprise qui assume cette fonction, pour laquelle il ne dispose pas forcément de la compétence voulue, et qui l'empêche de se consacrer pleinement aux tâches de développement qui sont de son ressort.

Ancien directeur de ressources humaines dans de grandes sociétés, Gérard Maupomé a créé GM-Consultants pour occuper ce créneau : "Je suis un directeur des ressources humaines en temps partagé. Mes clients sont des PME régionales de 50 à 200 salariés dans lesquelles j'interviens un à deux jours de régulièrement pour tous les problèmes extérieurs à la gestion des affaires courantes".

Rédiger un contrat de travail, organiser un transfert de personnel entre deux sites, mettre au point un plan de formation, ajuster la grille des rémunérations, effectuer les bilans annuels de compétences, prévoir les besoins futurs en termes de qualifications : les tâches de Gérard Maupomé font appel à une expertise de plus en plus pointue. Elles peuvent s'étendre à l'occasion à des opérations de recrutement ou de coaching individuel.

"L'intervention d'un spécialiste reconnu contribue à créer un climat social serein. La fiabilité des décisions n'est pas mise en doute et le DRH consultant régulier finit par connaître la maison de l'intérieur, ce qui lui confère une sensibilité particulière pour résoudre les problèmes" souligne Gérard Maupomé. ■

CONSEIL • FORMATION • COACHING Des équipes performantes avec Accessio

Accessio • 39 avenue Jean-Laigret • 41000 Blois
Tél. 02 54 58 81 80 • www.accessio.fr

Installé à Blois, le cabinet Accessio exerce l'essentiel de son activité auprès de grands donneurs d'ordres nationaux. "Près des deux tiers de nos clients sont des administrations publiques et les autres des entreprises de service du type banques, assurances ou organisations professionnelles" indique Françoise Brunet, fondatrice et cogérante avec Jean Remoué, de la société qu'elle a créée en 1996.

Accessio traite toutes les problématiques liées aux ressources humaines avec une spécificité : la recherche de la performance au niveau des équipes. Conseil, diagnostic, élaboration d'une stratégie de conduite du changement : son intervention se veut globale, mais peut faire appel pour certains de ses aspects à des prestataires spécifiques : coaching pour remotiver un dirigeant, sessions de formation en vue d'adapter les compétences de salariés. Accessio travaille aussi en partenariat avec des prestataires spécialisés, des consultants de taille et d'approche similaires.

Les missions les plus fréquemment confiées à Accessio ont trait à la mise en

œuvre de projets stratégiques supposant l'adhésion et la participation de l'ensemble des collaborateurs. La démarche se prolonge naturellement par la recherche des méthodes de gestion ou de management susceptibles d'accroître la cohésion et l'efficacité des équipes. "Contrairement à une idée reçue, dans la fonction publique ce genre de préoccupation se rencontre souvent" souligne Françoise Brunet. Autre domaine fréquent d'intervention pour Accessio : la résolution des dysfonctionnements : "On nous appelle au secours pour des situations de blocage, d'incompétences, de conflits. Nous nous attachons alors à analyser le problème, poser un diagnostic, mais aussi à proposer et à accompagner des actions adaptées à l'objectif recherché".

Fort de trois consultants (dont deux associés) et d'un chargé de relation clients spécialisé dans l'édition de documents, le cabinet souhaite investir le marché des entreprises régionales, spécialement celui des PME pour lequel elle développe une offre spécifique. ■

Jean-Baptiste Anginot : "un spécialiste sur mesure"

Patron de la société Ecofit à Vendôme (fabrication de moteurs électriques, 170 salariés) Jean-Baptiste Anginot est un usager convaincu de GM-Consultants : "J'ai longtemps assuré moi-même la direction du personnel. Mais les choses deviennent de plus en plus compliquées. De surcroît, l'acquisition d'une filiale en région parisienne nous a conduit à des restructurations difficiles : j'avais vraiment besoin d'un spécialiste capable de suivre ces dossiers sur le long terme".

Plus disponible pour se consacrer à la partie commerciale, Jean-Baptiste Anginot apprécie le climat de confiance et la souplesse qu'autorise l'intervention d'un prestataire régulier. "Il connaît bien l'entreprise et fournit une prestation sur mesure, en fonction des questions à traiter. C'est un bon rapport qualité-prix".



Métiers partagés : des salariés multiscartes

Franck Barras : "moins de paperasserie"

Artisan ébéniste à Saint Aignan, Franck Barras emploie deux salariés de Métiers Partagés : une secrétaire et une commerciale. "La première me fournit seize heures par semaine, ce qui a libéré mon épouse d'un travail de comptabilité qu'elle faisait auparavant le week-end. Quant à la commerciale, je l'ai recrutée à tiers-temps pour prospecter de nouveaux clients au-delà de ma zone géographique habituelle. Ça me permet aussi d'être davantage présent à l'atelier".

Au-delà du sérieux et de la compétence qu'il apprécie chez ses nouvelles collaboratrices, Franck Barras souligne la souplesse du système : "En cas de maladie, une autre secrétaire prend le relais. Et c'est le Groupement qui assure la paperasserie, en qualité d'employeur. La seule chose que je regrette, c'est que certains métiers comme les artisans alimentaires qui ont souvent des besoins ponctuels de main-d'œuvre, n'aient pas encore compris tout le bénéfice qu'ils pourraient tirer du système".

Si l'on en juge par la progression régulière qu'a connue son activité, le groupement d'employeurs "Métiers Partagés" est vraiment une bonne idée ! Son principe nous le rappelons : embauché par l'association, un salarié partage son temps entre plusieurs entreprises adhérentes pour constituer à son gré un temps plein ou un temps partiel. Le Président Gérard BAUDRU résume en une formule : "Notre concept c'est gagnant-gagnant, gagnant pour le patron qui trouve la souplesse et le juste besoin, gagnant pour le salarié qui est titulaire d'un CDI, sésame

indispensable pour la sécurité d'une vie active".

Lancé à Blois par la chambre de métiers en 1998, le groupement d'employeurs a créé deux nouvelles antennes, une à Romorantin et la seconde à Vendôme, afin de se rapprocher des artisans et salariés de ces arrondissements. Les trois structures totalisent 76 adhérents, 46 salariés et ont facturé en 2004 un peu plus de 33 000 heures de travail, soit 15% de plus qu'en 2003. La croissance à deux chiffres ne s'est jamais démentie témoignant de la bonne adéquation de la formule aux besoins de certains secteurs d'ac-

tivité. Pour l'heure, "Métiers Partagés" intervient dans tout type d'entreprise de l'artisanat à la grosse unité industrielle et toutes les spécialités excepté l'agriculture. Le souhait du Président serait de se développer davantage dans l'industrie et l'artisanat de production qui connaissent eux-aussi des besoins en main d'œuvre réguliers. "Nous réfléchissons à la création d'une antenne spécialisée qui permettrait de proposer plus de postes de proximité à des salariés, en première embauche ou qualifiés, en particulier sur les territoires en difficulté du sud du département". ■

Métiers partagés • Maison des entreprises • 41000 Blois • Tél. 02 54 44 65 67

CTP-41 : pour les cadres aussi !

Groupement professionnel de cadres en recherche d'emploi, CTP-41 est la seule structure de ce type en Loiret-Cher. Elle propose à ses adhérents un processus dynamique pour retrouver le chemin de la vie professionnelle : réunions d'échanges visant à faire renaître la confiance en soi et la motivation, envois réguliers de mini-CV auprès d'employeurs potentiels, prospection directe auprès d'un maximum d'entreprises afin de déceler des postes à pourvoir,

mais aussi, voire surtout, des besoins insatisfaits. Les projets de développement qui dorment dans les tiroirs faute d'un cadre capable de les prendre en charge, c'est la cible favorite de CTP.

"Trop peu de cadres en recherche d'emploi font appel à nos services" regrette Michel Gamby, président. "Beaucoup privilégient l'initiative personnelle sur l'engagement collectif, alors que ces deux démarches ne sont pas incompatibles. Notre souci est de réunir un maximum d'adhérents afin de

proposer aux entreprises un vivier de compétences aussi large que possible".

CTP-41 appartient à un réseau régional qui compte 60 groupements en France dont quatre en région Centre. Créée en 2000 sur le concept du temps partagé, l'association a élargi son action sur la recherche de tout type de poste susceptible de permettre à ses adhérents de reprendre contact avec le monde du travail : mission ponctuelle, CDD, temps partiel, temps partagé, temps complet. ■

CTP-41
34 avenue Maunoury à Blois

Accueil et information
le mardi à 10 h
Tél. 02 54 90 04 58
Mail : courriercctp41.org

Antenne à Romorantin
mercredi de 9 h à 12 h



Un emploi durable avec l'Interim

Qui dit intérim dit "travail temporaire". C'était encore vrai jusqu'aux derniers jours de 2004. Ce ne l'est plus depuis le 1er janvier 2005, date à laquelle a pris fin le monopole de placement dont jouissait l'ANPE.

Et même si ce monopole était plus théorique que pratique, de nombreux moyens légaux existent pour le contourner, il reste que tout le monde peut aujourd'hui entrer sur le marché du recrutement. Les agences de travail temporaire sont bien entendu les premières à explorer ce secteur d'activité qui, bien souvent, constitue le prolongement naturel de leur propre activité, et leur offre une opportunité de développement à un moment où, après des années d'expansion continue, l'intérim a trouvé sa vitesse de croisière.

"Une majorité de nos salariés sont des gens qui recherchent in fine un emploi durable" constate Alain Guignard, Directeur de secteur Adecco. "Les entreprises nous font confiance pour leur fournir des renforts occasionnels. Mais pour des raisons évidentes, elles souhaitent puiser dans le vivier de leurs collaborateurs temporaires lorsqu'un poste

stable se trouve à pourvoir. Désormais, nous pourrions répondre directement à leur attente".

Les seuls fichiers Adecco comptent au niveau national près d'un million de curriculum vitae dans tous les domaines de compétences. Les agences de travail temporaire possèdent par ailleurs une solide expertise en matière de recrutement : analyse de poste, entretiens avec les candidats. "Nous sommes en mesure de proposer des candidatures très rapidement. En cas d'inadéquation au poste pendant la période d'essai, nous proposons une nouvelle candidature dans le cadre des Engagements Adecco liés au Placement Permanent"

Dans la pratique, le recours aux agences d'intérim pour des recrutements fermes démarre surtout sur des profils de postes à forte responsabilité ou spécificité technique. "Ce n'est pas un handicap, au contraire" souligne Alain Guignard. "Plus une qualification est rare et plus il convient de disposer d'un large réseau géographique pour la localiser. Les agences de travail temporaire qui disposent d'un maillage national seront bien placées pour répondre à ces demandes". ■

Samuel Provost "embaucher un cadre avec l'ARC"

La société Barat, constructeur d'équipements ferroviaires (portes d'accès aux wagons, aux cabines, cloisons) à Saint-Aignan-sur-Cher, a bénéficié de l'ARC (Aide au Recrutement d'un Cadre) dans le cadre d'un projet de développement à l'export. "Après avoir longtemps travaillé sur le seul marché français, nous avons décidé de prospecter le marché allemand, autrichien et suisse où se trouvent les principaux fabricants de matériel ferroviaire" explique Samuel Provost, directeur adjoint. "Nous avons besoin pour cela d'un directeur commercial connaissant bien ces pays et pratiquant leur langue. C'est la DRIRE qui nous a indiqué l'existence d'une aide s'inscrivant parfaitement dans notre projet".

