

JURIDIQUE & SOCIAL

Optima, mieux vivre dans la ville

RESSOURCES HUMAINES

Gwenaële Hamon

CULTURE & SOCIÉTÉ(S)

Mécénat Culturel : Le Jardin des Arts



Les Correspondants de Nuits®

Présidente de la Meif
et vice-présidente de
Rennes Métropole



entreprises35

Septembre 2011 # 40 www.entreprises35.fr

Le magazine économique pour l'Ille-et-Vilaine



DOSSIER

Alternance

Une voie de formation d'excellence





Du 5 au 7 octobre

2011



L'Italie

4^e puissance économique européenne, 7^e au niveau mondial, 2^e partenaire économique de la France

Une économie

qui repose principalement sur 4,4 millions d'entreprises (contre 2,92 en France).

La Lombardie,

1^{ère} région économique d'Italie, 3^{ème} d'Europe, avec 20% du PIB national, 33% des importations, 28% des exportations, 25% des réserves bancaires, 16% des entreprises, 24% des sièges sociaux, et 22% des dépenses en R&D.

Attention : nombre de places limité à 140.

Contact : Nathalie Potin – npotin@entreprises35.fr

Un séjour d'exception pour

- > Sourcer,
- > Trouver des cotraitants, des clients, des partenaires financiers, des partenaires techniques,
- > Créer une joint-venture,
- > Implanter une filiale,
- > Acheter une entreprise,
- > Benchmarker,
- > Développer ses réseaux,
- > Elargir les visions...



#40

Introduction



WikiRadio Medef Bretagne

Mario PIROMALLI | 5

Thémactualités



Juridique & Social

Optima, mieux vivre dans la ville | 6
Éclairages sur la réforme des retraites | 8



Ressources Humaines

Chrono Route Bretagne | 10
Gwenaële HAMON | Hélys | 12
SCOM | 14



Développement Durable

Groupe Samsic | 16



Communication

Groupe DXM | 18
Adhap services | 20



Pour mieux vous faire connaître nos services

La ligne rédactionnelle de notre magazine *Entreprises35* évolue, sa maquette également. Nous avons souhaité mieux vous faire connaître la diversité et la complémentarité des services que l'Union des entreprises pour l'Ille-et-Vilaine - l'UE35 - pouvait vous apporter.

Notre monde de communication a ses avantages... et ses inconvénients. L'un de ses mauvais côtés tient à la quantité d'informations reçues. C'est pour cela que nous voulions une mise en page sobre, rendant la lecture plus aisée. Elle vous permettra de sélectionner plus facilement les sujets et les articles qui répondent à vos préoccupations.

Le dossier de ce numéro traite de l'alternance, un thème qui ne peut pas laisser indifférent. Quel dirigeant n'a pas le souci de recruter du personnel qualifié ? Qui ne privilégie pas un profil ayant déjà une expérience professionnelle ? Le contexte nous impose la réactivité et le temps est un allié précieux. Or, un salarié diplômé par apprentissage, du CAP à l'ingénieur, ou ayant fait un contrat de professionnalisation atteint plus vite l'autonomie et le niveau de savoir-faire souhaités.

Pourtant, des jeunes ne trouvent pas d'entreprise pour leur alternance. Des dirigeants ne pensent pas à cette possibilité ; d'autres ne savent pas comment procéder, imaginent la procédure complexe ou ne connaissent pas les aides possibles.

En réalité, beaucoup de possibilités d'accompagnement facilitent la démarche. Le magazine l'explique. Et les témoignages des entreprises de toutes tailles et tous secteurs illustrent l'intérêt de l'alternance pour l'entreprise, l'alternant et la société.

Alors, bonne lecture et bonne reprise d'activité.

Joël Chéritel

Président de l'UE35



Dossier

Alternance Une voie de formation d'excellence

22 | 37



Culture & société(s)



Mécénat

Les Entrepreneurs mécènes - Jardin des arts | 38

6 mois en images | 40

Tribune

Pascal Martin, président d'Armorgreen | 42

entreprises35

Le magazine économique pour l'Ille-et-Vilaine
2, allée du Bâtiment - BP 71657 - 35016 Rennes Cédex
Tél. 02 99 87 42 97 - Fax 02 99 38 08 45
Email : ue35@entreprises35.fr

Directeur de la Publication : Joël CHÉRITEL.

Rédacteur en chef : Hervé LE JEUNE.

Rédaction : Yves LAURENCE.

Régie publicitaire : Nathalie POTIN.

Crédit Photos : UE35, Yves Laurence, SVA, Samsic, Couv. ©Yuri Arcurs

Création et réalisation : Agence Autrement - 02 99 78 09 09

Impression : Graphicentre

La reproduction même partielle des articles et illustrations parus dans le magazine *Entreprises 35* est interdite. Le contenu des publicités est sous la responsabilité des annonceurs.



Assurer aujourd'hui pour garantir demain

HEUZÉ

COURTIER D'ASSURANCES

Nous accompagnons les Entreprises dans la négociation, le placement et la gestion de leurs risques auprès des compagnies d'assurances. Nous vous conseillons dans l'élaboration de vos contrats d'assurances avec pour objectif de vous faire bénéficier des meilleures conditions.

- Responsabilité Civile
- Multirisque Industrielle
- Flotte automobiles
- Marchandises Transportées
- Mission
- Santé
- Prévoyance
- Accidents du Travail
- Maladies Professionnelles
- Assurances emprunteurs

HEUZÉ
COURTIER D'ASSURANCES

44, rue de Rennes - 35510 Cesson Sévigné
Tél : 02 99 83 07 07 • Fax : 02 99 83 07 00

RENNES • LAMBALLE • CAEN • POISSY • VALENCIENNES • ROUBAIX

Mario Piromalli, une fameuse « success story »



Fils d'émigrés italiens, Mario Piromalli, 52 ans, a repris le McDonald's de Colombia Rennes en 1988. Depuis, il en a ajouté 17 autres à son actif.

« D'abord équipier chez McDonald's, en 1979, j'ai gravi les échelons jusqu'à devenir directeur. J'ai aidé pendant neuf ans les franchisés à ouvrir des McDo, rêvant du mien. Mais il fallait avoir une quarantaine d'années. Je n'en avais pas 30... ni le million de francs (150 000 €) de mise de fonds.

Persévérance. A chaque ouverture, je demandais au président de McDo France quand je pourrai avoir mon restaurant. Il me répétait : « *Tu n'as pas d'argent ; tu es trop jeune ; tu dois encore apprendre.* » Sachant qu'il devait prendre la direction de l'Europe, j'ai encore renouvelé ma demande. Il a fini par me proposer le McDo de Colombia, à Rennes, qui ne marchait pas. C'était en 1988, dans une nouvelle galerie. Les commerces mettant du temps avant de démarrer et le quartier rappelant la Défense, j'ai dit banco. Je n'avais toujours pas d'argent ; le président m'a permis la reprise en le louant et donné trois ans pour l'acheter.

Les débuts. Je me suis aussitôt mis derrière le comptoir. Il fallait vite faire grimper le chiffre d'affaires, donc satisfaire les clients, motiver les équipes, être très présent et attentif à tout. J'ai ainsi pu racheter le restaurant au bout de 18 mois ! ça a aussi marché parce

je ne touchais pas aux bénéfices...

D'une à 18 franchises. Quand on a restaurant qui marche bien, on a envie d'en avoir un second, puis un troisième. McDo en avait alors ouvert cinq autour de Rennes, Vitry, Fougères et Redon. J'ai proposé de les racheter en faisant une joint-venture : ils reentraient à 50 % dans mon capital et je gérais les restaurants.

Diverses demandes et quelques mois après, en 2002, ils ont accepté, mes McDo marchant mieux que les leurs. Ils m'ont alors proposé d'ouvrir avec eux plusieurs restaurants autour de Rennes : deux au cours de la première année, puis près de deux par an, pour arriver rapidement à 18.

Pourquoi M. Piromalli fait mieux. J'étais propriétaire de mes restaurants. Ceux de McDonald's France étaient dirigés par un salarié changeant souvent. Un McDo a besoin d'une âme et de valeurs. Je les ai apportés. J'insiste après de mes directeurs sur le respect du personnel et l'exigence. Elles sont la base de la compréhension entre les hommes.

Obstination. La persévérance est l'arme des pauvres ; cette qualité m'a été essentielle. Chaque fois que j'ai trébuché et que je me suis trompé m'a rendu plus fort. Il faut admettre de s'être planté et chercher pourquoi afin d'en faire un atout. J'ai rêvé de posséder tous ces McDo. Mes rêves sont devenus réalité.

SERVIMAP Restauration rapide de 18 McDonald's
1000 salariés
Rennes 02 99 27 52 90

Mario PIROMALLI Président
www.mcdonaldsfrance.fr

La Wikiradio MEDEF Bretagne : une radio sur internet* conçue par une entreprise bretonne faite par les entreprises bretonnes pour les entreprises du monde.

Alors que le MEDEF Bretagne allait lancer sa Wikiradio, il sollicite le directeur d'un important établissement breton. A la question « *Quelle sera la zone de diffusion ?* ». La réponse fut « *le monde* » et l'interview ne put se faire, ce directeur n'ayant pas de mandat pour s'exprimer au-delà du territoire régional ! Anecdote de la vie d'un concept précurseur, en plein développement avec désormais des applications iPhone et Android et des postes radio Wifi et autoradios 3G qui arrivent sur le marché.

L'histoire commence par une démarche de prospection engagée par l'UPIA – MEDEF Côtes d'Armor et la rencontre par son délégué général d'une start-up, tout juste créée, de Lannion, Saooti, fondée par trois cadres (à haut potentiel) de France Télécom. Notre homme, pourtant rétif aux nouvelles technologies, s'émerveille du concept, le fait partager à ses élus puis au Comité directeur de l'Union des entreprises – MEDEF Bretagne. Après audition du directeur général de Saooti, les 3 unions d'entreprises – MEDEF départementales (22, 35, 56) et l'Union des entreprises – MEDEF Bretagne décident de co-financer et créer cette Wikiradio qui sera lancée à l'Université d'été du MEDEF, le 1er septembre 2010 avec des invités prestigieux comme Laurence Parisot ou le sociologue Alain Touraine.

Depuis ce sont des dizaines de chefs d'entreprises bretons (Questions pour un patron ; Ils en rêvaient, Ils l'ont fait), de cadres bretons (Le Manager de la semaine), de spécialistes (Focus éco, Grand Angle sur..., Questions d'actualité, Les news de Bruxelles, Les news de la Formation), de dirigeants non entrepreneurs (Tête d'affiche) qui sont intervenus pour nourrir une grille en développement, riche de 241 émissions disponibles à l'écoute. La Wikiradio repose sur l'implication très forte des 3 unions – MEDEF départementales chargés de solliciter les chefs d'entreprise et cadres bretons susceptibles d'intervenir.

Ce 1er septembre, la Wikiradio MEDEF Bretagne a fêté son premier anniversaire alors que d'autres MEDEF sont en contact avec Saooti et y réfléchissent...

* outre internet, la Wikiradio MEDEF Bretagne est disponible sur iPhone et Android, taper MEDEF Bretagne. Vous pouvez y écouter les émissions en direct ou en podcasts

De la Wikiradio à une plénière du CID

PDG de Socah division hydraulique (Chateaubourg), membre du Bureau de l'UE35 en charge des adhérents, vice-président de la CCI Rennes Bretagne délégué à la création reprise et transmission d'entreprises, président du groupement d'employeur Hélys, Benoît Cabanis fait partie des auditeurs de la Wikiradio Medef Bretagne. Il aime les interviews « *de gens du territoire qui parlent de l'entreprise et du monde de l'économie* ».

En novembre dernier, il écoute « *avec beaucoup d'intérêt* » l'intervention sur la dette publique française de Frédéric Duval, délégué général de l'UE-Medef Bretagne. Il trouve le sujet intéressant et « *bien traité* », au point de le proposer à Noël Minard, président du CID de Rennes et à son « *président plénière* », Laurent Berthaud. Conquis, « *ils en ont fait une plénière* » peu après.

Optima, mieux vivre dans la

Optima - Rennes

Optima vise deux objectifs : promouvoir le « mieux-vivre la ville » par des services innovants pour la collectivité et les bailleurs et participer à l'emploi. Spécialiste de la médiation sociale, elle a élargi son offre aux prestations de rénovation immobilière, d'audit et diagnostic urbains et de formation. Elle fait appel au Pôle juridique et social de l'UE35 pour conforter ses analyses ou traiter de sujets complexes.

Certains quartiers d'habitat social rencontrent des problèmes nocturnes. Alors, des nuits sont calmes et d'autres moins pour les médiateurs de nuit d'Optima. Toujours en binôme, identifiables avec leur blouson jaune, ils préviennent la délinquance et favorisent la tranquillité en déambulant dans les quartiers du Blosne, de Villejean, Bréquigny, Maurepas et des Champs Manceaux de 18 h 45 à 02 h 15. Outre cette démarche proactive, assurée par 15 personnes et 4 chefs d'équipe, les habitants peuvent appeler les médiateurs de leur quartier. L'association, gérée telle une entreprise, gère aussi des agences à Nantes, Clermont-Ferrand et Arcueil (94) suite à des appels d'offres.

Créée voici 16 ans, elle répond à l'intérêt général par des services contribuant au mieux vivre et à l'innovation dans la ville. En parallèle, elle propose des emplois à des personnes ayant un potentiel de compétences à développer et pouvant être éloignées de l'emploi.

Optima a également opté pour le service marchand en proposant des prestations de rénovation immobilière. Une vingtaine de ses salariés interviennent à la demande de syndicats de copropriété, bailleurs et clients très divers, de la prison de Rennes à Ikea.