Recruté par les soins de l'entreprise, le nouveau collaborateur fait l'objet d'une subvention correspondant à 50% de son salaire brut pendant un an. "Prospecter un nouveau marché coûte cher, surtout pour une PME. On sait que le retour sur investissement ne se fera sentir qu'à moyen terme. L'ARC vient à point pour nous soutenir pendant cette période".

Même s'il estime la procédure administrative un peu lourde, Samuel Provost constate que le dispositif a bien fonctionné. "Au stade actuel, il est encore difficile d'évaluer les retombées en terme commercial, mais nous avons déjà noué des contacts prometteurs avec des clients potentiels que nous ne connaissions pas. Il reste à les transformer en commandes fermes et nous en espérons un développement significatif dès l'année prochaine !"

Pour tout renseignement sur l'ARC
Conseil Régional du Centre
Tél. 02 38 70 32 71
develop-eco@regioncentre.fr



GESTION DE L'ADMINISTRATION DU PERSONNEL

RECRUTEMENT

L'ANPE privilégie les habiletés

La méthode de recrutement par les habiletés (dite aussi "par simulation") a été utilisée pour la première fois en Loir-et-Cher par l'ANPE de Blois qui reprenait à son compte un concept initié dans les Deux-Sèvres pour les besoins d'un grand équipementier automobile.

Le système repose sur une évaluation de l'individu fondée non plus sur ses diplômes ou ses références professionnelles, mais sur sa capacité à s'adapter aux contraintes spécifiques d'un poste de travail. "Il s'agit d'une procédure lourde" souligne Jean-Claude Leclerc, chargé de mission à l'ANPE du Loir-et-Cher et de l'Indre. "On ne la met en œuvre que dans le cadre d'un recrutement important car elle implique un lourd travail en amont".

Les conseillers de l'ANPE et les responsables de l'entreprise réalisent préalablement une étude sur les postes à pourvoir visant à définir les "habiletés" recherchées. Il peut s'agir de la faculté à travailler en équipe, à respecter des normes ou des consignes, à supporter une

cadence, à conserver son calme face à un interlocuteur agressif... Une équipe de salariés travaillant déjà sur le type de poste à pourvoir participe à la mise au point des exercices auxquels seront soumis les candidats afin de fournir un étalonnage des performances demandées. L'ANPE présélectionne dans ses fichiers et au travers d'entretiens préalables les personnes susceptibles de se présenter aux épreuves.

"Des demandeurs d'emploi ont trouvé ainsi des postes auxquels ils n'auraient pas postulé, car ils ignoraient posséder les compétences requises. Le système a l'avantage de mettre tout le monde sur un pied d'égalité, sans à priori sur l'âge, le sexe ou la qualification antérieure" souligne Jean-Claude Leclerc. Dans la région, la méthode des habiletés a permis de répondre à plusieurs campagnes de recrutement dans des secteurs très divers : construction automobile, vente et distribution, centres d'appels, restauration. Expérimentée pour la première fois en Loir-et-Cher à la fin des années 90, elle a depuis fait école puisque de très nombreuses ANPE en France l'ont adoptée. ■

Un club pour avancer

Saint-Aignan

Le club des entrepreneurs de Saint-Aignan est né d'un constat : au sein d'un même bassin d'emploi, les chefs d'entreprise ne se connaissent pas, à tel point qu'ils vont parfois chercher très loin ce qu'ils pourraient trouver à leur porte.

Forte d'une quarantaine d'adhérents issus pour l'essentiel du milieu des petites entreprises artisanales et commerciales, présidée par Michèle Gallopin, l'association organise une réunion à thème chaque trimestre avec visite d'entreprise. C'est au cours de ces échanges que sont apparues des préoccupations communes en matière de recrutement. "Beaucoup d'entre nous ont des besoins de main-d'œuvre, mais les demandeurs d'emploi du canton sont le plus souvent dépourvus de toute qualification" explique la présidente.

L'idée d'une meilleure mise en adéquation des ressources humaines disponibles et des postes à pourvoir a progressé avec la Maison de l'emploi, une structure gérée par la communauté de com-

munes à l'intérieur de laquelle oeuvrent plusieurs associations et organismes travaillant pour le retour à la vie active de chômeurs. Concrètement, deux entrepreneurs du club assurent chaque mois une permanence à la Maison de l'emploi pour y présenter leurs secteurs d'activité et leurs besoins en personnels. Ils y rencontrent des demandeurs d'emploi présélectionnés par l'ANPE en fonction de leur profil et de leurs compétences.

Si la rencontre est positive, plusieurs dispositifs sont possibles : un stage d'évaluation en milieu de travail, un contrat d'embauche avec formation en entreprise, un parcours de formation préalable au recrutement. "Nous travaillons avec le GRETA, la plateforme ressources humaines de Romorantin, la direction du travail, le lycée professionnel de Saint-Aignan : l'important, c'est que l'on puisse monter une solution de proximité avec les moyens locaux. Les demandeurs d'emploi sont rarement mobiles". ■



Transfert-Solutions mobilité rime avec sérénité

La mobilité professionnelle s'impose peu à peu comme une nouvelle constante du monde du travail, en particulier pour les personnels d'encadrement. Pour faciliter leur installation dans un nouvel environnement, des cabinets spécialisés se sont créés en Loir-et-Cher, tels celui de Florence Archer à Onzain.

Baptisé "Transfert-Solutions", il propose des prestations d'assistance aux démarches administra-

tives, à la recherche d'un logement, d'une école, d'un club sportif, d'une assistante maternelle, d'une crèche et d'une manière générale, tout ce qui peut faciliter une intégration rapide dans une ville. "Je suis originaire d'Onzain. J'aime ma région et j'apprécie de pouvoir aider de nouveaux habitants à en découvrir tous les attraits" souligne Florence Archer qui, avant de s'installer à son compte, avait effectué ce même travail pour le compte de sociétés de relocation nationales.

Pratiquant couramment deux langues étrangères (anglais, italien) elle effectue une prospection ciblée en direction des entreprises à établissements multiples qui possèdent une unité en Loir-et-Cher, mais souhaite également pouvoir offrir ses services aux entreprises locales amenées à recruter des collaborateurs extérieurs à la région. "En matière de recherche de logement, une partie du coût de la prestation peut être prise en charge au titre du 1% logement" précise-t-elle. ■

Transfert-Solutions • Florence Archer • 4 bis rue de Meuves • 41150 Onzain • Tél. 02 54 33 70 66

Une assistance efficace

Monique Gurny, Directrice des ressources humaines du groupe pharmaceutique Innothera, a eu recours aux services de "Transfert-Solutions" pour deux collaborateurs, un cadre et un technicien, amenés à quitter le siège social d'Arcueil en région parisienne pour le laboratoire de Chouzy-sur-Cisse, près de Blois. "C'était leur premier déplacement professionnel, et tous deux étaient chargés de famille. Mme Archer a pris en charge toutes les questions d'installation : logement, école, démarches administratives. Elle les a accueillis sur place et accompagnés dans leurs premières prises de contact, ce qui a beaucoup facilité leur intégration et leur a permis de se concentrer sur leur nouveau poste".

Mobiliser l'aide du 1% logement

Les Chambres de Commerce et d'Industrie collectent et gèrent les fonds du 1% logement versés par les entreprises pour faciliter l'accès au logement de leurs salariés. Afin de répondre aux attentes de ceux qui se trouvent confrontés à une situation de mobilité, le service logement de la CCI de Loir-et-Cher a développé deux outils spécifiques.

Le Pass-Mobilité est un service d'accueil et de recherche de logement sur le nouveau site d'affectation professionnelle. Après concertation avec l'intéressé et définition de ses souhaits, le service explore le marché local

(annonces de particuliers, agences immobilières, bailleurs sociaux) pour réunir une offre correspondant aux critères recherchés. La démarche comprend une découverte de l'environnement (écoles, commerces) et une aide à l'installation (bail, état des lieux, branchements, etc).

Le Mobilipass est un dispositif financier qui, à partir des fonds du 1%, prend en charge les dépenses afférentes au changement de logement : frais d'agence, de rédaction de bail, main-levée d'hypothèque, voire frais de double loyer pendant la période transitoire où le salarié peut se trouver

séparé de sa famille. Le montant global du Mobilipass peut atteindre 3 200 euros.

Le Locapass consiste dans un prêt sans intérêt d'une durée de trois ans destiné à financer le dépôt de garantie demandé au locataire à son entrée dans les lieux. Il peut s'accompagner d'une garantie assurant au bailleur le paiement du loyer et des charges, à concurrence de 18 mensualités pendant une durée de trois ans à compter de l'entrée dans les lieux.

Service logement de la CCI
Tél. 02 54 44 64 00
www.loir-et-cher.cci.fr



Pro Actif RH : rassuré en un coup de fil

Pro Actif RH a fait effectuer une enquête de satisfaction auprès de ses clients. Constat le plus fréquemment recueilli : les chefs d'entreprise se sentent rassurés par l'existence de la hot-line sociale qui leur assure une assistance permanente sur des sujets où ils se sentent parfois mal armés. Edgard Schaffhauser, Secrétaire général et DRH du groupe Monsieur Bricolage, premier client de la société, confirme : "La grande disponibilité, la qualité et le caractère pratique des réponses formulées, est d'une grande aide pour le réseau de nos magasins franchisés".

Pro Actif RH
17 route de Bonneville
41220 La Ferté-Saint-Cyr
Tél. 02 54 87 66 67
proactifrh@proactifrh.fr
www.proactifrh.fr

Peu de chefs d'entreprise se sentent à l'aise dans les questions sociales. Ce domaine très éloigné de leurs compétences premières représente pourtant un enjeu majeur en terme de performance : une entreprise compétitive se définit d'abord par la qualité de ses relations humaines.