Dernière composante de sa palette d'activités, l'audit et le diagnostic urbains. «*Nous travaillons beaucoup sur le sentiment d'insécurité*» explique Christine Michel, directrice du management social et de la communication. A partir de l'analyse de flux de population pouvant créer des problématiques sociales, «*nous recher-*

chons des réponses, dont la mise en place de dispositifs de médiation». Organisme de formation continue, Optima forme ainsi aux techniques et à la communication de



«*Quand j'ai une difficulté réelle ou un fort doute, j'appelle l'UE35*»

Christine Michel

Actusociale

Pôle Juridique et Social, Romain Delogneau succède à Laurence Martin

Romain Delogneau, 24 ans, juriste en droit social, a intégré le Pôle juridique et social de l'UE35 début mai. Après une licence en droit à l'ICR, il prépare un master de droit du travail

et de la protection sociale à Rennes I et fait un stage à l'UE35. Diplôme obtenu, il intègre un cabinet conseil, à Paris, spécialisé dans les risques professionnels. Suite au départ de Laurence Martin, il postule sur le poste...et regagne la Bretagne.



> Plus d'actualités «Juridique & social» sur notre site entreprises35.fr

407 consultations juridiques enregistrées par le pôle au 1er semestre 2011

OPTIMA Services aux entreprises et aux collectivités locales
28 salariés
Vezin-le-Coquet - 02 99 14 90 90

Alain LE DEVIC, Directeur Général
www.optima.tm.fr

médiation dont, en premier lieu, l'ensemble de ses salariés.

L'entreprise adhère à l'UE35 de longue date. Christine Michel utilise ses services en diverses circonstances, en particulier pour traiter de sujets juridiques. Ses compétences en droit social lui permettent de gérer sans difficulté un premier niveau. Par contre, elle s'adresse au Pôle juridique et social de l'UE35 quand elle gère un cas nécessitant un niveau d'expertise. Elle apprécie «*sa façon de traiter l'aspect juridique dans un contexte de ressources humaines*».

«Je sais que j'aurai une réponse rapide et fiable»

Optima n'a pas de convention collective. Or, le droit du travail évolue vers des règles par branche, déclinées dans les entreprises. «*Je ressens parfois un vide juridique, même s'il y a toujours le code du travail. Les personnes ressources de l'UE35 sont en capacité de l'interpréter en fonction de nos spécificités. Elles ont une vision globale des choses, traitent toutes sortes de situations et je me sens moins isolée. Quand j'ai une vraie difficulté ou quand je doute, je les appelle ; je sais que j'aurai une réponse rapide et fiable.*»

Christine Michel cite l'exemple de son projet de restructuration des instances représentatives du personnel après la création du quatrième site d'Optima. «*Nous avons conduit le dossier ensemble pendant un an.*» Un autre cas concerne la désignation d'un délégué syndical CGT. L'Union syndicale d'Ille-et-Vilaine en avait nommé un et elle reçoit une seconde désignation du même syndicat du Puy-de-Dôme. «*Cela ne m'a pas paru possible. J'ai contacté l'UE35 pour avoir un avis sûr et connaître la façon de procéder.*» Au-delà, elle demande un avis pour validation après la rédaction d'accords collectifs d'entreprise ou de lettres de licenciement.

La directrice du management social lit la newsletter électronique du Pôle «*avec intérêt. Elle m'est utile.*» Assidue des réunions d'information sur des sujets d'actualité, elle en apprécie «*le format. Le 9 heures - 12 heures me va bien et elles donnent une information large et complète.*» Elle a récemment participé pour la première fois à une réunion du club RH. Venue «*en observatrice*», elle a trouvé «*la forme originale et le fond intéressant*». Toutefois, elle regrette le délai «*un peu long*» entre deux réunions pour «*créer du lien*». Il n'empêche. Son agenda est bloqué pour la réunion de septembre !

NOS EXPERTS en parlent



La rupture anticipée du CDD pour inaptitude

La loi clarifie une situation jusqu'alors complexe

La loi n° 2011-525 du 17 mai 2011, dite loi de simplification et d'amélioration de la qualité du droit, prévoit l'inaptitude comme nouvelle hypothèse de rupture anticipée d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD). Dans sa nouvelle rédaction, l'article L. 1243-1 du Code du travail dispose que «*Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.*»

Le texte de la loi prévoit l'insertion de deux nouveaux articles dans le Code du travail. Le premier dispose que les règles régissant la reprise du paiement des salaires par l'employeur à l'expiration du délai d'un mois suivant la visite médicale de reprise, en l'absence de reclassement ou licenciement du salarié inapte, s'appliquent également au salarié embauché en CDD.

Le second article prévoit que la rupture anticipée du CDD, pour cause d'inaptitude, ouvre droit pour le salarié à une indemnité - versée selon les mêmes modalités que l'indemnité de précarité - dont le montant ne pourra être inférieur à l'indemnité légale de licenciement.

Cette loi clarifie une situation qui pouvait paraître juridiquement complexe. Auparavant, lorsqu'un salarié en CDD subissait une inaptitude d'origine professionnelle, son employeur ne pouvait que demander la résiliation judiciaire du CDD¹. Dans l'hypothèse où son inaptitude était d'origine non professionnelle, l'employeur ne disposait d'aucun moyen juridique ad hoc pour anticiper la rupture du contrat.

¹ Art. L. 1226-20 C. trav.

Formations Juridique et social



MODULE 1 : La relation individuelle de travail

26 mai	L'embauche
7 juillet	L'exécution du contrat
13 sept.	La suspension du contrat
15 nov.	La rupture du contrat

MODULE 2 : Limiter le risque prud'homal lié à la rupture du contrat de travail

15 juin	La rupture à l'initiative du salarié
29 sept.	Le licenciement pour motif personnel
24 nov.	Le licenciement pour motif économique
13 déc.	Les suites du licenciement et le contentieux de la rupture

MODULE 3 : Les relations collectives

28 juin	L'identification et la mise en place de différents représentants du personnel
13 oct.	La gestion des institutions représentatives du personnel
3 nov.	La négociation en entreprise

INSCRIPTIONS À LA JOURNÉE OU AU MODULE
Contact : Rose-Marie ROUSSEL - 02 99 87 42 98
rmrousseau@entreprises35.fr

Éclairages sur la réforme des

Pôle Juridique & Social de l'UE35

La loi du 9 novembre 2010 sur la réforme du régime des retraites prévoit de relever progressivement l'âge minimal de la retraite afin d'enrayer la dégradation du ratio actifs/retraités. Elle intègre aussi la pénibilité au travail, un thème majeur car, selon que le salarié concerné y a été ou pas exposé, le retard de l'âge de la retraite a des effets différents. Au final, diverses mesures et décrets d'application ont été adoptés.

Mesures pour relever l'âge de départ à la retraite. L'un des points centraux de la réforme était de reculer à 62 ans l'âge minimal pour toucher une pension de retraite. Le décret n° 2010-1734 du 30 décembre 2010 détaille les étapes de ce changement qui concerne les assurés nés à partir du 1er juillet 1951.

L'âge minimal sera augmenté de 4 mois par génération, jusqu'à atteindre 62 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1956.

L'âge d'annulation de la décote (auquel un assuré peut percevoir une retraite à taux plein automatiquement) est de 65 ans. Il sera peu à peu reculé de 2016 à 2023 et atteindra 67 ans pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1956. La réforme allonge progressivement la durée de cotisation pour une retraite à taux plein. Elle sera fixée par décret chaque année pour les assurés atteignant l'âge de 56 ans. Elle est de 165 trimestres pour ceux nés en 1953 et 1954.

A ce jour, la mise à la retraite par un employeur n'est possible que si le salarié a atteint 65 ans, puis suppose son accord jusqu'à 69 ans. Il peut le mettre à la retraite d'office quand il atteint 70 ans. Suite à la réforme, l'âge de mise à la retraite reculera au même rythme que celui d'accès à la retraite à taux plein. Les règles applicables à l'accord du salarié restent inchangées.

Le dispositif « carrières longues » est reconduit et aménagé. Il permet aux assurés, nés à partir du 1er juillet 1951, ayant travaillé avant 18 ans et justifiant d'une durée d'assurance minimale, un départ en retraite anticipé.

La pénibilité a été un élément central du débat autour de la réforme. D'où la décision de maintenir l'âge de 60 ans pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein pour les assurés :

- Ayant un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) d'au moins 20 % suite à une maladie professionnelle ou un accident du travail. Il peut être atteint après addition de plusieurs taux d'IPP, sous réserve qu'un d'entre eux soit au moins égal à 10 %.
- Justifiant d'un taux d'IPP de moins 20 %, sous réserve qu'il soit d'au moins 10 %, que l'assuré ait été exposé pendant au moins 17 ans à un ou plusieurs facteurs de risques professionnels et que l'IPP soit directement liée à leur exposition.

L'âge de départ en retraite était fixé à 55 ans pour les assurés handicapés justifiant de durées minimales d'assurance et de cotisation et d'un taux d'IPP d'au moins 80 %. Ce mécanisme est maintenu et étendu aux travailleurs



*Deux grands axes :
relèvement de l'âge de
départ et prise en compte
de la pénibilité*

handicapés tels que définis à l'article L. 5213-1 du Code du travail.

L'âge d'annulation de la décote est gardé à 65 ans pour : les parents d'enfants handicapés ayant interrompu leur activité ; les personnes nées avant fin 1955, ayant trois enfants et cessé ou réduit leur activité après la naissance ou l'adoption de l'un de ces enfants pour l'éduquer ; les personnes ayant suspendu leur activité en raison de leur qualité d'aidant familial ; les assurés handicapés.

La réforme prévoit des mesures renforçant l'information des salariés sur les mécanismes de retraite. Dès janvier 2012, ils en bénéficieront durant l'année suivant celle au cours de laquelle ils ont validé une durée d'assurance d'au moins deux trimestres. A partir de 45 ans, ils pourront demander à bénéficier d'un « point d'étape retraite » qui en abordera les divers aspects sous forme d'entretien. Ils pourront aussi à tout moment demander la communication d'un relevé de situation individuelle par Internet.

Enfin, l'Estimation indicative globale rend des informations disponibles sur les dispositifs de cumul emploi-retraite, les

retraites



NOS EXPERTS en parlent

possibilités de cotiser sur la base d'un temps plein pour les salariés travaillant à temps partiel, etc.

Mesures relatives à la pénibilité au travail. Un Observatoire de la pénibilité assistera le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT). Il appréciera la nature des activités pénibles, dont celles influant sur l'espérance de vie. Il proposera au COCT toute mesure susceptible d'améliorer les conditions de travail des salariés exposés aux facteurs de pénibilité identifiés.

Les missions des CHSCT intégreront l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

La traçabilité de la pénibilité est renforcée. Constitué par le médecin du travail, le dossier médical retrace diverses informations : état de santé, expositions auxquelles le travailleur a été soumis, avis et propositions de transformations de poste justifiées par son état de santé.

L'employeur devra établir une fiche individuelle de suivi de l'exposition à des risques professionnels. Elle concernera chaque salarié exposé à un ou plusieurs facteurs de risques : contraintes physiques marquées, environnement agressif ou rythmes de travail pouvant laisser des traces durables, identifiables et irréversibles. Chaque fiche consignera les conditions de pénibilité, la période d'exposition, les mesures de prévention prises pour supprimer ou réduire ces facteurs.

Une nouvelle obligation de négocier sur la pénibilité au

travail concernera les entreprises de 50 salariés et plus et dont une proportion minimale (fixée par décret) est exposée à un ou plusieurs facteurs de pénibilité. Elles devront se doter d'un accord d'entreprise, relatif à la prévention de la pénibilité ; sa durée d'application n'excédera pas trois ans. La liste des thèmes abordés sera fixée par décret. Faute d'accord sur ces thèmes entre l'employeur et les partenaires sociaux, celui-ci pourra mettre en place un plan d'action après avis du Comité d'entreprise ou des délégués du personnel.

Il est aussi possible de compenser sa charge de travail sous la forme d'une prime ou de l'attribution de journées supplémentaires de repos ou de congés. Ces droits pourront notamment être versés sous la forme d'un abondement au compte épargne temps.

Ce dispositif sera pris en charge par un fond dédié, mis en place par l'accord de branche et alimenté par une contribution des entreprises de la branche. En seront exonérées les entreprises couvertes par un accord relatif à la prévention de la pénibilité au travail.

En parallèle, un fond national sera mis en place auprès de la CNAMTS, jusqu'au 31 décembre 2013. Il contribuera aux actions mises en place par les entreprises couvertes par un accord collectif créant un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des tâches pénibles.



Gabrielle Cordier-Le Vot
Conseil et accompagnement
en marketing opérationnel

Une Veilleuse pour l'Ille & Vilaine témoigne

Quand une conversation déclenche un projet d'implantation d'entreprise

C'est à l'occasion d'une inauguration d'usine à Janzé que Gabrielle Cordier-Le Vot échange avec un industriel de l'agroalimentaire, basé en Seine Saint Denis. Celui-ci a pour projet la création d'une base logistique dans l'Ouest. « Etre Veilleuse pour l'Ille-et-Vilaine, c'est être en permanence à l'affût d'entrepreneurs susceptibles de s'implanter sur le département ». C'est tout naturellement que Gabrielle, femme de réseau, a le réflexe de lui parler d'Idea 35, l'agence de développement économique du département, et favorise ainsi une mise en relation directe. Rapidement, le dirigeant s'est vu proposer une dizaine de sites pour son implantation. « Avoir permis cette mise en relation et être actrice du développement économique de la Bretagne, voilà ce dont je suis fière », indique notre Veilleuse.

Gabrielle, qui sont les Veilleurs ?

« Les Veilleurs sont des personnes en contact, à titre professionnel ou personnel, avec des dirigeants d'entreprises installés en dehors de l'Ille-et-Vilaine. Nous avons tous une culture réseau et l'envie de favoriser l'activité économique sur le département ».

Quel est votre rôle en tant que Veilleur ?