"Un jour, un client m'a appelé. Il ne savait pas comment s'y prendre pour élire les délégués du personnel", spontanément, Cyrille Venturini répond à cette interrogation. Sans le savoir, le concept de Pro Actif RH est né. Séduite par le concept, la maison mère de ce client et son réseau de franchises permet à Cyrille Venturini de créer sa société de services en ressources humaines dont l'activité prin-

cipale réside dans une "hot line sociale". C'est ainsi que depuis 1998, sous le nom de Pro Actif RH, plusieurs conseillers se relaient au téléphone pour répondre aux questions des abonnés. Les sujets les plus abordés ? Le pouvoir disciplinaire du patron, ses modes d'exercice et ses limites, les inaptitudes médicales, la clause de non-concurrence pour les cadres, le calcul des droits à congés après maladie...

Pro Actif RH fournit la réponse immédiatement dans 98% des cas, à partir de ses bases de données et de la capitalisation des savoirs constituée à partir de ses précédentes interventions. La connaissance approfondie des conventions collectives en vigueur chez ses clients constitue son premier atout. "L'important n'est pas

seulement de donner la bonne réponse, mais de fournir les références juridiques qui permettront de la justifier" souligne C. Venturini.

Les clients paient un abonnement forfaitaire sans limitation d'appel. On doit pouvoir consulter Pro-Actif RH aussi facilement qu'un DRH en interne et sans se poser la question de la rentabilité de l'appel : cette pratique permet de désamorcer les conflits potentiels en amont, un gain appréciable pour l'entreprise en terme de climat social.

La société propose également ses conseils pour tout ce qui touche à la gestion du personnel (politique salariale, recrutement, formation etc) et aux relations sociales (organisation des élections, coaching, audit du climat social). ■

Patrice Lorient : "Gérer les ressources humaines avec le FRAC"

Le FRAC (Fonds Régional d'Aide au Conseil) peut être mobilisé pour des opérations liées à la gestion prévisionnelle des ressources humaines. C'est le choix qu'a fait la société Caire Industrie, à Vendôme, une PME spécialisée dans la conception et la réalisation de machines spéciales et robots pour l'industrie, forte de quarante salariés.

"Nous n'avions pas de fonction spécialisée ressources humaines au sein de la société et nous nous sommes trouvés confrontés à la nécessité de mettre en place un plan d'adaptation des compétences pour l'ensemble du personnel. Il nous fallait instituer l'entretien individuel annuel pour mesurer la motivation et les attentes de chaque collaborateur, identifier les postes à créer,

concevoir un plan de formation. L'intervention d'un consultant extérieur était indispensable" constate Patrice Lorient, PDG.

Le concours financier apporté par la Région via le FRAC s'est élevé à 20 000 euros pour un investissement total de 50 000 euros : un sérieux coup de pouce qui a permis à Caire de se lancer dans l'opération sans ponctionner à l'excès sa trésorerie. "Le chantier a duré un an. Aujourd'hui, on s'est approprié les outils de gestion et on dispose d'un plan à trois ans qui permet à chacun de savoir comment sa carrière va évoluer et à l'entreprise de mettre des compétences en face des besoins prévisibles".

Pour tout renseignement sur le FRAC

Conseil Régional du Centre
Tél. 02 38 70 32 71
develop-eco@regioncentre.fr

Choisir la prestation la mieux adaptée

C'est à l'initiative du Medef-41 (Mouvement des entreprises de France) qu'a été créée en 1996 l'association "Start-up". L'organisation patronale, qui s'était déjà montrée innovante dans le domaine de l'emploi des handicapés au travers de la structure "Prométhée", destinée à faciliter leur intégration dans le monde du travail, a voulu apporter ici aux chefs d'entreprise un outil adapté à leurs attentes en matière de gestion des ressources humaines, des emplois et des compétences.

Start-up intervient dans plusieurs domaines : les bilans de compétences pour demandeurs d'emploi ou salariés, les formations individuelles ou collectives, le recrutement. L'équipe se compose de cinq salariés spécialistes des ressources humaines (psychologues du travail, psychothérapeutes, formateurs).

Une large palette de services est proposée : méthodes et outils de recrutement (analyse des postes, tests d'évaluation, présélection des candidats) bilans de compétences pour la gestion des carrières

et l'accompagnement des projets d'entreprise, reclassement professionnel, reconversion, formations informatique et bureautique, renforcement de l'efficacité professionnelle des salariés, bilans et diagnostics ressources humaines.

Start-Up a ouvert une antenne à Tours qui assure les mêmes prestations avec quatre salariés. ■

Start-up
7 quai de l'abbé-Grégoire
41000 Blois
Tél. 02 54 74 46 70

Mer ouvre les "Portes de l'Emploi"

C'est une démarche originale qu'a mise en place la Communauté de Communes de la Beauce Ligérienne pour accompagner le développement de sa nouvelle zone d'activités "les Portes de Chambord".

En effet, pour un chef d'entreprise ayant un projet d'implantation se pose la question de la main-d'œuvre disponible. C'est pourquoi, à partir de début 2006 entrera en fonction une structure baptisée les "Portes de l'Emploi" qui aura précisément pour objet de répondre à cette préoccupation en anticipant les attentes des employeurs.

"Il ne s'agira pas d'un guichet unique dans l'esprit de la loi Borloo" souligne Michel Talbot ancien industriel mérois, élu, désigné par la Communauté pour cette mission, "mais bien d'un instrument au service des entreprises". Ce projet fait l'objet d'une convention spécifique avec le Fonds Social Européen qui assurera la moitié du financement des charges de fonctionnement.

En cours de recrutement, le responsable des "Portes de l'Emploi" devra nouer des contacts avec les employeurs, existants et futurs, du bassin d'emploi, en par-



ticulier ceux de la zone d'activités intercommunale, afin d'identifier leurs besoins humains quantitatifs et qualitatifs. En liaison avec les autres acteurs de l'emploi, il définira les stratégies à mettre en œuvre pour sensibiliser les demandeurs d'emploi et monter les actions de formation qui pourraient se révéler nécessaires pour assurer leur adaptation aux postes proposés.

"On dénombre sur la Communauté quelque quatre cents demandeurs

d'emploi dont les qualifications sont issues le plus souvent du monde de l'industrie alors que la vocation de la zone d'activités repose sur la logistique. Faire en sorte que les emplois créés soient accessibles aux habitants de notre territoire constitue un enjeu majeur" constate Joël Marquet, secrétaire de la Communauté. ■

Le blues du professionnel en déplacement loin de son foyer, pour quelques jours ou quelques semaines, ce n'est pas le meilleur gage d'efficacité. Par bonheur, il

existe à Blois quelques moyens de transformer des soirées insipides en moments chaleureux.

DOSSIER

D

Sweet home à la carte

La Petite Fugue
9 quai du Foix à Blois
Tél. 02 54 78 42 95
lapetitefugue@wanadoo.fr
www.lapetitefugue.com



La Petite Fugue



A destination de la même clientèle, mais sur un registre privilégiant l'indépendance et adapté aux séjours de plus longue durée, la société Appart'City a ouvert une résidence services dans le quartier de la chocolaterie à Blois. A deux pas de la gare SNCF et du centre-ville, elle comporte une centaine de studios agréablement décorés, d'une superficie unitaire de 20 mètres carrés. Chacun d'eux est équipé d'une kitchenette avec vaisselle, d'une salle de bains, d'une grande pièce à vivre avec couchage, bureau, télévision. Linge de maison fourni, prestations

hôtelières en option (petit-déjeuner, ménage, blanchisserie) ce type de logement convient bien à des cadres ou techniciens d'entreprises appelés à séjourner à Blois quelques temps et souhaitant retrouver chaque soir un espace où ils se sentent chez eux avec la faculté d'entrer et sortir sans contrainte, de se préparer un repas à n'importe quelle heure, de travailler confortablement.

Leader sur son concept du meilleur confort/prix, Appart'City s'est fixé comme objectif d'optimiser le budget hébergement de ses clients.

"Appart'City Cap Affaires"
20 rue de la Chocolaterie
Blois
Tél. 02 54 78 45 45
www.appartcity.com

Au cœur du quartier du Foix, dans un quartier riche d'histoire, les époux Lescure-Sausset ont ouvert sous l'enseigne "La petite Fugue" quatre chambres d'hôtes dans une maison de caractère. Décorées avec goût, elles offrent un confort douillet incluant la climatisation en été, l'équipement Wi-Fi pour l'internet mobile, le garage pour la voiture.

Les maîtres de maison, qui ont autrefois tenu un restaurant de charme à Blois, assurent le service de la table d'hôte en veillant à s'adapter aux contraintes de leurs clients. "Nous sommes très souples sur les horaires et nous nous attachons à faire régner un climat familial". Une cuisine légère, mais savoureuse, un feu de cheminée, le plaisir d'une conversation éclectique : "la petite Fugue" se veut un lieu d'échanges et de détente qu'apprécient les cadres d'entreprises en mission, les conférenciers, et aussi les couples en escapade provinciale le temps d'un week-end.

Se former tout au long de la vie

DOSSIER

D



**FORMATION
PROFESSIONNELLE**

Les contraintes nées de la mondialisation et du vieillissement de la population placent au premier plan des priorités la valorisation des ressources humaines, ultime atout stratégique des économies occidentales. La loi sur la formation fournit les outils nécessaires. Reste à les faire connaître.

OPCAREG Centre
22 rue Vallée Maillard
BP 80008
41913 Blois cedex 9
Directeur : Jacques Torset

L'année 2006 marque un tournant dans l'histoire démographique de la vieille Europe et tout particulièrement de la France. Pour la première fois, le nombre d'actifs quittant le monde du travail va être supérieur à celui des jeunes entrant dans la vie professionnelle.

Conséquence de divers phénomènes (baby-boom de l'après-guerre, faible taux de natalité, encouragement aux départs anticipés, entrée plus tardive dans la vie active) ce phénomène va aller en s'accroissant, créant de sérieuses difficultés pour les entreprises qui vont devoir procéder à des recrutements massifs sur un marché du travail de plus en plus étroit.

Conséquence : la main d'œuvre va devenir une denrée rare. En contrepartie, il lui faudra être de plus en plus performante. Et ceci d'autant plus que la mondialisation a créé un contexte concurrentiel élargi. Directeur de l'Opcareg Centre (organisme paritaire interprofessionnel chargé de la collecte des fonds destinés à la formation) Jacques Torset

assure que la professionnalisation et la qualification des salariés seront les meilleurs atouts stratégiques des entreprises pour défendre leur compétitivité face aux pays émergents. "Nous sommes entrés dans une économie internationale de type commerciale. Pour conquérir et fidéliser le client, il faudra toujours produire mieux, moins cher et plus vite. Toutes les économies du monde ont accès aux mêmes matières premières, aux mêmes financements, aux mêmes technologies. La seule ressource sur laquelle nos sociétés occidentales puissent fonder leur différenciation, c'est la ressource humaine".