« Nous nous engageons, au gré de nos contacts, à mettre en relation Idea 35 avec les dirigeants qui auraient des projets d'implantation. Cela se fait naturellement. Il suffit de faire remonter les informations à l'agence de développement économique qui prend le relais. Avoir des yeux et des oreilles grands ouverts, et être prêt à capter des opportunités en toutes circonstances, c'est la force du réseau ! »



Vous aussi, rejoignez les Veilleurs pour l'Ille-et-Vilaine et participez au développement économique de votre département : veilleurs@idea35.fr ou 02 99 53 65 65.
Pour plus d'informations : www.veilleurs35.fr

« L'accompagnement m'a sim

Chrono Route Bretagne - Crévin

Frappée par la crise, la PME se fait épauler par Activ'emploi depuis l'automne dernier. Un état des lieux aboutit à valoriser son offre de transport et logistique intégrés et à structurer sa démarche commerciale. La mise en relation avec « des partenaires performants » - dixit son directeur - aboutit à un repositionnement marketing et un plan de formation.

L'une des 12 unités du groupe Cassier, Chrono Route Bretagne prend la crise de plein fouet en 2008. Elle travaillait alors pour des sous-traitants de PSA en transport et logistique. Cette dernière constituait 70 % de son activité et de sa cinquantaine d'emplois (à égalité entre CDI et CDD ou intérim), contre 10 % et 5 postes prévus en

logistique et du transport. « Un vrai tout en un : un seul interlocuteur de A à Z par client. » De grands concurrents prétendent à la même offre, « mais avec plusieurs intervenants ».

Activ'emploi met le dirigeant en contact « avec des partenaires performants, axés PME ». Catalys l'aide à établir et décliner sa stratégie commerciale, avec plan marketing, campagne de lancement et outils de promotion. « Son regard extérieur m'a aidé à revoir ma stratégie d'entreprise, diversifier mon offre de service et, donc, trouver des marchés. »

Activ'emploi aide le dirigeant à trouver des financements

Mais pas seulement. L'efficacité du repositionnement dépend aussi des efforts commerciaux et de son appropriation par l'ensemble du personnel. D'où le montage d'un plan de formation. Activ'emploi aide le dirigeant à trouver des financements via Opcalia. « Son service est au top. Il fait du clé en mains, ce que recherchent les petites entreprises. La réactivité d'Opcalia nous a séduits et nous lui avons confié



« La réactivité d'Opcalia nous a séduits et nous lui avons confié notre formation pour les trois ans à venir. »

Dominique Maguin



L'activité de Chrono Route Bretagne s'étend sur le Grand ouest. Son chiffre d'affaires a atteint 4 M€ en 2010 et devrait dépasser 5 M€ en 2011.

2011. Le directeur stoppe l'intérim, « fait un licenciement économique et des ruptures conventionnelles ». Il propose aux caristes une reconversion en chauffeur ; plusieurs « font un Fongécif ». Mais, malgré du chômage partiel, « le spectre des licenciements économiques » demeure. Un courrier de l'UE35 dans l'été 2010 rappelle le rôle d'Activ'emploi. Dominique Maguin compose aussitôt son numéro vert. Tout s'enchaîne « très vite et l'accompagnement m'a vraiment simplifié la vie ». Le « diagnostic flash » d'Activ'emploi établit l'état des lieux économique et des préconisations. La PME ne manque ni de compétences ni de savoir-faire. Encore faut-il « bien les identifier » et les faire connaître. Le cœur de son offre ? L'intégration de la

notre formation pour les trois ans à venir. » Dominique Maguin et son épouse, assistante de direction à mi-temps, suivent une formation-action en développement commercial de 10 demi-journées. Elle porte ses fruits. Hier, « nous vendions du travail ; aujourd'hui nous proposons de la qualité en transport et logistique. L'idée était de partir des besoins du client et de voir comment les satisfaire. » Tout particulier peut suivre ses colis sur Internet, une offre rare pour les professionnels. La PME la propose ; « nos clients l'apprécient ». Sur son site Web, en français et anglais, chaque client peut suivre son stock,

plifié la vie»

CHRONO ROUTE BRETAGNE

Transport et logistique pour l'automobile

36 salariés

Crévin - 02 99 42 43 25

Alain CASSIER, Président

www.transports-cassier.fr

mis à jour deux fois par 24 heures et consulter la partie documentaire des livraisons.

La formation de l'ensemble du personnel vise à lui donner une bonne vision du transport intégré ; «*donc à faire connaître et vendre nos savoir-faire*». Il s'agit aussi de valoriser le professionnalisme des chauffeurs. Voulant dépasser le simple transport, «*nous comptons aussi sur eux pour détecter les besoins au quotidien des clients. Chaque réponse sera un petit plus*». Au-delà, quatre caristes vont encore préparer le permis «*super-lourd*» ; la formation de quatre mois coûte 10 000 €. Dominique Maguin a présenté sa démarche à la direction de son groupe. Elle va à son tour s'engager dans une réflexion similaire. Une preuve de plus de la pertinence de l'offre d'Activ'emploi.

NOS EXPERTS vous forment



Formations Ressources humaines



MODULE RH 1er semestre

12 mai	Animer son équipe au quotidien
9 juin	Gérer une situation conflictuelle
30 juin	Mener les entretiens d'évaluation
6 septembre	Réussir vos recrutements

MODULE RH 2nd semestre

27 septembre	Animer son équipe au quotidien
11 octobre	Gérer une situation conflictuelle
17 novembre	Mener les entretiens d'évaluation
15 décembre	Réussir vos recrutements

INSCRIPTIONS À LA JOURNÉE OU AU MODULE

Contact : Rose-Marie ROUSSEL - 02 99 87 42 98
rmrousseau@entreprises35.fr

Depuis plus de 20 ans, dans le Grand Ouest, Catalys Conseil accompagne les entreprises pour la gestion des ressources humaines et des compétences

www.catalys-conseil.fr



Diagnostic RH/GPEC
 Entretiens professionnels
 Recrutement et évaluation
 Coaching
 Intégration et tutorat
 Bilan de compétences et professionnels
 Appui à la VAE
 Cellules de reclassement
 Out-placement

Siège
 Av. de la croix verte
 35650 LE RHEU
 02-99-14-73-73
siège@catalys-conseil.fr

S'engager pour l'emploi et la performance durables

CATALYS

Antennes Ile et Vilaine
 Le Rheu - Rennes
 Vitré - St Malo

Activ'emploi s'adapte à la so

Gwenaële HAMON, présidente de la Meif et vice-présidente de Rennes Métropole

L'efficacité d'Activ'emploi repose notamment sur la diversité et la complémentarité de ses acteurs. La cellule s'adapte aux évolutions et colle aux spécificités du territoire. Son action est indissociable de la GTEC qui vise à anticiper les besoins en compétences et à favoriser la transcompétence. Elle est d'autant plus nécessaire que de nombreux grands chantiers vont s'engager dans les années à venir sur Rennes Métropole. Les entreprises devront trouver des professionnels compétents et en nombre suffisant...

UE35 : Activ'emploi a été créée en 2009. Quelles étaient vos motivations ?

G. H : Notre ambition était de construire un dispositif d'accompagnement qui réponde aux évolutions des besoins des entreprises en matière d'emplois et de compétences. Nous avons précédemment mené une action identique avec Prifa 35. Il s'agissait alors de venir en aide aux salariés fragilisés de la filière automobile en favorisant le transfert de compétences vers des secteurs d'activités plus porteurs.

Au regard des difficultés économiques et de la crise financière de 2009, il était essentiel d'adapter et d'élargir ce dispositif collectif à l'interpro. Nous devions travailler avec l'UE35, acteur incontournable dès que l'on est en prise directe avec les dirigeants d'entreprises. Comme le sont les syndicats de salariés.

UE35 : Qu'apporte Activ'emploi ?

G. H : Son efficacité tient à sa triple entrée. La première concerne l'entreprise. Nous voulions, en période de crise et de mutations, l'aider à répondre à ses besoins en compétences et en organisation. De là trois niveaux d'intervention : information grâce à un numéro vert - sorte de guichet unique -, diagnostic et dispositif d'accompagnement.

La deuxième entrée concerne l'aide au processus de reconversion des salariés dans les entreprises en difficulté. Elle informe sur les atouts du territoire et les métiers qui recrutent via www.exploratoire.com, un site dédié à la découverte des métiers actuels et de demain sur notre bassin d'emploi.

Enfin, la gestion territoriale des emplois et des compétences, la GTEC. Sur la base d'une approche territoriale, il s'agit d'anticiper en repérant les besoins des entreprises par secteur, puis de créer des passerelles entre celles fragilisées et celles qui recrutent et entre les métiers moins demandés et ceux en tension.

Tout cela repose sur un travail de fond mené avec les entreprises pour mettre en place des actions individuelles et collectives de formation.

UE35 : Le gros de la crise semble passé. A quoi va servir Activ'emploi ?

G. H : D'une part, l'économie reste convalescente. D'autre part, les évolutions de plus en plus rapides nécessitent des adaptations permanentes en matière de besoins sur nos bassins d'emploi. Beaucoup de travail reste à faire au

niveau des jeunes et des seniors par exemple.

Il est nécessaire d'être toujours dans l'anticipation et l'adaptation. En ce sens, le rôle de vigie d'Activ'emploi est très important. La cellule peut le jouer grâce à la diversité et la complémentarité de ses acteurs.

UE35 : Vous parlez de GTEC. N'est-ce pas une façon politiquement correcte d'évoquer des plans sociaux à venir ?

G. H : Pas du tout ! Anticiper les besoins en compétences n'engendre pas de plans de licenciement.

Instaurer la GTEC, c'est préparer l'avenir ! La

durée crée la confiance. Or, nous travaillons depuis longtemps à l'accompagnement des mutations et à la sécurisation des parcours. La démarche engagée est exemplaire et rare en France. Elle reflète la qualité de notre dialogue social.

Nous avons la volonté d'engager un maximum d'acteurs dans un même sens : celui de l'emploi.

« Instaurer la GTEC, c'est préparer l'avenir ! »

Gwénaële Hamon



rtie de crise

Activ'emploi

88 entreprises prospectées

45 rencontres de dirigeants

14 GPEC TPE-PME Entreprise

160 salariés accompagnés

o **Contact :** Marylise LOUESDON - N°Vert 0800 600 035

L'Etat, la Région, Pôle emploi, les Opca, les branches professionnelles, l'UE35, etc., tous créent, ensemble, une vraie dynamique et une forte synergie.

UE35 : Quelle est la politique de Rennes Métropole en matière d'emploi ?

G. H : Le bassin d'emploi est un espace de vie et de mobilité où tous les acteurs de l'emploi, collectivités territoriales comprises, se connaissent. Dans ce contexte, la GTEC permet le diagnostic de ses potentialités, atouts et besoins par filière, puis avec une vision transfilières et transcompétences. Le tout favorisera des démarches collaboratives, autant de facteurs d'innovation et d'adaptation des compétences.

Cette démarche ne peut que renforcer la solidité économique du territoire, faciliter le développement de la formation et des compétences et la réponse à ses besoins et à ceux des entreprises, surtout en période de sortie de crise. L'idée est de développer le processus de formation tout au long de la vie. Les parcours professionnels seront de moins en moins linéaires. Il faut les rendre les plus fluides et les mieux maîtrisés possible, en particulier par la politique de formation. Traitée au plan territorial, l'approche globale - géographique et de parcours personnel - permettra de travailler sur les freins à l'emploi, pour l'entreprise et le salarié.

UE35 : Concrètement, cette démarche peut déboucher sur quoi ?

G. H : Nous sommes sur un territoire où vont émerger des projets créateurs d'emplois, la plupart sous la maîtrise d'ouvrage de Rennes Métropole: seconde ligne de métro, pôle d'échange multimodal Euro Rennes, centre de congrès, cité internationale, préfecture...

Nous avons une responsabilité collective d'anticiper pour être en capacité de répondre aux besoins des entreprises. C'est une formidable opportunité pour former les jeunes ; nous en avons le temps. Il faut identifier les métiers concernés, quantifier les besoins et qualifier les hommes.

Il s'agit de se mettre en capacité de répondre aux besoins dans les 10 à 15 ans à venir. Nous avons aussi à travailler sur les conséquences de l'arrivée du TGV en matière de logements, d'emplois, etc.

Hélylys

Une solution pour gérer les RH en TPE et PME



Hélylys adhère depuis peu à l'UE35. «C'est logique et c'est utile pour l'un et l'autre», affirme Caroline Thieffry, sa directrice. «L'UE35 renforce notre réseau et le groupement d'employeurs est un outil intéressant pour ses adhérents». Il offre des solutions de travail à temps partagé, adaptées aux TPE et PME. Elles concernent autant

«Dans le principe, l'entreprise adhérente signe une convention avec Hélylys qui, lui-même, signe un contrat de travail au salarié et lui confie une lettre de mission» explique Caroline Thieffry

les postes de production que ceux de fonction support. Le principe convient très bien au management des RH, fonction nécessaire, mais justifiée à temps plein au dessus d'une centaine de salariés. De plus, la personne tenant le poste doit déléguer, de quoi rassurer les chefs de service en place, «certains de garder leurs prérogatives».

Un responsable RH à temps partagé mutualise ses expériences dans tous les domaines : entretiens annuels, gestion des carrières, formation, organisation d'élection des représentants du personnel, accueil de nouveaux salariés, tutorat, remise à niveau, plan senior, anticipation des départs, etc. La formule répond aussi aux besoins d'une TPE ou PME engagée dans une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Hélylys a été créé en 2007 par une dizaine d'entrepreneurs du CJD de la section de Rennes. Présidé par Benoît Cabanis, PDG de Socah division hydraulique, à Chateaubourg, il couvre les bassins d'emploi de Rennes, Vitré et le sud du département. Outre la délégation de la gestion des RH à une personne unique et proche de l'entreprise, le temps partagé offre divers intérêts : temps partiel adapté à ses besoins, création de nouvelles fonctions, personnel formé et fidélisé à des périodes convenues et récurrentes, échange d'expériences entre entreprises. «Ce dernier point est important. Hélylys est une association et fonctionne parce que les employeurs se connaissent et ont envie de travailler ensemble».

Hélylys Groupement d'employeurs Rennes 02 99 33 63 33
Benoît CABANIS, Président www.helylys.org

Hélylys en chiffres

50 adhérents (dont services aux entreprises : 41 %, industrie : 23 %, services aux particuliers : 16 %).

30 salariés (1/3 à saisonnalité, 2/3 en fonction support : administration, comptabilité, logistique, RH, marketing, qualité...).

20 % de turn-over positif : de collaborateurs ensuite embauchés directement par les entreprises dont les besoins ont évolué d'un temps partiel à un temps plein.

112 personnes employées depuis 2007

90 % de femmes, dont une majorité en temps partiel choisi

Diagnostic RH et formation GPEC

SCOM - Louvigné-du-Désert

L'offre de l'UE35 arrive quand il faut. Fin 2009, la DG met à plat sa stratégie. Un diagnostic RH l'aide à la peaufiner et une formation de GPEC lui fait relever la tête du guidon. Elle s'engage à présent dans une formation au management, encore avec l'accompagnement de l'UE35.

L'entreprise, créée en 1965, en est à sa troisième vie. Ses salariés l'ont racheté en 1983, sous forme de Scop, dont cinq des fondateurs sont partis en retraite depuis 2006. Déjà, sa comptable depuis huit ans, Isabelle Brion en est aussi à présent la directrice générale. Fin 2009, le pôle RH de l'UE35 lui propose un diagnostic RH et une formation GPEC. «*C'est tombé au bon moment.*» La directrice générale

de la Société de construction d'ouvrages métalliques (Scom) SA engage une démarche de «*stratégie à long terme*»

Le prestataire retenu par l'UE35 réalise le diagnostic et le synthétise. Il porte essentiellement sur des suggestions d'améliorations relatives à tous les aspects de la Scop, chacun des 24 salariés «*ayant à cœur d'améliorer l'outil de travail*». La DG travaille ensuite sur les réponses à apporter aux demandes.

En parallèle, elle suit six demi-journées de formation animées par le pôle RH de l'UE35 sur les divers domaines de la GPEC : management, recrutement, entretien indi-

Isabelle Brion, directrice depuis 2006, travaille beaucoup sur la communication avec ses équipes.



«*La DG structure son management avec l'appui du pôle RH de l'UE35*»

Isabelle Brion

viduel... Elle y trouve plusieurs intérêts. «*La formation fait prendre du recul en sortant de l'entreprise, échanger avec d'autres dirigeants, aborder divers cas concrets et aide à trouver des pistes de solution.*»

«*Ce que le diagnostic RH de l'UE35 a mis en valeur*»

La dirigeante s'attelle aussi à rédiger des fiches de poste pour son encadrement, avec l'aide de l'Union régionale des Scop. Les départs en retraite n'ayant pas tous été remplacés, certaines missions ont glissé sur deux ou trois personnes ; «*ce que le diagnostic RH de l'UE35 a mis en valeur.*» Le travail aboutit à un nouvel organigramme début 2011. En parallèle, Isabelle Brion engage un programme de formation destiné notamment à «*faire que chaque salarié soit polyvalent sur deux ou trois postes*». «*Tout évolue très vite, surtout en matière de gestion du personnel.*» Dans le cadre du suivi des actions GPEC, Christophe Daviaud, responsable du pôle RH de l'UE35, recontacte la DG. Elle demande une formation en management qu'elle étudie avec un consultant pour «*poursuivre ma démarche dans une vision plus personnalisée*». Il propose un module de sept jours, étalés dans le temps, afin de «*trouver des pistes pour mieux vivre mon rôle de direction, avoir un management plus efficace, gérer le stress, les conflits et avoir les mots justes dans mes relations avec les collègues*». Pour la DG, au-delà de l'apport technique, l'UE35 «*m'a*

Le parcours de la DG

Après un bac G2, Isabelle Brion travaille comme comptable dans diverses entreprises du bassin fougereais. En 1998, le PDG de la Scom doit remplacer son comptable et souhaite un profil à la fibre coopérative. Isabelle Brion a une expérience en Scop ; il la

recrute. Trois ans plus tard, elle suit une formation à l'Ecole supérieure des jeunes dirigeants du bâtiment (ESJDB), s'initiant à la gestion à raison d'une semaine par mois durant 18 mois. Quand, en 2006, le directeur prépare sa succession, il pense à sa comptable...

PEC

SCOM Constructions métalliques couverture bardage, serrurerie
27 salariés

Louvigné-du-Désert 02 99 98 02 97

Isabelle BRION Directrice générale

www.scom35.com

permis de mettre un pied dans la CCI, de me faire connaître, et de développer un réseau, ce qui facilite les recrutements. En allant à l'extérieur, je relève la tête du guidon et vois mieux ce qui se passe autour de l'entreprise».

L'activité de la SCOM

La Scom réalise 2,4 à 3 M€ de CA selon les années. Elle travaille de Nantes à Dieppe, mais en priorité sur la Haute et Basse Normandie. Elle réalise tout type de structure métallique pour des collectivités territoriales (ateliers relais, salles de sport, hôpitaux, etc.) et des clients privés (garages, usines, grandes surfaces...).



Améliorer votre organisation interne



Piloter et manager vos R.H.



Se positionner en tant que manager



Professionaliser vos collaborateurs



Accompagner vos collaborateurs dans leur projet professionnel



Identifier des ressources pour agir

RÉSOLUTIONS RH VOTRE PARTENAIRE RESSOURCE

Contactez nous au 06 85 76 31 65 / 06 64 81 57 34

www.resolutionsrh.fr

NOS EXPERTS en parlent



Gestion de l'emploi en Ile-et-Vilaine Les acteurs mobilisés pour aider les TPE et PME

Depuis 2009, Activ'emploi, créée par la Meif et l'UE35, aide les petites entreprises à gérer les mouvances économiques et technologiques. L'UE35 duplique le dispositif pour que l'ensemble des TPE et PME du département en bénéficie, au-delà de Rennes métropole, du Pays de Brocéliande et du Pays des Vallons de Vilaine.

Les acteurs politiques et économiques locaux se préoccupent du développement de l'emploi et la formation en Ile-et-Vilaine. Le contexte actuel voit se juxtaposer la sortie de crise, une transformation du marché du travail et un taux élevé de chômage des jeunes et des seniors. En parallèle, les mutations économiques et technologiques s'accroissent et touchent toutes les entreprises. Elles impactent leur organisation, dont celle de leurs ressources humaines. Pour y faire face, de nombreux dirigeants recherchent des informations et de l'accompagnement. Dès 2009, la Meif et l'UE35 ont donc mis en place Activ'emploi. Ce dispositif, cofinancé par les pouvoirs publics, cible les TPE et PME de Rennes métropole, du Pays de Brocéliande et du Pays des Vallons de Vilaine. L'UE35 le duplique afin d'en faire bénéficier leurs homologues du reste du département.

L'anticipation devenant une clé du développement, la démarche vise à sortir d'une gestion de l'emploi au coup par coup, au bénéfice d'une vision globale et à moyen terme. Cela passe par l'adaptation des compétences des salariés aux projets et besoins de l'entreprise. En pratique, la démarche débute par une rencontre individuelle avec le dirigeant, suivie d'un diagnostic de la situation et/ou des projets de l'entreprise. En un second temps, le cabinet spécialisé accompagne le dirigeant et les salariés, dans l'entreprise, pour aider à la mise en œuvre des actions préconisées.

Le dispositif propose plusieurs options complémentaires :

- Un centre d'aiguillage mutualisé apporte des réponses immédiates et/ou oriente les demandes vers les personnes ressources compétentes. C'est le numéro vert (voir encadré).
- Un regard extérieur sur l'organisation aide à piloter les activités, gérer les ressources humaines et à engager le développement.
- Un accompagnement individuel de l'entreprise contribue à mettre en œuvre un plan d'action personnalisé autour d'un projet partagé.
- Des outils et méthodes mis à disposition favorisent l'anticipation aux changements et l'adaptation aux évolutions.
- Des temps d'échanges entre chefs d'entreprises incitent à partager les bonnes pratiques et créer un réseau de coopération entre professionnels.

ACTIV'EMPLOI 35 Pour obtenir des informations, un seul numéro, appel gratuit :

N° Vert 0800 600 035



Samsic s'engage dans le développement durable

Groupe Samsic - Cesson-Sévigné

Le projet de développement durable du groupe Samsic vise trois axes majeurs : clients, salariés, économique. Issu de l'exploitation, son Directeur développement durable l'adapte au terrain et le structure en s'appuyant sur la norme ISO 26000. Déjà trois des métiers du groupe sont concernés ; ils représentent 85 % de son chiffre d'affaires.

Chaque année depuis 2005, Samsic Propreté renouvelle son adhésion au Pacte mondial des Nations Unies, devant attester de ses progrès sur dix principes liés aux droits de l'homme, aux normes du travail, à l'environnement et à la lutte contre la corruption. En 2010, Christian Roulleau, PDG du groupe, décidait de prolonger cet engagement par un projet Développement durable, orienté sur trois axes majeurs : clients, salariés, résultats économiques. Pour cela il a créé le poste de Directeur du développement durable (DDD) et l'a confié à Michel Perrault, Directeur général délégué.

« La démarche de terrain concernera 85 % de son activité à moyen terme »

Michel Perrault

Le choix de l'homme ne relève pas du hasard. Celui qui se définit comme un «vieux briscard» du groupe - il y travaille depuis 19 ans - est «issu de l'exploitation». Son expérience l'aide à mieux traduire la démarche au niveau du terrain et à éviter l'écueil d'une démarche «trop conceptuelle».

Il commence par bâtir un projet avec l'aide du cabinet conseil rennais AD² et débute sa mise en œuvre après validation par la direction générale. En même temps, il engage la mise en place de la norme ISO 26000¹ qui définit comment contribuer au développement durable. «Très structurante», elle s'appuie sur sept principes,

autant de questions centrales et 37 domaines d'action. Un comité de pilotage réunit des représentants de l'ensemble des métiers de l'entreprise. Il décide la mise en œuvre du projet dans trois activités - propreté, sécurité, emploi & carrières - ; elles réalisent 85 % du chiffre d'affaires du groupe.

«Un éthicotest»

Des groupes d'actions par métier font émerger six domaines d'actions :

- Améliorer la santé et la sécurité des salariés ;
- Contribuer à l'atténuation du changement climatique et à une meilleure gestion des ressources naturelles ;
- Travailler à la fluidité de la relation employeur-employé ;
- Contribuer à la réduction de la discrimination ;
- Contribuer au développement de la carrière de nos salariés ;
- Améliorer les structures et processus de prises de décisions dans chacun des pôles et au niveau du groupe.

«Ces véritables dénominateurs communs serviront à réaliser un «ethicotest» et à identifier des actions spécifiques ou communes aux activités.» Celles-ci réalisées, leurs résultats feront l'objet d'une évaluation, car «il n'y a pas de politique de développement durable sans mesures qui permettent de s'inscrire dans une démarche de progrès continu».

Le groupe Samsic, piloté par le DDD vient de rédiger son premier rapport annuel de développement durable. Le groupe le distribuera à ses partenaires qu'il



Présent en France et dans six pays européens (Belgique, Luxembourg, Suisse, Espagne, Portugal et Royaume-Uni), le groupe Samsic compte 20 000 clients, emploie 54 000 salariés dans 320 établissements et dépasse 1,3 Md€ de chiffre d'affaires. Il propose une offre de métiers multiservices et multitechniques aux entreprises : propreté, sécurité - accueil, environnement, emploi & carrières (intérim, formation, recrutement) et métiers techniques. Il vise à terme une offre globale de facility management, clé en main et sans sous-traitance.



Entrez dans la démarche de développement durable : un nouvel outil de découverte individualisée vers l'accès à la responsabilité sociétale vous est proposé.

SAMSIK Nettoyage industriel
55.000 salariés
Cesson-Sévigné - 02 99 86 92 90

Thierry GEFFROY, Président Directeur Général
www.samsic.fr

incite à «épouser les causes du développement durable». Il travaille notamment avec ses fournisseurs en ce sens, leur ayant déjà adressé un questionnaire sur les dix principes du Pacte mondial.

Membre depuis quelques mois du club développement durable de l'UE35, Michel Perrault a présenté sa démarche lors d'une réunion organisée par le Pôle développement durable de l'UE35. Il a alors insisté sur «l'importance de l'implication de la direction pour la réussite du projet. Cela vaut pour une petite ou une grande entreprise».

Sa participation aux travaux du club lui permet «de profiter d'échange d'expériences. Cela ne peut qu'aider à être plus performant et plus avisé. Les réseaux, ce n'est pas un vain mot et on ne peut que s'y enrichir».

1 Etant une norme de lignes directrices et non d'exigences, elle n'est pas «certifiable».



Michel Perrault pose devant une photo illustrant les valeurs du développement durable : amitié, intégrité, fraternité et solidarité. «Dans nos métiers de main-d'œuvre, le social est très important et il y a toujours beaucoup à faire.»