Après avoir investi dans les machines, dans l'innovation, dans les systèmes qualité, dans la protection de l'environnement, voici donc venue l'heure d'investir dans la compétence. "Le salarié n'est pas une machine, mais un acteur de la performance qui doit se sentir impliqué dans le résultat à atteindre. Plus il sera qualifié, plus il pourra jouer un rôle actif dans cette démarche".

Le temps presse et c'est la pérennité des entreprises qui est en jeu. A elles d'établir au plus tôt une cartographie des compétences dont elles ont besoin, de prévoir comment leur capital humain va évoluer, de chiffrer leurs besoins futurs et de rechercher les solutions à mettre en œuvre.

Celles-ci peuvent prendre plusieurs formes, mais dans tous les cas, elles supposent une concertation avec les salariés. Quelles sont les intentions des plus âgés en matière de départ à la retraite ? Certains envisageraient-ils de travailler plus longtemps moyennant une mise à jour de leurs compétences ? Des intérimaires familiers de l'entreprise accepteraient-ils de l'intégrer ? Des collaborateurs motivés seraient-ils intéressés pour évoluer vers des postes de responsabilité ? Des systèmes en alternance seraient-ils envisageables pour recruter des demandeurs d'emplois ou des jeunes non qualifiés ?

L'accord interprofessionnel sur la formation signé par tous les partenaires sociaux en septembre 2003 a débouché sur une loi instituant la formation

tout au long de la vie professionnelle. Les dispositifs prévus sont censés répondre à toutes les problématiques du moment : professionnalisation des jeunes, droit individuel à la formation, programme pluriannuel de formation, information et orientation du salarié tout au long de sa vie active.

Reste à les faire connaître aux intéressés, à leur faire prendre conscience de l'enjeu et à se donner les moyens de faire bouger les choses. Les grandes entreprises sont outillées pour aborder ce genre de chantier. Elles disposent d'un service de relations humaines et d'une grande souplesse dans leur organisation interne. Ce n'est pas le cas des petites qui n'ont pas encore pris la mesure des bouleversements qui se préparent et qui sont mal armées pour les affronter : le simple remplacement d'un salarié absent pour formation peut constituer un handicap insurmontable.

Plus que jamais, les prestataires de services en ressources humaines vont avoir du pain sur la planche ! ■

Se former tout au long de la vie

FORMATION PROFESSIONNELLE

CIF

Congé Individuel de Formation

Le Congé Individuel de Formation permet au salarié du privé de suivre une formation de leur choix pendant leur temps de travail. Le CIF peut durer 1 an à temps plein ou 1200 heures à temps partiel. L'organisme financeur (FONGECIF) prend en charge entre 60 et 90 % du salaire et jusqu'à 100 %, si celui-ci est inférieur à 2 fois le SMIC. L'employeur peut également financer la rémunération et les frais restants.

DIF

Droit Individuel à la Formation

La loi du 4 mai 2004 reconnaît aux salariés un nouveau droit à la formation (DIF). Ce droit, d'une durée de 20 heures par an est ouvert à tout salarié sous contrat à durée indéterminée disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans les entreprises. Les intéressés peuvent cumuler ce droit d'une année sur l'autre dans la limite de 6 ans pour les salariés travaillant à temps plein et de 120 heures, quel que soit le nombre d'années, pour ceux à temps partiel.

Chaque année, l'employeur doit informer les salariés par écrit au total de leurs droits acquis au titre du DIF.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié qui doit requérir l'accord de l'employeur sur le choix de la formation. Ce dernier dispose d'un mois pour notifier sa réponse, l'absence de réponse valant acceptation de la demande. L'accord du salarié et de l'employeur sur la formation doit être formalisée par écrit.

Source - OPCAREG

Plan de formation

Il existe maintenant 3 catégories de plan de formation :

- **Les actions d'adaptation au poste de travail** • Elles sont obligatoirement réalisées durant le temps de travail et sont rémunérées en tant que telles, puisque directement liées au poste occupé.
- **Les actions liées à l'évolution de l'emploi ou au maintien dans l'emploi** • Elles se déroulent normalement durant le temps de travail et sont normalement rémunérées. Il est toutefois possible qu'un accord écrit employeur/salarié prévoit que la formation dépasse l'horaire de travail, sans que toutefois imputer le contingent annuel d'heures supplémentaires dans la limite de 50H/an.
- **Les actions de développement des compétences** • Avec l'accord formel du salarié, ces formations destinées à améliorer les compétences du salarié peuvent empiéter sur le temps libre et se dérouler en partie ou en totalité en dehors du temps de travail. Dans ce cas l'allocation de 50 % du salaire net est obtenue dans la limite de 80H/an.

Le rôle du Comité d'Entreprise

D'après le nouveau dispositif, le CE doit être informé et consulté sur les nouveaux dispositifs mis en œuvre par la réforme de la formation professionnelle. L'information et la consultation du comité d'entreprise portent sur :

- les conditions de mise en œuvre des contrats et périodes de professionnalisation (cf p. 24)
- les conditions de mise en œuvre du DIF
- la nature des actions de formations proposées par l'employeur dans le cadre du plan par rapport aux trois nouvelles catégories d'actions.

Contributions de l'employeur

Parallèlement au plan de formation, la nouvelle réforme prévoit une hausse de la participation financière des employeurs à partir de 2005 (en % de la masse salariale)

	Professionalisation Contrat et période - DIF - CFA Observatoires de Métiers	Plan de formation	CIF	Total des contributions
Entreprises moins de 10 salariés	0.15 %	0.4 %	-	0.55 %
Entreprises plus de 10 salariés	0.5 %	0.9 %	0.2 %	1.6 %

NB : Le nouveau dispositif prévoit également une aide au remplacement dans les PME de moins de 50 salariés. Une aide versée à l'entreprise est calculée sur la base du SMIC.

Se former tout au long de la vie

DOSSIER

D

FORMATION
PROFESSIONNELLE

Le contrat de professionnalisation

Depuis le 1er octobre 2004, les contrats d'adaptation, de qualification et d'orientation sont regroupés et remplacés par le contrat de professionnalisation.

Période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objectif l'évolution et le maintien dans l'emploi des salariés. Les actions de formations sont mises en œuvre, soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur et permettent d'acquérir une qualification professionnelle ou de participer à une action de formation.

Un public prioritaire

- Les salariés dont la qualification est insuffisante, compte tenu de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail
- Les salariés ayant 20 ans d'activité ou âgés de 45 ans, avec au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise
- Les salariés envisageant une création ou une reprise d'entreprise
- Les femmes reprenant une activité après un congé maternité et les hommes ou les femmes après un congé parental
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi (travailleurs handicapés, victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles)

Quels financements

Les organismes paritaires collecteurs agréés prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation sur la base de forfaits horaires qui sont définis par leur conseil d'Administration.

Publics visés

- Tous les jeunes de moins de 26 ans qui souhaitent compléter leur formation initiale.
- Aux demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Type de contrat

- CDD de 6 à 12 mois, jusqu'à 24 mois dans certains secteurs professionnels, pour des publics et des qualifications déterminées
- CDI débutant sur une action de professionnalisation de 6 à 12 mois, jusqu'à 24 mois dans certains secteurs professionnels, pour des publics et des qualifications déterminées

Déroulement

- Formation en alternance d'une durée comprise entre 6 et 12 mois en pouvant être portée exceptionnellement à 24 mois.
- Il comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques
- Durée de la formation comprise entre 15 % et 25% de la durée du contrat sans pouvoir être inférieur à 150 H

Rémunération minimale

- 55% du SMIC pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans
 - 70 % du SMIC pour les 21 ans et plus,
 - Ces montants étant majorés de 10 points pour les titulaires d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.
 - 85 % du minimum conventionnel, sous réserve du SMIC, pour les plus de 26 ans.
- La part qui n'excède pas le SMIC est exonérée des cotisations patronales de sécurité sociale pour les bénéficiaires de moins de 26 ans ou d'au moins 45 ans.

Objectif

- Ce contrat permet d'acquérir une qualification professionnelle reconnue par l'Etat ou par les branches professionnelles (CQP...)

Le rôle majeur des tuteurs

La fonction tutorale peut être exercée par un salarié ou un chef d'entreprise. Le tuteur est chargé d'accueillir et d'accompagner le salarié dans l'entreprise. Il est également le lien entre l'organisme de formation et l'entreprise.

Chaque tuteur peut demander à être lui-même formé en amont du dispositif de formation afin d'appréhender tous les aspects de sa mission. La réforme de la formation professionnelle prévoit les financements suivant pour la formation des tuteurs :

15 euros par H • maximum 40 H/mois de formation • Aide à la fonction tutorale : maximum 230 euros/mois pendant 6 mois si l'entreprise justifie d'une formation de tuteur de moins de 2 ans (Dispositif OPCAREG Centre)

Partenariat ANPE et OPCAREG Centre pour la mise en place préalablement au recrutement d'une évaluation en milieu de travail (Département 41 et 36).

“

La seule ressource sur laquelle nos sociétés occidentales puissent fonder leur différenciation, c'est la ressource humaine

”

DOSSIER

D

FORMATION PROFESSIONNELLE

ARDAN vient en aide au développement de l'entreprise Léonard

Au cœur de la Sologne, l'entreprise de charpente Léonard a connu un fort développement lié en particulier à la maison bois, un secteur dans lequel elle a décidé de se lancer voici quelques années. Pour faire face à l'accroissement des volumes de matériaux engendré par cette activité, elle a décidé de se doter d'un robot de taille à commande numérique. "Pour le mettre en œuvre, nous avons besoin de deux techniciens capables de réaliser le dessin des pièces sur écran et non plus directement au sol comme auparavant!" explique Jean-Charles Léonard, responsable de l'atelier.

Lourde pour une entreprise artisanale d'une dizaine de salariés, l'opération s'est trouvée facilitée par l'appel au dispositif Ardan Centre. Créé en Loir-et-Cher en 1997 sous l'égide de la Chambre de Métiers et repris depuis, au niveau régional sous forme associative par la Région, il a pour vocation de faire émerger des projets de développement en aidant l'entreprise à recruter et former les professionnels qualifiés dont elle a besoin.

Dans le cas présent, ce sont deux techniciens qui ont été recrutés successivement par

l'association et mis à la disposition de l'entreprise pendant une période de six mois. "Le premier était jeune diplômé demandeur d'emploi. Le second salarié en fin de CDD. Au cours de cette période, ils ont partagé leur temps entre le travail sur le terrain et un cycle de formation afin d'acquérir une parfaite maîtrise de la machine" souligne Jean-Charles Léonard. "Sur le plan financier, c'était intéressant puisque l'association prenait en charge les cotisations sociales et le coût de la formation et 70 % du salaire chargé". Au terme des six mois, les deux stagiaires ont été embauchés respectivement en tant que dessinateur CAO-DAO et Chargé d'étude et de production. Depuis l'entreprise a connu une forte montée en puissance de son activité, ce qui lui a valu entre autres de se voir attribuer un prix de la Dynamique artisanale.

Toutes les entreprises, de tous les secteurs d'activité, peuvent recourir au dispositif Ardan qui, au cours des quatre dernières années, a traité un nombre de dossiers en progression de 25%. L'association fonctionne avec des fonds du Conseil Régional, de l'Etat, du Fonds Social Européen.

CENTRE RH mutualise les besoins

Toutes les entreprises ne sont pas égales devant les contraintes de la formation. Les petites et moyennes, principalement en milieu rural, rencontrent des difficultés spécifiques pouvant être liées à l'absence d'organisme compétent à proximité ou à la méconnaissance des compétences disponibles, mais aussi au nombre insuffisant de stagiaires pour créer un groupe, sans oublier la gêne qu'entraîne l'absence simultanée de plusieurs collaborateurs.

Thierry Lemoine, fondateur de Centre RH à Mer, estime que "La mutualisation, c'est la solution. En regroupant les besoins au niveau d'un groupe d'entreprises exerçant leur activité sur un même secteur géographique, on crée un marché viable. Il devient alors possible d'organiser des sessions sur place sans nuire

à l'activité et en restant dans des limites de coût acceptables".

Présentée dans un premier temps aux entreprises de Contres, l'idée a rencontré un accueil favorable auprès d'une dizaine d'entre elles. Des attentes communes ont été identifiées dans les secteurs de la sécurité, de la bureautique, des langues. La commune a décidé de soutenir financièrement l'initiative. A Blois, d'autres entreprises ont décidé de se réunir régulièrement pour partager leurs expériences en matière de formation.

Centre RH propose par ailleurs des prestations classiques en ressources humaines à l'intention des PME. Ces interventions peuvent être ponctuelles ou régulières. "Dans la pratique, elles ont tendance à devenir récurrentes. Je suis une sorte de DRH en temps partagé" constate Thierry Lemoine.

CENTRE RH
1 impasse François-Villon
41500 Mer
Tél. 02 54 81 12 00

ADEFIM-Centre convaincre salariés et employeurs



Les industries rattachées à la branche de la métallurgie représentent le premier secteur d'activité en région Centre où elles totalisent près de 100 000 salariés. Travaillant entre autres pour l'automobile, l'aéronautique, le médical, le naval, les télécommunications, elles se trouvent confrontées à de profonds besoins en matière de formation continue. Elles lui consacrent en moyenne 3,5 % de leur masse salariale, un effort qui va bien au-delà de l'obligation légale (0,9%).

L'ADEFIM-Centre, délégation régionale de l'OPCAIM, organisme collecteur des fonds destinés à la for-

mation dans cette branche professionnelle, perçoit les cotisations versées par 1 100 entreprises des départements du Loir-et-Cher, de l'Indre-et-Loire, du Cher et de l'Indre (50 867 salariés). En 2003, elle a financé pour près de 10 millions d'euros de formations, beaucoup plus qu'elle n'en a encaissé, le différentiel provenant des délégations excédentaires.

Dans la foulée de la loi sur la formation continue, un accord interprofessionnel est intervenu dans la métallurgie pour tirer le meilleur parti des nouvelles dispositions. Signé par l'ensemble des partenaires sociaux, il s'articule autour de trois idées force : l'individualisation des formations (évaluation

préalable pour adapter le parcours au salarié, définition d'objectifs) la professionnalisation (maintenir le salarié en état d'employabilité permanente) la co-décision (engagement conjoint de l'entreprise et du salarié).

"Notre volonté est de rendre le salarié acteur de son projet professionnel" souligne Xavier Régent, directeur de l'ADEFIM-Centre. *"La loi ouvre des perspectives intéressantes et l'accord de branche va souvent au-delà de ce qu'elle prévoit. Mais il faut que les intéressés en comprennent l'enjeu et se approprient rapidement, faute de quoi, tout ceci restera lettre morte"*.

L'ADEFIM a déjà pris son bâton de pèlerin pour porter la bonne parole auprès de ses ressortissants. Dans chaque département, un chargé de mission supplémentaire a été embauché pour renforcer l'information et le conseil de proximité. ■

ADEFIM-Centre
1 rue Michel-Bégon
41000 Blois
Tél. 02 54 52 20 50
Directeur : Xavier Régent



FORMATION PROFESSIONNELLE

NCPI réorienter vers l'industrie

NCPI - Nouvelles Compétences en Production Industrielle

Assistance Conseil Ressources Humaines, Laurence Maczynski
1 rue Michel-Bégon • 41000 Blois • Tél. 02 54 43 99 99

C'est parce qu'ils connaissent les mêmes difficultés à recruter du personnel motivé et qualifié que plusieurs industriels du bassin d'emploi de Vendôme se sont rapprochés de la direction du travail et de la sous-préfecture en 1998. Idée de départ : prospecter le vivier des demandeurs d'emplois pour y trouver des candidats acceptant la perspective de se reconverter dans un métier industriel, moyennant une formation adaptée et rémunérée.

"Beaucoup de gens seraient capables d'occuper un poste d'opérateur sur une ligne de fabrication, mais ils n'y pensent pas parce qu'ils n'ont jamais franchi la porte d'une usine ou se font des idées fausses sur la nature du travail" souligne Laurence Maczynski, consultante à l'ACRH de Blois, qui a été chargée de coordonner le dispositif. Baptisé NCPI - Nouvelles Compétences en Production Industrielle - celui-ci s'est traduit par la constitution d'un premier groupe d'une vingtaine de personnes. L'ANPE a opéré la sélection et l'AFPA la première remise à niveau. Après essais préalables, chaque candidat a été pris en contrat de qualification par une entreprise pour une durée de 20 mois, dont un

quart consacré à une formation théorique par le GRETA de Vendôme.

Quatre sessions se sont succédées depuis le lancement de l'opération. Une vingtaine d'entreprises y participent et le taux de placement des participants atteint 70 à 80 %. Laurence Maczynski insiste sur la qualité de la professionnalisation : "Au terme de leur parcours, les salariés sont titulaires d'un diplôme de l'Education Nationale : un CAP Conduite de Systèmes Industriels. Ils sont capables de réaliser des tâches d'assemblage, de conduire une machine, voire de gérer un petit îlot de production. Pour la plupart d'entre eux, cette reconversion a été une découverte de leur propre potentiel. On a vu en particulier des femmes, ayant un passé dans la confection, devenir d'excellentes opératrices alors qu'elles n'auraient jamais imaginé travailler un jour dans la métallurgie ou la plasturgie".

Les besoins des entreprises du bassin de Vendôme ayant tendance à se réduire, une réflexion est en cours pour réorienter le dispositif vers le secteur du bâtiment, qui connaît à son tour de gros besoins en main-d'œuvre.

CIMI promouvoir la performance

CIMI (Centre international de maintenance industrielle)
8 rue de l'Azin • 41018 Blois cedex • Tél. 02 54 74 65 15
www.cimi.fr

Historiquement, et comme son nom l'indique, le CIMI de Blois (Centre international de maintenance industrielle) est le spécialiste de la maintenance des outils de production dans les entreprises. C'est sur ce métier qu'il s'est créé en 1982 à l'initiative de la chambre de commerce et d'industrie et il est toujours considéré aujourd'hui comme le premier formateur français dans ce secteur, en particulier pour le compte de l'AFNOR (association française pour la normalisation) dont il assure toutes les formations maintenance.

Mais à la demande des entreprises qui ont dû affronter d'importants changements dans leur organisation humaine et technique, le CIMI a élargi sa vocation à tous les domaines qui concourent à l'amélioration de la performance. "Nous accompagnons l'entreprise dans ses chantiers de développement des compétences et d'adaptation aux mutations technologiques" souligne Bernard Méchin, directeur. Qu'il s'agisse d'instaurer un management par projets, d'animer des équipes, de préparer une certification, de faire progresser la productivité, de

mieux maîtriser les flux ou de sécuriser les processus, le CIMI dispose d'outils de formation capables de répondre à l'attente précise de ses clients.

"Nous évoluons sur le marché concurrentiel des entreprises industrielles et de services, ce qui nous impose de nous montrer très réactifs par rapport à l'évolution de la demande" constate Bernard Méchin. Le CIMI a élargi son rayon d'action des entreprises régionales aux sociétés nationales, voire internationales puisqu'il se trouve parfois sollicité en Afrique francophone ou en Europe. Il intervient désormais aussi bien dans le secteur tertiaire (hôpitaux, aéroports) que dans le secteur secondaire.

6 500 stagiaires ont été formés par le CIMI en 2004 (pour moitié en sessions organisées à l'intérieur de l'entreprise cliente et pour l'autre moitié en sessions inter-entreprises organisées au Centre de Blois ou dans de grandes métropoles (Paris, Lyon...). Le chiffre d'affaires s'est élevé à 4,5 millions d'euros, plaçant le CIMI au 100^{ème} rang des organismes de formation professionnelle, qui sont au nombre de 36 000 environ en France.



FORMATION PROFESSIONNELLE

CIFORM
La Platine
17 route de Bonneville
41220 La Ferté-Saint-Cyr
Tél. 02 54 87 66 65
ciform@ciform.fr
www.ciform.fr

CIFORM

la formation personnalisée

Cest en prolongement de son activité de conseil téléphonique en ressources humaines créée sous l'appellation Pro-Actif RH (voir par ailleurs au chapitre Gestion de l'administration du personnel) que Cyrille Venturini a lancé CIFORM, organisme de formation en gestion d'entreprise.

Basée à la Ferté-Saint-Cyr, la société possède les moyens matériels d'y organiser des sessions. Elle dispose de locaux répondant aux normes HQE (Haute qualité Environnementale) et de services diversifiés en matière de restauration, d'hébergement et d'activités annexes. Dans la pratique, elle a connu un fort développement sur les stages internes aux entreprises pour lesquels elle intervient dans toute la France.

"Notre équipe de pédagogues est capable de construire des actions spécifiques, en particulier dans les domaines de la gestion des ressources humaines et le mana-

gement, la comptabilité et les finances, la stratégie d'entreprise, l'informatique et le numérique" souligne Cyrille Venturini. Le contenu vise à accroître la capacité opérationnelle des salariés et la performance économique de l'entreprise.