NOS EXPERTS en parlent



Pôle DD Alain Dumas, nouveau président de la commission

Le nouveau président s'appuie sur le travail déjà réalisé et souhaite amplifier son impact. Il articule son action autour d'un maître mot : «*Re génération*», pour marquer les esprits et renouveler l'intérêt. Philippe Jolivet avait lancé la commission Développement durable en 2008. Alain Dumas lui a succédé en mai 2011. Dirigeant de Dumas Associés, PME rennaise de communication, le nouveau président s'intéresse au sujet depuis 20 ans. Il a présidé les CD de Rennes puis de Bretagne et fait partie du groupe de travail d'Alain Bruneau sur l'Entreprise citoyenne, concept bâti sur des thématiques proches : «*Elle doit faire du profit, être profitable à ses salariés et s'insérer positivement dans son environnement. Elle est au service de l'homme. Pas l'inverse ! Nous faisons de «l'évangélisation» sans angélisme.*» D'abord peu ou mal comprise, l'idée a avancé et le développement durable l'a imposé. «*Nous ne sommes pas dans un effet de mode. Il s'agit de faire le nécessaire. S'indigner, c'est bien, agir c'est mieux.*»

Le maître mot d'Alain Dumas : «*Re génération*». Pour marquer les esprits et renouveler l'intérêt du sujet. Le communicant aime les formules chocs. D'où sont insistance sur la règle des trois R : «*Réduire, recycler et repenser pour reconstruire*». Il croit à une troisième voie, celle «*du développement durable, entre récession et croissance infernale.*» Mais il ne progressera «*que si l'entreprise réalise les produits et services qui vont avec.*»

Le nouveau président a commencé par faire un état des lieux de l'existant. «*Beaucoup de choses existent*». Il entend s'appuyer dessus et amplifier leur impact à partir «*d'un éclairage un peu plus fort*». Il a aussi incité de nouveaux membres à intégrer la commission, pour «*enrichir encore la réflexion*». Un questionnaire a été envoyé aux adhérents pour mieux les sensibiliser et connaître leurs attentes par rapport à l'offre du pôle. Enfin, il incite les adhérents à engager «*une démarche RSE [Responsabilité sociétale - ou sociale - de l'entreprise] qui s'appuie sur le triptyque : personnes, profits, planète. Le dirigeant doit trouver un équilibre au sein des trois P pour la pérennité de l'entreprise*».

Le développement durable est une démarche globale qui «*ne peut fonctionner que si la majorité des entreprises s'y engage*». Déjà, beaucoup remportent des marchés parce qu'elles s'y sont engagées. «*Il y va d'un intérêt mutuel.*»

L'essor de cette dynamique passe par la sensibilisation du plus grand nombre qui s'appuie notamment sur la découverte individualisée. D'où «*l'importance du travail de Sylvie Le Touche*», responsable du pôle.

Formations Développement Durable

7 juin ou 4 octobre	Réglementation ICPE (Installations Classées pour la Protection de l'Environnement)
5 juillet ou 8 novembre	Réglementation sur l'eau applicable aux entreprises
18 octobre	Réglementation déchets applicable aux entreprises

INSCRIPTIONS À LA JOURNÉE OU AU MODULE

Contact : Rose-Marie ROUSSEL - 02 99 87 42 98
rmrousseau@entreprises35.fr

DXM Profuse® dynamise l'affi

Groupe DXM - Cesson-Sévigné

Le groupe DXM, présidé par Bruno Daniel, développe deux activités : vente de matériel Apple et conception et commercialisation de la première solution d'affichage dynamique sous environnement Apple. Il revendique une belle longueur d'avance en la matière.

DXM et Bruno Daniel ? Des parcours indissociables. Le comptable intègre la TPE en 1984, deux ans après sa création. Il devient commercial puis directeur des ventes et la rachète en 1995. L'activité de l'année égale alors celle des trois dernières semaines de décembre 2010... Et le chiffre d'affaires 2011 devrait croître de près de 50 %, pour approcher les 15 M€. DXM,

c'est le n° 2 français des Apple Premium Reseller¹ ; c'est six magasins et 7 000 ordinateurs vendus par an ; c'est enfin DXM Profuse®, un système breveté et une filiale.

Celle-ci a été créée fin 2009, après un début de commercialisation durant l'été. En deux ans, plus de 1 000 « systèmes digital média ont été vendus. Nous avons une belle avance sur le marché. Il faut toujours être les premiers » insiste Bruno Daniel.

La filiale propose la première solution d'affichage dynamique multi-supports, intérieur et extérieur, utilisant les ressources Apple. Le système piloté par le logiciel DXM Profuse® offre une interface graphique conviviale et un pilotage simplissime. « Une demi-journée de formation suffit pour sa prise en main ». Il permet de diffuser tout contenu multimédia (audio, photo, vidéo, diaporama) sur divers supports : totem à écran(s) simple ou multiple(s), borne, écran, mur d'images. Et le processeur Intel du système s'intègre à tout parc informatique.

DXM Profuse® séduit de nombreux domaines

La société conçoit et markette ses produits, sous-traitant leur fabrication. Mais, elle achète avant de vendre. « DXM est le deuxième acheteur d'écrans Nec en France ». Le principe du totem séduit de nombreux clients. « Étant mobile, il permet de suivre les événements ». Il peut prendre diverses formes, dont celle d'un iPhone ou d'un iPad et s'adapter au look et à la charte de chaque client. Il présente aussi le grand avantage de rester « très visible » en extérieur. Les écrans LED autorisent des surfaces allant jusqu'à 8 m² et peuvent être fixés au sol ou sur des bacs à fleurs, « donc mobiles ».

¹ ex « Apple Center »



Bruno Daniel,
Président de DXM

DXM Profuse revendique le premier système de communication interactive sous Mac : un seul ordinateur pour piloter plusieurs écrans, une programmation automatisée ou des messages en direct et une interface simple et claire.

N'est pas Apple Premium Reseller qui veut !

En 2010, le groupe DXM a réalisé 10 M€ de chiffre d'affaires, dont 40 % avec le grand public. Il emploie 40 personnes et compte six magasins, à Cesson-Sévigné, Rennes, Nantes, Laval, Brest et Saint-Brieuc. Mais n'est pas Apple Premium Reseller qui veut ! « Il faut de belles boutiques dans le style Apple », un excellent niveau d'accueil, des services de

qualité et du stock. Des visiteurs mandatés par Apple testent incognito les magasins chaque trimestre, vérifiant « que l'acte de vente s'est bien déroulé ». Une part de la marge versée par le constructeur dépend de « l'excellence du service ». Ce dernier intègre également la réparation. Centre de service agréé, DXM doit réparer tout matériel de la

marque, « même acheté à la concurrence », dans des délais très courts. En cas de retard, « Apple tape dur ».

Ouverture d'une nouvelle boutique APR (Apple Premium Reseller) au Centre Commercial Grand Quartier de St-Grégoire, le **9 septembre 2011**

> Plus d'actualités «com'» sur notre site entreprises35.fr

chage

DXM APPLE Revendeur Installateur matériel informatique réseau APPLE Premium

40 salariés

Cesson-Sévigné 02 99 83 96 66

Bruno DANIEL Directeur

o www.dxm.fr

DXM Profuse® ne fait que de la location. La formule permet l'adaptation aux évolutions des besoins des clients et de la technologie, «*et de passer les loyers en charge*». Un totem et son système de pilotage coûtent à partir de 390 € par mois, formation et maintenance comprises.

« Il rend l'affichage simplissime et très lisible en extérieur »

Bruno Daniel

Référencé dès son lancement par les centres Leclerc, DXM Profuse® séduit de nombreux domaines d'activité. Présent aux Transmusicales, à TV Rennes, sur divers salons, dans des salles d'attente dont celles du CHP Saint-Grégoire, il intéresse aussi le secteur public, notamment les mairies. Bruno Daniel prévoit rapidement une couverture nationale à partir de 5 agences.

Soirée privée UE35 - DXM pour la sortie de l'iPad 2

DXM et l'UE35 ont organisé une soirée privée à l'occasion du lancement de l'iPad 2. Une quarantaine d'adhérents étaient présents, chefs d'entreprise ou exerçant une profession libérale. «*La soirée, conviviale, a été très réussie. À refaire sans problème*», estime Bruno Daniel.

Elle lui a permis d'enrichir sa liste de prospects et de répondre à diverses interrogations sur des «*applicatifs métiers*». Plusieurs participants sont repartis avec un iPad sous le bras et DXM a fermé ses portes avec «*de bons contacts pour d'autres ventes*».



«*L'iPad 2 fait ce que fait un PC*» affirme Bruno Daniel. La soirée privée organisée avec l'UE35 «*a été une réussite*» estime-t-il.

AGENDAS

1ER SEMESTRE 2011



ANIMATION DU RÉSEAU / ÉVÈNEMENTIELS

17 janvier	Club « Entreprises 35 » Patrick LE LAY, Président du Stade Rennais
4 avril	Soirée Daniel HERRERO en partenariat avec le REC Rugby
8 juin	Bizness K'fé avec Michel GODET, économiste, conférencier, auteur
18 juin	16è Trophée de Golf de l'UE35 (Golf des Ormes)
22 juin	Soirée des mandataires, dîner spectacle
11 juillet	Réunion « Besoin d'air » à Saint Malo
12 juillet	Réunion « Besoin d'air » à Rennes

THÉMATIQUES

25 janvier	Aides européennes et PME : mode d'emploi (animation services Europe G35)
31 mars	Marchés Publics Internationaux (animation Bretagne International)
10 mai	Booster ses ventes via internet : mode d'emploi (animation PB2i)
8 juillet	Prévoyance & frais de santé (Groupe Malakoff Médéric)

EXPERTISES

17 et 19 mai	La réforme de la retraite
15 et 20 septembre	Actualités juridiques

FORMATIONS «PRUD'HOMMES»

8, 11 & 25 février	Actualités jurisprudentielles
15 mars	Réunion des Présidents de section et d'audience
19, 21 avril & 12 mai	Cycle «durée du travail»
12 & 13 juillet	Actualités du droit social

COMMISSIONS & GROUPES DE TRAVAIL

14 janvier	Commission Stratégique HSE
17 février	Commission Développement Durable «Bilan carbone, HQE, quels outils pour réduire votre impact sur l'environnement ?»
20 janvier/17 mars/ 10 mai/ 16 juin	Groupe de travail «Rapprochement Université Entreprises»
29 mars	Commission Mandats patronaux
6 avril	Groupe de travail Communication
27 avril	Groupe de travail Communication
21 avril	Commission Développement Durable «La conduite du changement»
20 mai	Groupe de travail Communication
21 juin	Groupe de travail Communication
8 juillet	Commission Stratégique Développement Durable

CLUBS

17 mars	Club RH
19 mai	Club RH
17 mai	Lancement des Clubs Compta & Paie
14 juin	Club Paie
16 juin	Club Compta, Contrôle de gestion, Fiscalité & Paie
20 juin	Club Compta, Contrôle de gestion & Fiscalité
23 juin	Club Développement Durable «responsabilité sociétale : pourquoi et comment s'y engager ?»

AGENDA INSTITUTIONNEL : BUREAU & COMITÉ DIRECTEUR

14 janvier	Bureau	20 mai	Bureau
24 janvier	Comité Directeur	6 juin	Comité Directeur
18 février	Bureau	17 juin	Bureau
18 mars	Bureau	22 juillet	Bureau
15 avril	Bureau		

Services « certifiés » aux per

Adhap Services – Rennes

Spécialiste de la grande dépendance, le centre Adhap Services, de Rennes, est positionné sur un secteur très exigeant. Il répond à des critères rigoureux, lui permettant d'être certifié Qualicert. La forte croissance de son marché tient à de nombreuses raisons, dont l'allongement de la durée de vie, la réforme de l'hôpital et le manque de place dans les maisons de retraite.

Ne crée pas qui veut une société de services aux personnes dans le maintien à domicile. Surtout pour personnes dépendantes. La différenciation du service par la qualité impose une certification, sur la base du référentiel le plus exigeant du secteur et délivrée par Qualicert, organisme accrédité par le Cofrac. Le centre Adhap (Aide à domicile, hygiène et assistance aux personnes) Services de Rennes «est la seule structure privée du secteur à en bénéficier sur la place» souligne son gérant et créateur, Bruno Brin. Ce gage de qualité repose sur le tandem qu'il forme avec Mathilde de Saqui-Sannes, infirmière diplômée d'État. Ils encadrent une quarantaine d'assistantes de vie, en CDI, diplômées ou attestant d'au moins trois ans d'expérience et

entrant dans un processus de validation des acquis de l'expérience (VAE). L'infirmière assure également leur formation et la coordination avec les autres acteurs concernés par le maintien à domicile (hôpitaux, assistantes sociales, kinésithérapeutes, médecins...).

Le centre, agréé qualité par le Conseil général et la Direction du travail, travaille sur Rennes et sa couronne, 7 jours sur 7, toute l'année et accède aux demandes de prises en charge, sans liste d'attente, sous 24 à 48 heures. Loin des prestations «de confort»,

il vise celles liées «aux tâches essentielles de la vie» : lever, coucher, transfert, toilette, aide aux repas... Il intervient pour des personnes de tous âges, momentanément ou durablement fragilisées, handicapées, atteintes de patholo-

De la GMS aux services à la personne.

Après 15 ans dans la grande distribution et 8 mutations, Bruno Brin a changé de cap. L'accident de son frère, traumatisé crânien, l'a amené à réaliser que «il était temps de donner du sens à mon travail et que la vraie vie, ce n'est pas cela». Il découvre le réseau Adhap Services et le retient pour «sa nouvelle orientation professionnelle».

« La seule structure privée rennaise de services aux personnes certifiée sur un secteur en plein développement. »

Bruno Brin

Dans ses entretiens avec les candidats à un poste, Bruno Brin s'assure qu'ils ont envie de faire ce métier. C'est essentiel. Sinon, on ne peut pas le faire.

Pourquoi Adhap Services a adhéré à l'UE35

Le centre a adhéré à l'UE35 en début d'année. «Après trois ans d'exercice, j'avais besoin de mieux connaître le tissu économique local et d'échanger avec ses acteurs». Son réseau de 150 centres offre des services nationaux. Toutefois, l'aide juridique de l'UE35 intéresse Bruno Brin.

«Ses spécialistes apportent des réponses de proximité». Il y trouve un intérêt supplémentaire du fait que son secteur n'a pas de convention collective ; seul le droit du travail s'applique, «sans adaptation aux spécificités de l'activité». Représentant de la branche Dépendance sur le département,

le gérant souhaite faire aboutir «un accord territorial des services à la personne». Il apprécie l'aide d'Hervé Le Jeune, délégué général de l'UE35, et de Pia Le Minoux, la responsable du Pôle juridique et social. «Nous avons déjà fait trois réunions pour travailler sur sa définition.»

Personnes

ADHAP SERVICES Aide à domicile auprès des personnes fragilisées, âgées, handicapées
 18 salariés
 Rennes 02 99 27 74 28
 Bruno BRIN Directeur

o www.adhapservices.fr

gies lourdes ou de maladies neurologiques (Alzheimer, Parkinson...).

L'allongement de la durée de vie n'explique pas tout

«*Nous sommes axés grande dépendance*» et la moyenne d'âge des clients atteint 85 ans. Logique quand neuf personnes âgées sur dix souhaitent rester chez elles le plus longtemps possible. Et que le manque de maisons de retraite est criant.

Si, parfois, la maison de retraite s'impose, «*ce choix est difficile*» et l'accueil de jour constitue une étape utile. Mais cette offre manque aussi de places et Adhap Services y supplée par de la garde à domicile.

Si le marché de la dépendance croît sans cesse, l'allongement de la durée de vie n'explique pas tout. La réforme de l'hôpital et ses tarifications forfaitaires font sortir les patients rapidement, d'où l'accompagnement d'un tiers pour certains. De plus, l'hospitalisation à domicile se répand et les infirmières libérales ont parfois besoin d'une aide pour la toilette ou un transfert.



AGENDAS

2ND SEMESTRE 2011



Plus de 100 rendez-vous annuels, événements, réunions, formations, clubs, groupes de travail

ANIMATION DU RÉSEAU / EVÈNEMENTIELS

Animer pour mieux se connaître, se comprendre et travailler ensemble... Créer des espaces de rencontres et de convivialité hors business...

5-6-7 octobre 12^e Rencontres Internationales MILANO 2011

15-20 novembre 15^e Semaine pour l'emploi des personnes handicapées

21 novembre Club « Entreprises 35 » François-Régis HUTIN, président Ouest France

21-26 novembre Semaine Ecole-Entreprise

8 décembre Assemblée Générale de l'UE35

8 décembre Rencontre annuelle des mandataires



EXPERTISES

Vers une maîtrise pratique de la réglementation : les experts de l'UE35 « décortiquent » pour vous la législation.

15 et 20 septembre Actualités juridiques

FORMATIONS «PRUD'HOMMES»

Les bonnes pratiques... vers des procédures claires, efficaces, sérieuses et équitables

23 septembre Réunion des Présidents de section et d'audience

20, 25 et 27 octobre Inaptitude et état de santé du salarié

29 novembre, 1er et 6 décembre Actualités jurisprudentielles

COMMISSIONS & GROUPES DE TRAVAIL

Centre nerveux de l'UE35 : 300 chefs d'entreprises et collaborateurs de direction participent, conduisent et contrôlent les services proposés.

19 septembre Groupe de travail « Rapprochement Université Entreprises »

CLUBS

Des échanges pratiques et conviviaux entre professionnels

15 septembre Club Compta, Contrôle de gestion, Fiscalité & Paie

20 septembre Club Paie

26 septembre Club Compta, Contrôle de gestion & Fiscalité

30 septembre Club RH

AGENDA INSTITUTIONNEL : BUREAU & COMITÉ DIRECTEUR

15 & 16 septembre Séminaire du Bureau

18 novembre Bureau

16 décembre Bureau

3 octobre Comité Directeur

14 octobre Bureau

3 nouveaux clubs

Comptabilité / Contrôle de gestion / Gestion de la paie : trois clubs destinés à rompre l'isolement des professionnels de ces fonctions. Lors de réunions en petits groupes permettant la création d'un véritable réseau convivial et opérationnel, les participants échangent sur leurs pratiques et trouvent des réponses à leurs questions du moment.

Développement club RH

Devant le succès rencontré, ces clubs seront multipliés à partir de la rentrée 2011



Alternance Une voie de formation

L'image de l'apprentissage a enfin rejoint la réalité. Du CAP au diplôme d'ingénieur, ce mode de formation correspond aux attentes de nombreux jeunes et répond aux besoins savoir-faire et savoir être de beaucoup d'entreprises. Second outil de l'alternance, le contrat de professionnalisation complète le dispositif. A chaque fois, les deux parties y trouvent leur compte, l'alternance se fondant sur un pacte de confiance et un respect mutuel des règles du jeu.

Les contrats d'alternance intéressent toutes les branches professionnelles et font l'objet de nombreux accompagnements techniques et de diverses aides financières, dont celles du Conseil régional de Bretagne à destination des apprentis et de leurs employeurs.

«L'alternance est en train de devenir une voie de formation d'excellence.» Pierrick Dano, vice-président de l'UE - Medef Bretagne chargé des questions emploi-formation, l'affirmait déjà en 2008 dans le supplément Ouest France «50 métiers qui recrutent en alternance dans l'ouest !» Trois ans plus tard, de plus en plus d'entreprises courtisent les jeunes formés par la subtile symbiose entre apprentissage, professionnalisation (pro) et efficacité, fondée sur un pacte de confiance et un respect mutuel des règles du jeu. La formule trop galvaudée reflète pour l'heure la réalité : du gagnant-gagnant pour les deux parties.

L'alternance repose sur le statut de salarié, donc, sur un contrat de travail via un contrat de pro ou d'apprentissage. Ce dernier totalise environ les deux tiers des formations par alternance. En peu d'années, il s'est défait de son image passéiste et dévalorisante. Chacun sait aujourd'hui qu'il s'ouvre à tous les niveaux de formation, du CAP au diplôme d'ingénieur. Et qu'il forme de vrais professionnels, bénéficiant d'une expérience de la pratique de leur métier et de la vie en entreprise. Deux critères qui font la différence.

Sauf exceptions, les entreprises recherchent des salariés maîtrisant savoir-faire et savoir être. Le bâtiment illustre cette évolution. Il emploie moins de 5 % de manœuvres et le CAP est devenu

le minimum requis, le profil idéal devenant le titulaire d'un brevet professionnel, soit un niveau bac pro.

«La seule solution est de les former»

Nicolas Lebon, coordinateur régional de la formation professionnelle à l'UE - Medef Bretagne, invite les chefs d'entreprise au pragmatisme. «Ils ne trouvent pas de candidats pour leurs offres d'emploi ou que des postulants n'ayant pas les compétences recherchées. La seule solution est de les former.» Une palette étendue d'aides et d'exonérations de charges sociales le facilite. Leur montant varie selon le type d'alternance, le niveau de formation et l'âge des candidats.

«Le coût de l'alternance est limité et représente un investissement.» Nicolas Lebon souligne «le bénéfice croisé obtenu par le contrat de travail associé à l'obligation d'accompagner la formation». Le chef d'entreprise s'engage à aider l'alternant à obtenir son diplôme ou sa qualification. S'il l'accueille, l'accompagne et le forme dans de bonnes conditions, «il se donne toutes les chances de lui donner envie de rester».

Le coût de l'alternance est limité et représente un investissement

Trop souvent encore, ce sont toujours les mêmes entreprises qui pratiquent l'alternance. Affaire de taille ? Non. Certes, la structure des plus grandes la facilite, mais des dirigeants de TPE et de PME la pratiquent de longue date et s'y impliquent fortement. Voyez l'exemple de Karim Kahn-Renault, au château d'Apigné, au Rheu ; son activité d'hôtellerie - restauration totalise 6 alternants sur 27 ETP. Pascal Lévêque, couvreur - zingueur, à Bruz,

Formation d'excellence

Alternance

emploi 4 alternants, 7 CDI. Il est aussi conseiller de l'enseignement technologique et correcteur en centres d'examens.

Le rôle du tuteur «est fondamental»

Tous les deux partagent l'avis de Loïc Levillain, directeur général de Tercy-Levillain, menuiserie malouine et ardent partisan de l'alternance dont il est issu. «Beaucoup d'entreprises pleurent de ne pas trouver de salariés. Mais elles n'ont pas fait ce qu'il fallait. Il devrait être obligatoire de prendre des apprentis.» Ne lui parlez pas du coût ; il balaie la question d'un revers de main. «Il y a des primes et on a besoin de transmettre.» Fermez le ban ! Bien qu'en marge de l'alternance, le stage conventionné dans le cadre d'études supérieures s'inscrit dans cette dynamique. À compter du BTS, sa durée de quatre à six mois sert de sas de découverte et d'appréciation réciproques. Un excellent tremplin pour l'emploi ! Dans ce domaine, stageouest.com a fait ses preuves. Le site Internet a élargi son champ d'action depuis le 1^{er} septembre. Il s'ouvre à l'alternance pour toute formation post-bac et a changé de nom. Saisissez à présent www.stage-alternance.com pour y accéder.

Qu'il s'agisse d'apprentissage ou de contrat de pro, le rôle du tuteur, aussi appelé maître d'apprentissage ou référent, «est fondamental». Une conviction partagée par l'ensemble des branches professionnelles, chacune proposant une formation au tuteur. Les industriels de la plasturgie ont étendu même son rôle à l'accueil des nouveaux embauchés depuis de nombreuses années. Ils y voient le moyen de pallier au manque de personnel qualifié, de pérenniser les savoir-faire et d'accompagner l'évolution des métiers et des organisations.

«L'allié numéro un des entreprises»

«L'apprentissage est l'allié numéro un des entreprises pour avoir des salariés compétents» souligne le responsable du Pôle ressources humaines de l'UE35, Christophe Daviaud. Pour autant, chaque branche professionnelle adapte sa politique d'alternance aux spécificités du secteur.

Ainsi, l'UIMM 35-56 mène une politique volontariste en matière de Certificat de qualification paritaire de la métallurgie (CQPM). L'an dernier,

un millier de salariés ou demandeurs d'emploi d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan ont décroché un CQPM, notamment dans les domaines de la qualité, l'usinage, la conduite de lignes et du dessin industriel. La branche a valorisé leurs efforts, en avril dernier, au Carrousel, à Rennes, par une remise officielle des certificats, suivie d'un cocktail.

L'UE35 conseille toutes les entreprises demandeuses et,

en particulier celles qui ne sont pas rattachées à une branche professionnelle. «Nous les incitons et nous les aidons à entrer dans une démarche de gestion des ressources humaines» précise Christophe Daviaud. L'accélération des évolutions de toutes natures la rend indispensable. L'amélioration des compétences, donc la formation, en est une des composantes essentielles. D'où le rôle important d'Opcalia Bretagne. À son rôle de financeur des contrats et des périodes de professionnalisation, l'organisme propose une offre d'accompagnement global et sur mesure de la formation. Et il intervient également en cofinanceur de la GPEC. La Région Bretagne accorde des aides financières à près de 18 000 apprentis par an et à leurs employeurs. Dans la plaquette 2011 : «L'apprentissage : mode d'emploi», son président affichait sa conviction de la valeur de ce mode de formation. Sous le titre : «L'apprentissage, un choix gagnant pour l'apprenti et l'employeur», Jean-Yves Le Drian, écrivait : «[La Région Bretagne] a facilité l'essor de l'apprentissage pour en faire une filière complète de formation, du CAP aux formations supérieures. (...) Faire de l'apprentissage une voie d'excellence est un pari ambitieux que la Région Bretagne relève quotidiennement.»

Apprentissage et contrat de pro, piliers des savoir-faire et du savoir être en entreprise



Directcte

L'alternance, axe majeur de la politique de l'emploi

Elisabeth Maillot-Bouvier,
directrice régionale de la Direccte

«L'alternance, sous ces deux aspects, apprentissage et contrat de professionnalisation, est un axe majeur de la politique en matière d'emploi. Encore trop d'entreprises, de taille intermédiaire ou plus importante, hésitent à y recourir, souvent parce qu'elles en ont une image réductrice. Elles se privent ainsi d'un mode de recrutement qui leur serait bénéfique. L'État a mis en place un plan en faveur des entreprises qui s'engagent dans l'alternance. Il prévoit des dispositions telles que l'augmentation du quota des alternants (de 3 à 4%), l'exonération des charges pour les entreprises de moins de 250 salariés qui accueillent un alternant supplémentaire, la possibilité d'enchaîner deux contrats de professionnalisation ou une aide pouvant aller jusqu'à 2000€ pour les entreprises qui embauchent un demandeur d'emploi âgé de 45 ans ou plus en contrat de professionnalisation...

Des actions sont menées, notamment dans le cadre du SPEL [Service public de l'emploi local] pour favoriser et développer l'alternance, notamment auprès des grandes entreprises. Par ailleurs, l'Etat participe au développement de l'apprentissage, par des actions de la Direccte, en lien avec la Région. Cet engagement se traduit par la signature d'un Contrat d'objectifs et de moyens pour le développement de l'apprentissage, le COM de deuxième génération, signé pour cinq ans. Il prolonge le premier contrat arrivé à échéance en juillet 2011. Il prévoit un budget de 130 M€ sur l'ensemble de sa durée, financé à égalité par l'État et la Région. Il vise à augmenter de 3500 le nombre d'apprentis qui est aujourd'hui de 18 000. L'objectif du COM apprentissage est d'offrir une formation de qualité, avec de véritables filières de qualification et de répondre aux mutations économiques comme aux besoins des entreprises. Pour cela, il faut moderniser l'outil de formation afin de l'adapter aux attentes des jeunes et des entreprises, ouvrir les sections

Conseil régional 280 métiers dans la majorité de

Banque, bâtiment, TP, commerce, industrie, hôtellerie-restauration, santé, soins personnels... L'apprentissage concerne la grande majorité des secteurs d'activité. «Il débouche sur de nombreux métiers passionnants, avec des conditions de travail intéressantes, des salaires satisfaisants et des possibilités d'évolution de carrière» estime Georgette

Bréard, vice-présidente du Conseil régional chargée de la formation tout au long de la vie et de l'apprentissage. Ce mode de formation prépare à 280 métiers et plus de 85 % des jeunes l'ayant suivi trouvent un emploi stable à l'issue de leur contrat.