En matière de ressources humaines, les formations portent sur la sécurisation des pratiques sociales des dirigeants, la maîtrise de l'environnement social pour éviter des contentieux, anticiper les comportements et développer une stratégie qualitative de gestion sociale.

Originalité de CIFORM : un service de e-learning qui permet de mettre en place un suivi de formation après la session. *"C'est quand ils se frottent aux problèmes concrets que les stagiaires découvrent les problématiques. Par ce moyen, nous leur indiquons comment tirer parti des connaissances nouvellement acquises pour trouver la solution"*. ■

ISMER

anticiper les demandes des entreprises

Depuis sa création en 1994, l'Institut Supérieur de Management et d'Entrepreneuriat Régional de Vendôme (ISMER) forme et accompagne de nombreux porteurs de projets d'entreprises (près de 200 en dix ans). Les compétences acquises dans de multiples domaines touchant au management l'incitent aujourd'hui à se positionner également en tant qu'acteur de la formation continue auprès des entreprises de son secteur géographique.

"Nous visons particulièrement les petites structures de moins de vingt salariés" explique Anne Callier, directrice. *"Elles se trouvent très dépourvues face aux dispositions de la nouvelle loi sur la formation professionnelle. Nous avons déjà exposé notre offre à l'occasion de sessions de sensibilisation en partenariat avec l'OPCAREG et engageons la prospection auprès d'environ deux-cents entreprises du vendômois"*. ■

A ce titre, des modules spécifiques de dix à vingt heures ont été conçus pour s'insérer dans le cadre réglementaire du DIF (Droit Individuel à la Formation). Ils portent sur le management organisationnel, les techniques de commercialisation, le développement personnel, la bureautique, l'apprentissage de l'anglais, la gestion des ressources humaines. *"Ce sont les sujets qui nous ont paru les mieux adaptés aux attentes des cadres d'entreprises"*. Toutes les modalités d'organisation pourront s'envisager : dans les locaux de l'ISMER ou dans ceux de l'entreprise, sessions regroupant plusieurs entreprises, réunions le soir ou le samedi matin. ■

**Institut Supérieur de Management
et d'Entrepreneuriat Régional**
1 rue Saint-Denis
41100 Vendôme
Tél. 02 54 73 68 68
www.ismer.fr

La VAE, c'est quoi ?

Instituée par la loi du 17 janvier 2002, la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) a succédé à la VAP (Validation des Acquis Professionnels). Elle se définit comme la possibilité offerte à un demandeur d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre professionnel s'il peut justifier d'une expérience d'au moins trois ans, salariée, non salariée ou bénévole, en relation directe avec le diplôme recherché.

Après avoir identifié le diplôme ou le titre recherché, le demandeur doit déposer auprès de l'organisme susceptible de le délivrer, un dossier comprenant un curriculum vitae avec les dates précises de ses expériences professionnelles.

Pour un diplôme délivré par l'Education Nationale (CAP, BEP, Mention complémentaire, Brevet pro, Bac pro, Bac technologique, Brevet des métiers d'art, BTS, diplôme des métiers d'art) il convient de se rapprocher du dispositif académique de validation des acquis à Orléans qui assure l'accueil, l'information et l'accompagnement des candidats dans leur démarche, ainsi que l'organisation des jurys lors des différentes sessions annuelles. Ce même organisme est susceptible d'orienter les candidats vers l'organisme valideur compétent pour tout diplôme ne relevant pas de l'Education Nationale.

En Région Centre, le dispositif est financé à hauteur de 65 et 35% respectivement par le Conseil Régional et les Fonds Sociaux Européens. Autre originalité de la région, chacun de ses vingt-cinq bassins d'emploi a été équipé d'un point-relais conseil pour informer les intéressés.

Liste des points-relais conseil et informations sur la VAE :
numéro indigo : 0 820 888 400
www.alfacentre.org rubrique VAE

Dispositif Académique de Validation des Acquis
DAFCO

30 faubourg de Bourgogne • 45000 Orléans
Tél. 02 38 77 89 15

E-mail : dava@ac-orleans-tours.fr

GRETA la flexibilité d'abord

Mieux s'adapter aux attentes des entreprises et des particuliers pour une meilleure qualification professionnelle, c'est le chantier qu'a engagé le GRETA, organisme de formation continue dépendant de l'Education Nationale. *"Une formation peut démarrer à tout moment de l'année et son programme s'adapter en fonction des besoins et acquis des intéressés"* souligne René Bayssière, directeur. Contenu, rythme, durée des cours, enseignement dans les locaux ou à l'entreprise, utilisation d'internet ou du téléphone : la souplesse est devenue le credo maison. Elle répond aux exigences d'entreprises de plus en plus soucieuses d'optimiser leurs efforts pour plus d'efficacité et de compétitivité.

Le GRETA dispose d'un vaste catalogue de formations avec tous les savoirs de base (français, mathématiques) et une prédilection pour le secteur tertiaire et les langues. Mais sa compétence inclut aussi la préparation des concours administratifs ou territoriaux ainsi que le secteur sanitaire et social. Informatique, bureautique, comptabilité, gestion, commerce, qualité, sécurité, environnement, maintenance figurent parmi les disciplines les plus enseignées. Les sessions débouchent sur des attestations ou des diplômes de type CAP, BEP, BTS,

DAEU (Diplôme d'Accès aux Etudes Universitaires). De plus en plus, ces titres sont également accessibles par le dispositif de validation des acquis de l'expérience dont le succès connaît une progression géométrique. *"Au cours des six premiers mois de 2005, 150 VAE seront établies"* constate René Bayssière.

En Loir-et-Cher, trente-six établissements scolaires (collèges et lycées professionnels publics) constituent le réseau sur lequel s'appuie le GRETA afin de disposer des compétences techniques et humaines complétant ses moyens propres : trente salariés formateurs et trois sites d'enseignement à Blois, Vendôme et Romorantin. Chaque année, environ 3 300 stagiaires sont accueillis pour un total de 365 000 heures de formation. ■

GRETA Blois
13 avenue de Châteaudun
BP 3416
41034 Blois
Tél. 02 54 55 15 15

GRETA Romorantin
Allée de Gombault
41200 Romorantin
Tél. 02 54 95 31 46

GRETA Vendôme
2 rue du Colonel-Lebel
41100 Vendôme
Tél. 02 54 73 11 65

L'AFPA qualifie les opérateurs

Les exigences de qualité, de sécurité et de productivité en vigueur dans les entreprises industrielles exigent de nouvelles compétences de la part des opérateurs. C'est à cette fin que l'AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes) a créé un stage AFI (Agent de Fabrication Industriel) que le centre de Blois propose depuis 1999.

Catherine Souquet, qui en assure l'animation, souligne que cette formation débouche sur des postes d'opérateurs qualifiés en montage et assemblage : "Il s'agit de tâches simples, mais qui requièrent des connaissances précises dans trois domaines. Le premier concerne la

préparation de la production : savoir décoder un manuel, comprendre des consignes, respecter des processus. Le second touche à la fabrication proprement dite : savoir réaliser des assemblages de composants en utilisant un outillage non automatisé, aussi bien en poste individuel qu'au sein d'un îlot de production. Le troisième vise l'utilisation de machines simples (perceuse, fraiseuse, étiqueteuse, remplisseuse, doseuse etc) utilisées sur les chaînes de production".

D'une durée de sept mois, dont deux en entreprise pour mettre en application ses acquis, le stage débouche sur un diplôme professionnel de niveau 5 (équivalent

CAP). La plupart des stagiaires sont des demandeurs d'emploi ou des intérimaires. Mais les opérateurs salariés peuvent également postuler à ce titre dans le cadre de la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) au moyen de modules partiels destinés à compléter leurs connaissances.

Courant 2005, l'AFPA Blois va démarrer une formation baptisée "CIMA" (Conducteur d'Installations de Machines Automatisées) qui s'adresse à des opérateurs souhaitant progresser dans leur métier, et répond aux attentes des industries faisant appel à des processus de plus en plus automatisés comme l'agroalimentaire ou la pharmacie. ■

Chambre de Métiers et de l'Artisanat mieux qualifier les artisans

À l'intention des jeunes entreprises, la Chambre de Métiers et de l'Artisanat a développé le concept "Cap'artisans", un programme de formation et de suivi basé sur l'échange et la dynamique de groupe. Lancé courant 2004, il permet à des artisans nouvellement installés de se retrouver dans un cadre convivial pour mettre en commun leurs interrogations et y trouver des réponses. Deux groupes ont été créés en Sologne et un troisième dans la vallée du Cher. L'objectif 2005 est de former deux nouveaux groupes.

La gestion des Ressources Humaines sera sur 2005, également à l'ordre du jour dans le cadre d'un projet européen intitulé GEHODES. Il porte sur l'accompagnement des TPE en matière de gestion d'équipes et de recrutement.

La formation en direction des futurs créateurs d'entreprises est réorganisée depuis ce début d'année ; une action intitulée "Village des Créateurs" verra le jour en Mai 2005 et accueillera en stage long les futurs chefs d'entreprise. ■

Opérateur : un métier évolutif

Alain Lebert, directeur de Senior Aerospace, société blésoise spécialisée dans la production de pièces pour l'aéronautique, figure parmi les utilisateurs de la formation AFPA : "Les opérateurs d'autrefois à qui l'on demandait seulement d'exécuter une tâche au plus vite n'existent plus chez nous. Ils ont été remplacés par des machines" témoigne-t-il. "Aujourd'hui, l'opérateur de base doit savoir lire et écrire, remonter à sa hiérarchie les anomalies constatées, participer activement aux groupes d'amélioration de productivité, lire un plan, produire en tenant compte des temps alloués, des consignes qualité, être capable de s'auto-contrôler et respecter les consignes de sécurité".