«L'apprentissage permet d'obtenir des diplômes reconnus de l'enseignement professionnel, jusqu'au master ou au diplôme d'ingénieur, avec une véritable expérience professionnelle.» Il peut aussi servir de tremplin aux étudiants en université qui souhaitent changer de voie sans devoir suivre la totalité de la formation. Une évaluation des connaissances acquises permet de

«faire évoluer l'accueil des jeunes, leur accompagnement et celui des tuteurs»

Georgette Bréard



« [...] offrir une formation de qualité, avec de véritables filières de qualification »

Elisabeth Maillot-Bouvier

adaptées et renforcer la qualité de la formation. Les contrats de professionnalisation tendent à augmenter. 6 800 ont ainsi été signés de juin 2010 à avril 2011, dont 85 % avec des jeunes de moins de 26 ans. Nous voulons développer cette voie auprès des demandeurs d'emploi pour qu'ils réintègrent plus facilement le marché du travail.

De manière plus générale, l'alternance joue un rôle important pour favoriser l'accès et le retour à l'emploi. Nous menons donc des actions régulières pour communiquer sur l'apprentissage et les contrats de professionnalisation, auprès des jeunes, de leurs familles et des entreprises. »

DIRECCTE Bretagne

<http://bretagne.directe.gouv.fr/>

es secteurs

leur proposer un parcours spécifique et d'en raccourcir la durée.

La réforme du bac pro en 3 ans «*change la donne*» pour les entreprises. Elle allonge le contrat d'un an, obligeant à «*faire évoluer l'accueil des jeunes, leur accompagnement et celui des tuteurs*». C'est notamment pour les faire mieux connaître que la Région a créé la semaine de l'apprentissage, dont l'édition 2011 s'est déroulée du 14 au 25 mars.

«*Vigilante aux attentes des entreprises et des jeunes, la Région ouvre chaque année des places en apprentissage en fonction des besoins.*» Plus de 3 100 places ont ainsi été créées en CFA de 2005 à 2010. La Région s'est fixée pour objectif d'améliorer la qualité des formations proposées aux apprentis ; elle participe au fonctionnement des 38 CFA de Bretagne, à l'acquisition d'équipement pédagogique et à l'aménagement des locaux.

RÉGION BRETAGNE Rennes | 02 99 27 10 10

Jean-Yves LE DRIAN, Président

www.bretagne.fr

OPCALIA BRETAGNE DES OFFRES À LA CARTE L'organisme intervient sur les contrats de pro et la GPEC

Au-delà du financement, Opcalia Bretagne propose un package complet à ses adhérents. Chacun peut choisir en fonction de ses possibilités et ses attentes.

Opcalia Bretagne intervient principalement auprès des entreprises n'étant pas rattachées à un Opcal de branche. L'organisme gère les fonds de formation de ses adhérents. Il intervient en appui et conseil sur la gestion des compétences et la conduite de projets emploi-formation. Enfin, il finance des formations de tuteurs et des contrats de pro via la contribution «*professionnalisation*» des entreprises.

En matière de contrat de pro, Opcalia propose Prodiat, une «*offre à la carte, adaptable à chaque entreprise*», souligne Alain Hellard, directeur d'Opcalia Bretagne. Il peut aider à :

- > Définir des besoins jusqu'au profil de poste,
- > Travailler avec Pôle emploi pour trouver les candidats,
- > Déterminer la formation adaptée aux compétences voulues,
- > Rechercher l'organisme de formation approprié,
- > Bâter le document contractuel entre l'entreprise et l'alternant et le faire enregistrer par le Cerfa,
- > Régler le coût de la formation pour le compte de l'entreprise sur sa contribution professionnalisation.

Opcalia Bretagne intervient aussi en cofinancement des actions Activ'emploi, déployées par l'UE35 et la Meif. Il finance ainsi des prestations de conseils RH, par l'intermédiaire de la convention Edec (Engagement de l'emploi des compétences) Medef – Direccte Bretagne, ou du dispositif Appui conseil GPEC, cofinancé par la DGEFP grâce à un accord national. Là encore, «*nous proposons un package complet aux entreprises, intégrant ingénierie et communication*» :

- > Sensibilisation des adhérents à intégrer un dispositif GPEC,
- > Proposition de prestataires aux entreprises, le choix leur revenant,
- > Suivi de la prestation du cabinet,
- > Financement à hauteur de 60 % du coût du cabinet.

OPCALIA Rennes | 02 23 20 00 20

www.opcalia-bretagne.com



Château d'Apigné

25 % d'alternants dans le personnel

La compétence dans les métiers de l'hôtellerie - restauration passe par des expériences diversifiées. Trois ans par établissement pour un jeune est une bonne moyenne. Ce qui explique que le quart des salariés du Château d'Apigné soit en formation par alternance. Surtout que, pour son gérant, il s'agit de « former pour la profession ». Le château d'Apigné, un lieu connu des entreprises de la région rennaise : séminaires et congrès assurent 70 % de son activité. Après de bonnes années de 2004 à 2007, la crise conduisait Karim Khan-Renault, son gérant, à développer de nouvelles offres : hôtellerie d'affaires, de loisirs et restauration gastronomique. Repartie depuis 18 mois, l'activité « reste fragile. Une fois prit le pli

de la restriction, il est gardé. » La qualité s'avère d'autant plus importante pour se différencier ; elle passe par du personnel compétent, donc bien formé.

La SARL emploie 27 ETP, dont 6 jeunes en apprentissage ou contrat de pro, soit 25 % du personnel ! Plusieurs raisons à cela. Il s'agit déjà de satisfaire aux exigences du Contrat d'avenir¹, signé par la profession en contrepartie de la baisse de la TVA à 5,5 %. Il convient aussi de s'adapter à une spécificité du secteur. La compétence s'acquiert au cours d'expériences diversifiées ; trois ans par établissement « est une bonne moyenne » pour faire ses armes. Ainsi, le gérant ne manque pas d'inciter certains de ses « jeunes cuisiniers à aller voir autre chose, pour faire leur culture en se



Loïc Le Bolzet en bac cuisine par apprentissage, Mickaël Collet, directeur de l'établissement et Karim Khan-Renault, Gérant

« Nous ne formons pas seulement pour nous, mais aussi pour la profession »

Karim Khan-Renault

L'hôtellerie-restauration, secteur en pleine évolution

L'hôtellerie-restauration « a contribué à faire la réputation de la tradition française ». En même temps, celle-ci évolue et « nos métiers allient tradition et modernité ». De la restauration rapide à la table gastronomique, de l'hôtel deux étoiles au palace, la diversité des typologies d'établissements permet à tout jeune intéressé de trouver celui qui convient à son tempérament et ses aspirations.

Le secteur offre des conditions de travail ayant sensiblement évolué : meilleurs salaires, primes, jours fériés supplémentaires (10 contre 3 précédemment). Il recrute « énormément » mais, parmi les 20 000 postes proposés chaque année, un certain nombre demeure sans réponse pendant plusieurs mois, d'autres restent non pourvus. Le contexte est tel que les remplacements sont difficiles à faire et certaines entreprises ne se développent pas comme elles le souhaiteraient, faute de parvenir à recruter.

confrontant à plusieurs chefs. »

D'où le turnover régulier. Ce qui n'empêche pas Karim Khan-Renault d'avoir « la volonté » de garder ses collaborateurs le plus longtemps possible, via la formation interne, « des projets et du dynamisme ». Il y parvient, surtout avec le personnel d'encadrement. Après « une sorte de compagnonnage », il a trouvé le type d'établissement lui convenant et recherche la stabilité. La preuve, son directeur annonce 13 ans d'ancienneté et son chef pâtissier 12 ans.

« L'apprenti n'est pas une main-d'œuvre ordinaire »

Le château d'Apigné forme régulièrement des apprentis, du CAP au bac pro et des jeunes en contrat de pro dans le cadre de CQP (certificats de qualification professionnelle). Quatre de ses salariés en CDI ont suivi une formation de tuteur

¹ Signé le 28 avril 2009, dans le cadre des Etats généraux de la restauration, entre les organisations professionnelles et l'Etat en faveur des consommateurs, des salariés et de la modernisation du secteur de la restauration



Faculté des métiers

La grosse part du gâteau à l'hôtellerie - restauration

Ille-et-Vilaine : des centaines d'offres d'emploi non satisfaites

«Des centaines d'offres d'emploi ne sont pas satisfaites en Ille-et-Vilaine», constate Karim Khan-Renault. Délégué national de la restauration à l'Umih 35 (Union des métiers et des industries de l'hôtellerie), il siège également à la FNRF (Fédération nationale de la restauration française) où il défend «les grands thèmes de la formation».

Au plan départemental, la branche s'efforce d'entretenir des liens étroits avec les établissements de formation : Faculté des métiers de Ker Lann, à Bruz, lycées hôteliers de Dinard et Saint-Méen-le-Grand. L'alternance manque de jeunes et «nous veillons à ce que la pédagogie des formations en alternance - du CAP au bac pro - soit bien adaptée aux jeunes et aux professionnels».

«pour une pédagogie adaptée». En 2011, les cuisines du château emploient trois apprentis (deux CAP, un bac), les salles de restauration en forment deux pour un BEP de serveur et deux jeunes «font un CQP», l'un d'assistant d'exploitation, l'autre de réceptionniste.

En général, la SARL ne les garde pas ; ils doivent poursuivre leur initiation ailleurs. «Nous ne formons pas seulement pour nous, mais aussi pour la profession ; on se transmet les jeunes que l'on a formés. Il faut regarder l'alternance comme un tremplin pour les jeunes et un investissement» de, et pour, la profession. Avec une telle vision, «l'apprenti n'est pas une main-d'œuvre ordinaire». Surtout que, pour Karim Khan-Renault, les aides à l'alternance compensent le temps qui lui est consacré. «Nous avons besoin de transmettre, de faire entrer des jeunes dans nos métiers et de leur faire partager notre passion !»

CHÂTEAU D'APIGNÉ Le Rheu

Karim KHAN-RENAULT, Gérant | 02 99 14 80 66
www.chateau-apigne.fr

« Donner envie, donner confiance, donner l'exemple »

Livre blanc, «L'Alternance dans la Restauration - Avançons Ensemble»

La moitié des contrats du pôle formation de la CCIT Rennes-Bretagne concerne ce secteur. Mais il manque de candidats malgré les efforts de la profession.

La Faculté des métiers, à Bruz, propose des formations sur 64 métiers et 12 secteurs d'activité, du CAP au bac + 4. L'IFA de la Chambre des métiers et de l'artisanat gère 1100 contrats. Le pôle formation de la CCIT Rennes-Bretagne en gère 1250 (40% de contrat de pro, 60% d'apprentissage) sur 5 secteurs : secrétariat-gestion, commerce-distribution, immobilier, vente-négociation, et hôtellerie-restauration. Ce dernier domaine en totalise la moitié, pas loin de la parité hommes et femmes, mais manque de candidats.

Pourtant l'offre en restauration a fortement évolué, en partie grâce au Contrat d'avenir de 2009 et aux négociations paritaires de la profession qui ont suivi. Responsable développement de l'alternance à la Faculté, Jean-Michel Sébillet énonce leurs résultats : «amélioration des rémunérations, jours fériés en plus, 6e semaine de congés payés, mutuelle obligatoire, respect des horaires, etc.»

En parallèle, la mobilisation nationale de l'hôtellerie-restauration a élaboré un livre blanc, «L'Alternance dans la Restauration - Avançons Ensemble», sous la responsabilité de Régis Marcon dans le cadre de la mission que lui avait confié le gouvernement. L'objectif de ce projet est de «Donner Envie - Donner Confiance - Donner l'Exemple».

Les métiers de la restauration favorisent le brassage social et culturel. «Ils ont changé et intéressent les jeunes». Leur revalorisation doit beaucoup à la médiatisation de la cuisine et à son rapport «avec l'écocitoyenneté : les chefs qui comptent travaillent les produits locaux et de saison». Par contre, les métiers du service subissent toujours un fort déficit.

FACULTÉ DES MÉTIERS Bruz

Yves NEVEU, Président | 02 99 05 45 45
www.fac-metiers.fr

Le métier des hommes en noir et blanc dans le rouge

L'accueil et le service des clients représentent un emploi sur deux en restauration. «Il faut valoriser les métiers de salle et modifier les phases de formation en mettant l'accent sur la commercialisation, le conseil et l'accueil» analyse Jean-Michel Sébillet.

«La restauration, c'est du contact, de la relation clients, de la générosité. Un serveur n'est pas un porteur d'assiettes». Il est donc nécessaire de professionnaliser son métier en fonction des types de restauration. Mais pas seulement.

Les calendriers de formation - rentrée en septembre et sortie fin juin - ne répondent pas aux attentes des professionnels saisonniers. «C'est grave dans une région où l'activité touristique est très importante.»