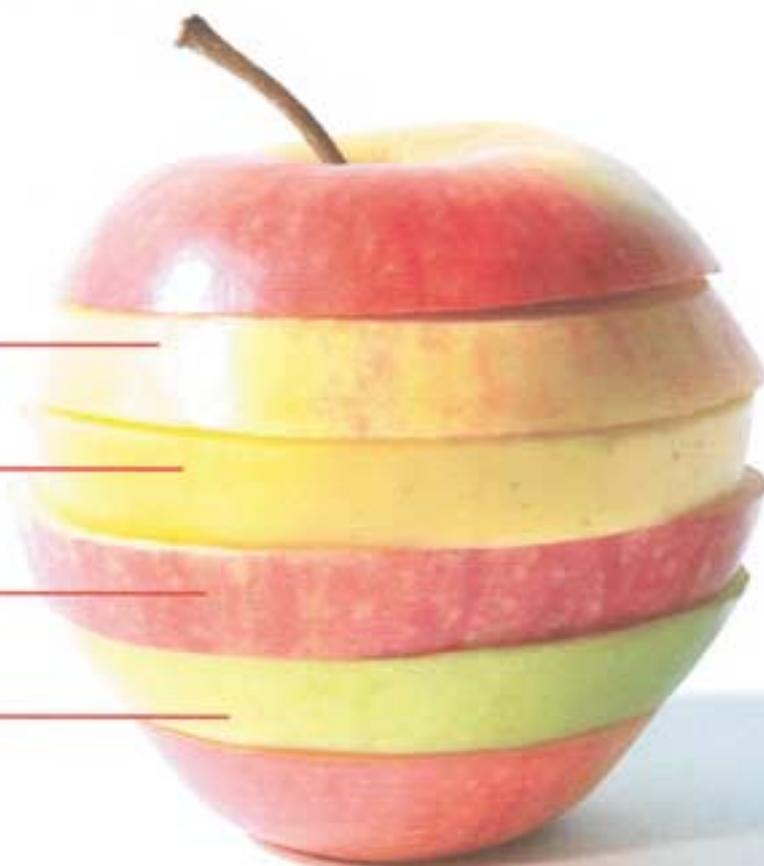
A partir de ce socle minimum de connaissances, les possibilités de progression professionnelle existent pour les opérateurs les plus motivés. "A condition de s'investir et de se former, on peut évoluer vers un poste de conducteur de machine, puis responsable d'îlot ou d'équipe" souligne Alain Lebert.

Association pour la Formation
Professionnelle des Adultes
1 rue de l'Erigny
41000 Blois
Tél 02 54 90 29 90

Chambre des Métiers
et de l'Artisanat
Maison des entreprises
41018 Blois Cedex
Tél. 02 54 44 64 00
www.cma-41.fr

Supplay, une offre qui tranche par sa variété.

CDI _____
CDD _____
Intérim _____
Job étudiant _____



Depuis le 18 janvier, Supplay propose aussi des CDI...

Retrouvez toutes nos offres d'emploi, temporaires ou non, sur www.supplay.fr



Romorantin une plate-forme pour l'emploi

C'est dans le cadre du contrat de site signé à la suite de la cessation d'activités de Matra-Automobiles qu'a été créée la plate-forme ressources humaines de Romorantin. Ouverte au mois de mai 2004, elle a intégré d'anciens locaux du service qualité de l'usine. La gestion de cet espace de 2 500 m² est assurée par deux salariés de l'AFPA (Association pour la Formation Professionnelle des Adultes).

"L'objet de la plate-forme est de travailler sur une meilleure adéquation entre les besoins des entreprises et les profils des demandeurs d'emploi", précise Anne Hostalier, Développeur. "Cette approche s'effectue en partenariat avec les acteurs locaux et concerne l'ensemble du territoire du contrat de site".

Première cible : les demandeurs d'emploi, ou les salariés désirant se reconverter. La mission de la plate-forme consiste à identifier et

faire connaître les secteurs d'activité qui connaissent une pénurie de main-d'œuvre : le bâtiment, l'hôtellerie-restauration, le commerce spécialisé, l'agriculture (maraîchage) le secteur sanitaire et social. Ce travail s'effectue en liaison avec les organisations professionnelles qui animent des points-rencontre. Si un potentiel de candidats intéressés se manifeste, c'est aussi dans les locaux de la plate-forme que peuvent se dérouler les formations indispensables.

Seconde cible : les entreprises. Il s'agit ici d'aller au-devant des employeurs qui rencontrent des besoins de formation, soit en interne, soit au niveau d'une filière d'activité. *"Notre concours consistera à les aider à concevoir un cahier des charges, trouver le bon prestataire, construire un plan de financement"*. Là aussi, la plate-forme peut fournir le plateau technique nécessaire à l'organisation d'un stage. ■

Plate-forme ressources humaines
1A rue du Stade à Romorantin
Tél. 02 54 88 84 50

Promouvoir la VAE

Sous l'égide de la PAIO romorantinaise et de l'association blésoise "Retravailler", la Plate-forme active à intervalles réguliers un Point-Relais Conseil en VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). *"Sur le bassin d'emploi du contrat de site, beaucoup de salariés ou de demandeurs d'emploi ne disposent d'aucun diplôme professionnel, mais peuvent en revanche faire état d'une excellente compétence acquise par la pratique dans un métier. La VAE constitue pour eux un acte de promotion individuelle et un atout de reconversion"*.

Les conseillers orientent les demandeurs vers l'organisme susceptible de prendre en compte leur demande. Même si la VAE reste une démarche lourde et complexe, la plate-forme souhaite mobiliser des flux suffisants pour pouvoir organiser dans ses locaux des sessions de validation pour des diplômes de niveau modeste (CAP). *"Nous avons déjà pu faire valider des titres de niveau 5 dans le domaine industriel, ainsi que des certificats de compétence professionnelle. C'est un premier pas"*.

Un outil de gestion des ressources humaines

4 raisons de mettre en place une VAE

- Motiver et fidéliser les salariés en leur offrant à l'issue de nouvelles perspectives
- Accroître la polyvalence des salariés et anticiper d'éventuelles mutations
- Détecter des compétences et les développer
- Professionnaliser les métiers de l'entreprise

“ **Tout le monde est là pour se mettre en valeur, c'est très stimulant** ”

DOSSIER

D

RECLASSEMENT
RECONVERSION

Sûr de soi avec Evoliance

Evoliance • rue Jean et Guy Dutems • 41500 Mer • Tél. 02 54 81 31 32

Elle me défriche le terrain

Employée dans un institut de beauté, Virginie Normand rêvait de se mettre à son compte. Mais pas question de quitter son emploi pour courir derrière une chimère. *"J'avais lu un article sur Evoliance dans une revue départementale. J'ai expliqué mon cas à Mme Thoraval. Elle m'a proposé de défricher le terrain".*

Tout en poursuivant son activité salariée, la future créatrice d'entreprise fait avancer son projet par personne interposée. *"Elle m'a soumis un plan de travail étape par étape. C'est elle qui s'occupe de toutes les démarches, économiques, juridiques, financières, mais aussi professionnelles. Elle se rend dans les instituts pour se documenter sur le matériel nécessaire. Elle a recherché un site d'installation. Elle m'accompagne à la banque pour négocier les emprunts. Quand tout sera calé, je n'aurai plus qu'à faire le stage obligatoire de création d'entreprise et à donner ma démission. C'est très sécurisant d'être assistée par une professionnelle dans un moment aussi important pour l'avenir".*

Parce qu'il y a des moments dans la vie où l'on a particulièrement besoin de se sentir bien dans sa peau, Florence Thoraval a créé "Evoliance". Ce cabinet conseil en relationnel a élu domicile à Mer, cité natale de sa fondatrice et il se donne pour missions le coaching et le relooking : deux clés pour accéder à une nouvelle personnalité. La méthode consiste à cerner la personnalité de l'interlocuteur, dresser un inventaire des ressources, etc...

"Je procède par entretiens hebdomadaires sur plusieurs semaines, voire plusieurs mois. La méthode consiste à cerner la personnalité de l'interlocuteur, identifier ses points faibles, lui en faire prendre conscience et l'amener à les surmonter par des exercices appropriés". Un cadre en recherche d'emploi ou un salarié se lançant dans la création d'en-

treprise tireront particulièrement profit de ce travail comportemental qui vise à restaurer la confiance en soi et à stimuler le dynamisme.

Complément naturel du coaching, le relooking porte sur tous les aspects visuels qui contribuent à l'affirmation de la personnalité : coiffure, maquillage, choix vestimentaires. Florence Thoraval, qui a longtemps évolué dans le milieu de la publicité, sait à quel point l'image que l'on donne aux autres peut peser lourd lors d'un entretien d'embauche ou dans une négociation commerciale.

Installée courant 2004, elle souhaite établir des relations de partenariat, avec "Les Portes de l'Emploi" de Mer, qui accueillera tous les professionnels et organismes intervenant dans le domaine du retour à la vie active. ■

Rebondir avec l'ISMER et Imagin'up

Vendômoise d'origine, Sandrine Leclerc n'a pas goûté très longtemps les charmes de la capitale. Après six années passées dans une bijouterie parisienne comme employée, elle a jugé le moment venu de retourner au pays natal pour y tenter l'aventure commerciale.

"Mon idée était de reprendre un concept de magasin de perles très répandu en Belgique et dans le sud de la France, mais encore inexistant en région Centre. Est-ce que ça pouvait marcher à Vendôme ? J'étais déjà titulaire d'un BTS action commerciale, mais pour faire mûrir mon projet, j'avais besoin d'un soutien. C'est alors que j'ai entendu parler de l'ISMER".

En trois mois de stage créateur d'entreprise, Sandrine a pu monter un dossier solide. Etude de marché, étude financière,

définition de la zone de chalandise, impact commercial : tous les aspects de son projet ont été analysés et ajustés. Titulaire d'un diplôme bénéficiant d'une reconnaissance officielle à l'issue de sa formation, la jeune femme a pu pousser la porte des banques avec confiance. *"Sans la caution de l'ISMER, je n'aurais sans doute pas été jugée crédible"* estime-t-elle.

Au bout d'un an d'exercice, le magasin "la Réserve" a trouvé sa place dans le paysage commercial vendômois. On y achète des perles et des accessoires pour réaliser soi-même ses bijoux. *"Le plus dur, c'est toute la partie administrative. Il ne faut pas hésiter à déléguer à des professionnels"* constate la nouvelle commerçante.

Autre parcours pour Marie-Hélène Gohier qui s'est trouvée confrontée à l'obligation de se reconverter après avoir travaillé

comme collaboratrice dans un cabinet d'assurances pendant une vingtaine d'années. L'expérience professionnelle acquise était significative, mais pouvait-elle se valoriser dans un autre contexte professionnel ?

"Après avoir effectué un bilan de compétences, je me suis lancée dans la recherche d'un nouvel emploi par mes propres moyens : visites régulières à l'ANPE, envoi de candidatures, examen des annonces. Résultat : deux ans de galère, des réponses toujours négatives et le sentiment de ne plus rien valoir sur le marché du travail".

C'est finalement à l'ANPE que la jeune femme en quête d'une formation rémunérée a pris connaissance d'un poste de chargée de communication à pourvoir à l'entreprise d'entraînement pédagogique

"Imagin'up" de la Chambre de métiers et de l'Artisanat. *"Je ne connaissais pas le concept, mais sitôt intégrée, j'ai été frappée par le climat convivial et dynamique. Tout le monde est là pour se mettre en valeur. C'est très stimulant".* Amenée à s'impliquer dans des projets pédagogiques, Marie-Hélène a vite constaté que ses compétences étaient toujours opérationnelles, en particulier au niveau de la négociation commerciale. Soutenue par les formateurs, elle a orienté sa recherche d'emploi vers l'immobilier et a bientôt décroché un poste dans une agence blésoise.

"L'EEP fournit un cadre pour exprimer son potentiel. A condition de s'investir dans son poste, on reprend très vite confiance en soi. Le côté fictif de l'entreprise, je l'ai très vite oublié pour ne plus penser qu'aux résultats à obtenir". ■



A



Les toboggans aquatiques, c'est la spécialité de Spot qui détient 60 % du marché français de ce type d'équipement. Cette PME installée à Naveil (Loir-et-Cher) fournit une réponse

globale et personnalisée à chaque client. Des plus modestes au plus audacieux comme ceux de Chamonix (130 mètres de longueur) ou de l'Aigle dans l'Orne qui part d'une hauteur de 18 mètres, il n'y a pas deux toboggans identiques. Dimensions, architecture, tracé, aspect intégration dans le site imposent de concevoir à chaque fois une solution originale. L'entreprise gère dans ses ateliers beaucoup de compétences diverses et complémentaires qui autorisent ainsi une sou-

plesse maximale et facilitent les diversifications.

Collectivités locales, parcs de loisirs, camping ont recours au savoir-faire de Spot pour équiper sur mesure leurs installations aquatiques : toboggans, mais aussi rivières à bouées, voire piscines démontables. C'est cette capacité d'anticiper les besoins qui a valu à l'entreprise de se voir confier la conception et la fabrication du bassin de baignade de Paris-plage. ■

SA SPOT • Zone d'activité de Naveil • Rue du Clos de la Bouchardière • 41100 Naveil

Communiqué

L'ADELEC a fait paraître, dans Les Cahiers de l'Entreprise N°24 du mois d'octobre 2001 en page 15 et en dernière page de couverture et dans Les Cahiers de l'Entreprise N° 26 du mois de mai 2001 en page 24, l'affiche d'une exposition qu'elle a contribué à organiser sur LES METIERS D'ART en Loir-et-Cher qui reproduit les deux mains de Monsieur

LECERF, bijoutier confectonnant un bijou, ainsi que la main droite de la collaboratrice de Monsieur TRAS-SARD, bijoutier réalisant le dessin d'une pièce de joaillerie, mains tirées de deux photographies dont Monsieur Jean-Pierre MENUAT est titulaire des droits d'auteur.

L'ADELEC a mis en ligne sur son site internet les Cahiers de L'Entreprise N° 26 parus

au mois de mai 2002 dont le thème était les METIERS D'ART EN LOIR-ET-CHER, thème illustré par quatorze photographies dont Monsieur Jean-Pierre MENUAT est titulaire des droits d'auteur.

Les Cahiers de l'Entreprise N° 24 et N° 26 ne sont plus distribués par l'ADELEC et ne sont plus disponibles sur son site internet.

SPOT

n°1 français des toboggans aquatiques

NEFAB

la solution emballage

Leader mondial de l'emballage d'exportation en bois, NEFAB est un groupe suédois rassemblant 1 400 salariés dans le monde et qui réalise un chiffre d'affaires de 150 millions d'euros. L'entreprise est installée sur tous les continents.

Les grandes marques d'informatique, d'électronique, les industries de défense, des télécoms et de l'automobile utilisent les caisses NEFAB pour emballer et expédier leurs produits. Offrant une haute sécurité pour les produits qu'ils protègent, les emballages NEFAB n'en sont pas moins plus légers et moins coûteux que les autres emballages en bois disponibles sur le marché.

Installé à Salbris, le siège de NEFAB France compte 80 salariés. Cette usine est la plus compétitive du groupe à travers le monde. La flexibilité de la chaîne de production de Salbris et le haut niveau d'automatisation offrent une très bonne productivité qui permet à l'usine de Salbris d'être concurrentielle face aux mêmes usines que le groupe vient d'ouvrir dans les pays de l'Est. ■

NEFAB
ZA les Combes
41300 Salbris
Directeur général :
M. Olivier de GUITAUT

UNE OFFRE ADAPTÉE À VOTRE ENTREPRISE

De l'atelier relais à la plate-forme dédiée

une large gamme de sites disponibles
pour implanter et développer votre entreprise

en Loir-et-Cher

L'Agence de Développement Economique de Loir-et-Cher (ADELEC) gère un fichier de bâtiments industriels disponibles sur l'ensemble du département. Nous sommes à votre disposition pour toutes précisions sur les bâtiments de votre choix et les visites sur site.

CONTACT

d.mechaussie@adelec.com

Tél. 02 • 54 • 42 • 42 • 05

Quelques exemples de locaux disponibles ...

Vendôme



Ensemble neuf de bureaux de haute qualité, à 100 m de la gare TGV. Surface totale de 2 774 m² répartis sur 2 bâtiments.

à louer

Agglo. Vendôme



Bâtiment industriel de 1 400 m².
Locaux de production, salle blanche, salle d'incubation, chambre froide...
Convient à activité pharmacie, parapharmacie, agroalimentaire,...

à vendre

Agglo. Blois



Bâtiment industriel de 1 740 m².
1 224 m² d'ateliers, 304 m² de bureaux et locaux sociaux, local technique de 100 m², mezzanine de 112 m².

à vendre/à louer

Mer



Bâtiment industriel neuf de 1 000 m², comprenant une partie atelier et bureaux.

à louer

Romorantin-L



Site de 25 000 m² en voirie lourde. Deux bâtiments (6 200 m² et 3 600 m²) à vocation première de stockage pouvant accueillir activité de production.

à vendre/à louer

Salbris



Ensemble immobilier, à usage industriel ou commercial, d'une surface de 1 864 m² s'articulant au centre d'un vaste terrain clos et arboré de 10 000 m².

à vendre/à louer

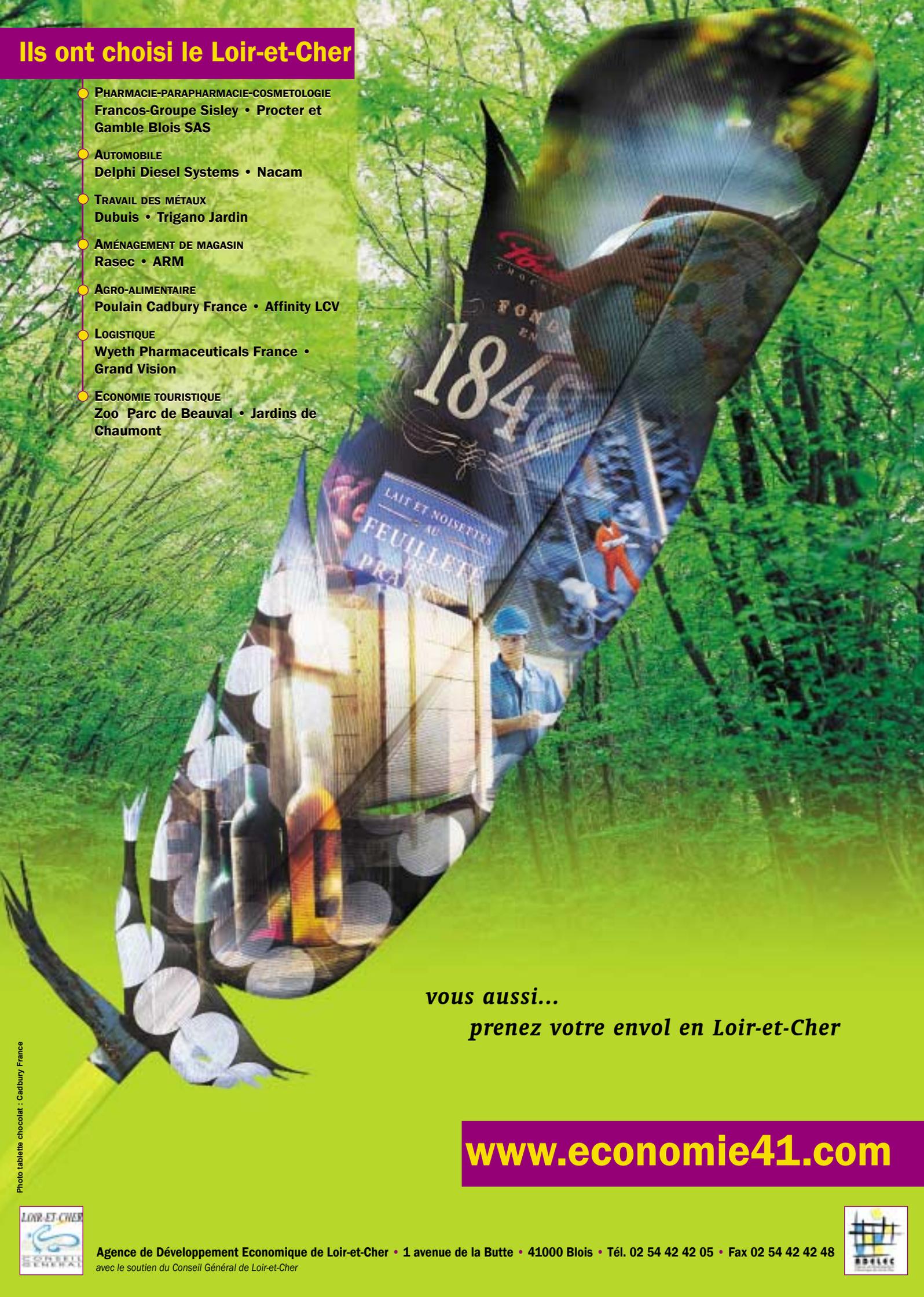
AGENCE DE DÉVELOPPEMENT ECONOMIQUE DE LOIR-ET-CHER
1 AVENUE DE LA BUTTE • 41000 BLOIS • 02 54 42 42 05

Plus de 135 bâtiments disponibles sur www.economie41.com



Ils ont choisi le Loir-et-Cher

- PHARMACIE-PARAPHARMACIE-COSMETOLOGIE
Francos-Groupe Sisley • Procter et Gamble Blois SAS
- AUTOMOBILE
Delphi Diesel Systems • Nacam
- TRAVAIL DES MÉTAUX
Dubuis • Trigano Jardin
- AMÉNAGEMENT DE MAGASIN
Rasec • ARM
- AGRO-ALIMENTAIRE
Poulain Cadbury France • Affinity LCV
- LOGISTIQUE
Wyeth Pharmaceuticals France • Grand Vision
- ECONOMIE TOURISTIQUE
Zoo Parc de Beauval • Jardins de Chaumont



*vous aussi...
prenez votre envol en Loir-et-Cher*

www.economie41.com

Photo tablette chocolat : Cadbury France