Sanden

L'alternance sur des diplômes bac + 2 à bac + 5

L'entreprise emploie une trentaine d'alternants par an, dans des domaines techniques essentiellement et toujours au moins titulaires d'un bac. Ils permettent de croiser des aspects traités en cours et, ainsi, d'enrichir les sujets traités sur le terrain. L'alternance chez Sanden ? « Elle permet de former des jeunes en leur confiant des missions spécifiques qu'ils peuvent généralement mener jusqu'à leur terme », explique Anita Dizdarevic, assistante RH notamment chargée de l'alternance. Elle fait entrer « des regards neufs » dans l'entreprise ; enfin, elle favorise le recrutement

de collaborateurs formés aux techniques de l'entreprise. Celle-ci, installée à Tinténiac, emploie en moyenne une trentaine d'alternants chaque année, en apprentissage ou contrat de pro. Au moins titulaires d'un bac, ils préparent un diplôme de niveau bac + 2 à bac + 5. Les recrutements s'effectuent en fonction des projets susceptibles d'être confiés aux jeunes, en majorité sur des domaines techniques. « Ils permettent de croiser des aspects traités en cours et, ainsi, d'enrichir le

Sanden se diversifie

Sanden emploie 800 salariés, environ 200 intérimaires et réalise 215.8 M€ de chiffre d'affaires. En 2010, l'unité a produit 3 millions de compresseurs de climatisation de voitures, destinés à de nombreux constructeurs. Les aléas du marché automobile l'ont conduit à se diversifier. Elle fabrique des compresseurs électriques pour les voitures hybrides et électriques et démarre une activité de pompes à chaleur de production d'eau chaude sanitaire.

sujet traité. » Ils assurent à chaque jeune la possibilité de mettre en pratique ses connaissances théoriques. « Et, à l'issue de leur formation, les alternants sont prioritaires sur des postes disponibles correspondant à leurs compétences. »

Les projets évoluent en fonction des années et répondent aux spécificités de l'alternance. Ils conviennent à des rythmes de formation changeants. Par exemple, ceux de l'Icam passent d'une alternance hebdomadaire en première année, à trimestrielle la deuxième et semestrielle la troisième.

« Sanden est une bonne entreprise pour être formé et les jeunes sont contents des missions qui leur sont confiées. Elles sont intéressantes, formatrices et réalisées avec une bonne dose d'autonomie », souligne Anita Dizdarevic. En contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, chaque jeune est accompagné par un tuteur, responsable de secteur ou de service. « Le maître d'apprentissage doit beaucoup lui apporter ». Mais il reçoit également, grâce au « regard neuf » de l'alternant. La rentrée de septembre s'annonce fertile. Sur les 19 alternants prévus, 7 apprentis titulaires d'un bac + 2 vont commencer un cycle d'ingénieur de trois ans. Pour cela, Sanden travaille avec différentes grandes écoles de l'ouest : Ensta Bretagne (Ecole nationale supérieure de technique avancée, ex Ensieta), à

« Nos actions sont au service de nos entreprises adhérentes et, plus largement, de l'ensemble de l'industrie bretonne »

UIMM 35-56 L'alternance,

L'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) développe une politique nationale volontariste en faveur de l'emploi des jeunes. Pour cela, elle fait de l'alternance un des piliers de sa politique de formation. La preuve par les chiffres. Ses objectifs prévoient 40 000 contrats d'apprentissage, de professionnalisation ou de CQPM (Certificat de qualification paritaire de la métallurgie) par an d'ici la fin de 2012, soit 20 % d'augmentation par rapport à 2010. Cette politique est relayée au niveau régional par l'UIMM Bretagne et, au niveau local, par les trois chambres syndicales territoriales de la région, dont l'UIMM 35-56. Le délégué général de cette dernière explique : « Cette politique est déployée en Bretagne par les structures de notre réseau : Afpi-CFAI, ITII, Adefim... Nos actions sont au service de nos entreprises adhérentes et, plus largement, de l'ensemble de l'industrie bretonne. »

Quatre axes forts et complémentaires servent à mettre en œuvre la politique de formation par alternance dans la métallurgie :



Brest, Ensicaen (Ecole nationale supérieure d'ingénieur de Caen), Ecole d'ingénieur du Cesi, à Saint-Nazaire, Icam (Institut catholique d'arts et métiers) de Vannes, etc.

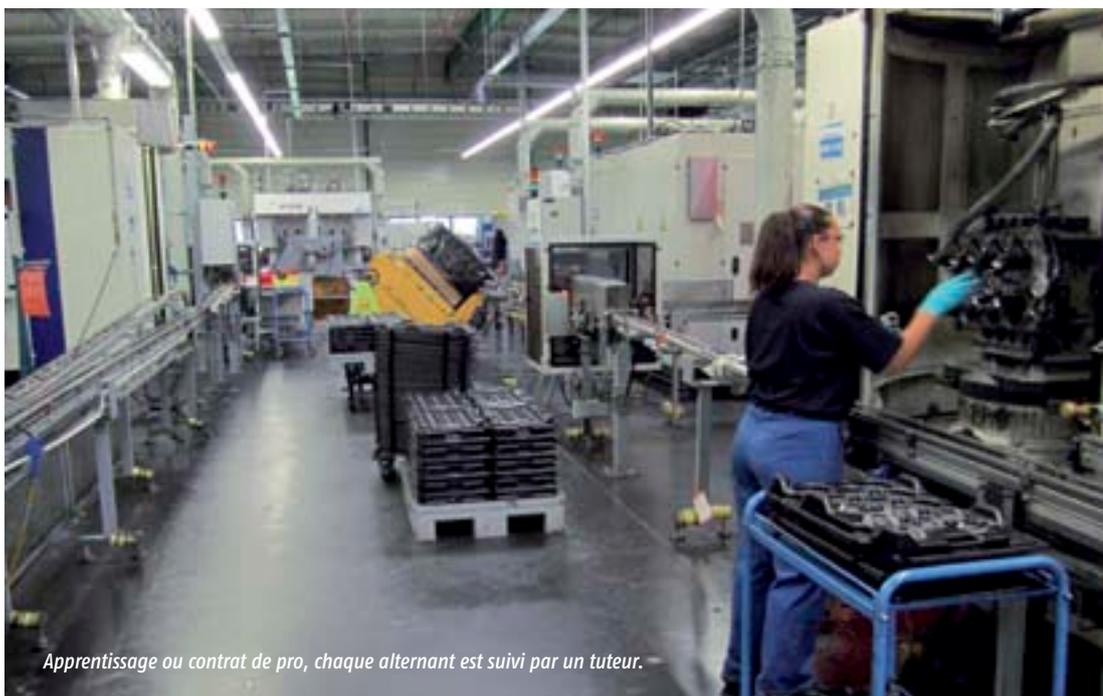
Méthodes, industrialisation, fonderie, contrôle qualité, usinage, nouveaux projets industriels, maintenance, achats, contrôle de gestion... L'apprentissage concerne de nombreux secteurs pour des jeunes préparant également un BTS, un DUT, un master I ou un master II.

L'entreprise signe aussi des contrats de pro. «Nous y associons généralement un CQPM. C'est un plus pour les jeunes. Ils ajoutent à leur diplôme un certificat reconnu dans le monde de la métallurgie». Deux candidats en RH et quatre en maintenance vont préparer un diplôme allant du BTS à l'ingénieur et, en même temps, un CQPM.

SANDEN Tinténac

Tetsuo SHIMIZU, Président | 02 99 45 58. 58

www.sanden-europe.fr



Apprentissage ou contrat de pro, chaque alternant est suivi par un tuteur.

« à l'issue de leur formation, les alternants sont prioritaires sur des postes disponibles »

Anita Dizdarevic

un des piliers de sa politique de formation

■ **Alternance et formation.** Le CFAI (Centre de formation aux métiers de l'industrie) de Bretagne répond aux besoins des entreprises pour développer un apprentissage adapté et le renouvellement des compétences à moyen terme. Il propose une vingtaine de formations dans une dizaine de domaines industriels, à plus de 1 200 jeunes par an, du CAP au diplôme d'ingénieur.

■ **Alternance et partenariat avec l'enseignement supérieur.** L'ITII (Institut des techniques d'ingénieur de l'industrie) forme des ingénieurs par alternance (apprentissage, formation continue et VAE). Il travaille en coopération avec plusieurs grandes écoles de Bretagne, dont Louis de Broglie (groupe Ecam) à Bruz, en génie industriel, et des IUT, dont celui de Rennes pour la licence pro mécatronique.

■ **Alternance et ingénierie de financement.** L'Adefim Bretagne (Association de développement des formations des industries de la métallurgie) est une des 58 délégations de l'Opcaim (Organisme paritaire collecteur agréé des industries de la

métallurgie). Chargée de collecter les fonds de la formation professionnelle, elle participe au financement de la formation continue des salariés et, désormais, de certains demandeurs d'emploi et elle conseille les entreprises dans l'optimisation de leur plan de formation.

■ **Alternance et certification.** Depuis plus de 20 ans, les CQPM et CQPI (Certificat de qualification paritaire de la métallurgie et inter-branches) permettent aux salariés, jeunes en formation initiale et demandeurs d'emploi, de certifier leurs savoir-faire et leurs compétences professionnelles, favorisant ainsi leur employabilité. 2010 a été une année particulièrement riche dans ce domaine en Ile-et-Vilaine et Morbihan. En effet, plus de 1 000 candidats ont obtenu un CQPM.

UIMM 35-56 Rennes

François COUDRON, Président | 02 99 87 42 87

www.uimm35-56.com



Tercy Levillain

« Je suis désolé qu'un patron à rentabiliser un apprenti »

Loïc Levillain, DG de la PME de menuiserie Tercy-Levillain, est un fervent promoteur de l'apprentissage. « C'est du boulot, mais c'est un devoir de transmettre. » Pour lui, les entreprises devraient être obligées de prendre des apprentis et ne pas voir la démarche sous l'angle de la rentabilité.

Loïc Levillain, directeur général (DG) de la SAS Tercy-Levillain, à Saint-Malo, s'est formé par apprentissage, comme son père auquel il a succédé. Il en fait la promotion. « Beaucoup d'entreprises pleurent de ne pas trouver de salariés, mais elles n'ont pas fait ce qu'il fallait. Il devrait être obligatoire de prendre des apprentis. Je suis désolé qu'un patron pense à les rentabiliser ; il risque de les décourager. L'objectif est de les former et l'entreprise qui en emploie bénéficie d'aides et de réductions de charges sociales. C'est là-dessus qu'il faut se remettre en cause. »

Le secteur du bâtiment risque de ne plus avoir de main-d'œuvre qualifiée sans l'apprentissage, estime le DG. Bien sûr, « c'est du boulot, mais c'est un devoir de transmettre ». Il s'y implique personnellement, rencontrant chaque apprenti de l'entreprise, ses parents et son tuteur « deux à trois fois par an ». Il attache une grande importance au rôle des tuteurs, tous ayant suivi une formation et il veille à leur enga-

gement. « Je ne contresigne le cahier de liaison d'un apprenti que lorsque son tuteur l'a signé et a mis une observation ».

Le dirigeant recrute des candidats qui acceptent d'enchaîner un CAP et un BP. Cinq ans de formation de terrain, inclus le préapprentissage, « ne sont pas de trop » pour maîtriser les savoir-faire du métier. L'évolution des techniques et matériaux les conduiront à travailler bois, PVC, aluminium et la diversité des marchés à pratiquer ébénisterie, charpente, menuiserie, agencement, etc.

La PME emploie au moins cinq apprentis par an depuis une décennie et n'a enregistré qu'une rupture de contrat « qui est un échec pour les deux ». Au début des années 2000, beaucoup abandonnaient le métier ; depuis, « c'est l'inverse ». En 2011, sur les 67 salariés de la PME de menuiserie, une dizaine d'apprentis préparent un CAP ou un BP. « Ils font » de la fabrication, de la pose et travaillent avec divers compagnons pour « voir différentes méthodes et pratiques ». Après, peu importe qu'ils remplissent ou pas chez Tercy-Levillain, pourvu qu'ils restent dans le métier.

L'accueil des apprentis est très organisé. Ils visitent les ateliers, reçoivent un livret d'accueil, un historique de l'entreprise et une fiche de consignes de sécurité.

TERCY LEVILLAIN Saint-Malo

Loïc LEVILLAIN, Directeur Général | 02 99 82 50 50

www.tercy-levillain.com

Ronan Josseume a débuté en faculté, poussé par ses parents, mais voulait être ébéniste. Il a fait un contrat de pro en menuiserie à l'Aspa. Loïc Levillain l'a recruté à la condition qu'il prépare un brevet des métiers d'art (BMA) en ébénisterie.



FBTP 35 L'alternance, voie d'excellence dans le

Le CAP reste le diplôme le plus courant, mais le BP grignote des parts.

Voie d'excellence dans le bâtiment, l'alternance concerne des diplômes de niveau V à II. Si le premier totalise l'essentiel des effectifs, en CAP et BEP, le BP (niveau IV) progresse. Il valorise les savoir-faire d'un ouvrier très qualifié, pouvant exécuter des tâches complexes. Nombre d'entreprises le préfèrent au bac pro, au contenu plus technologique, convenant surtout aux domaines très techniques, tel l'électricité. Le niveau III (bac+2) forme à des diplômes reconnus : BTS bâtiment, thermique, enveloppe du bâtiment, DUT génie civil, etc. Enfin, des licences pro (niveau II) répondent à des besoins spécifiques. En France, 160 000 jeunes se forment aux métiers du bâtiment, dont 75 % de niveau V et 47 % par apprentissage. « 20 % des niveaux V peuvent accéder et réussir à un BP. Le CAP est le minimum : le secteur emploie moins de 5 % de manœuvres », souligne Michel L'Hoste, secrétaire général de la FBTP 35.

Les femmes représentent 11 % des salariés de la branche : 1,6 % sur chantier, 15 % de cadres et 47 % d'Etam. L'apprentissage se féminise très lentement, surtout en menuiserie, peinture, carrelage et électricité.

Trois centres de formation dans le BTP accueillent 1 400 apprentis en Ile-et-Vilaine : CFA de Saint-Grégoire (20 à 25 filles sur 400), IFA (Institut de la formation en alternance) de la Chambre des métiers à Fougères, Rennes et Saint-Malo, Compagnons du devoir à Rennes. « Nous voudrions qu'ils soient plus libres dans leur pédagogie pour mieux coller aux innovations. »

Le Grenelle 2 de l'environnement fait l'effet « d'un big bang », imposant un niveau de performance énergétique défini à l'avance et mesuré. Il fait passer le secteur de la séculaire obligation de moyens à celle de résultats. Si ses savoir-faire « ne sont pas bouleversés », cela nécessite de renforcer les qualifications pour une mise en œuvre plus



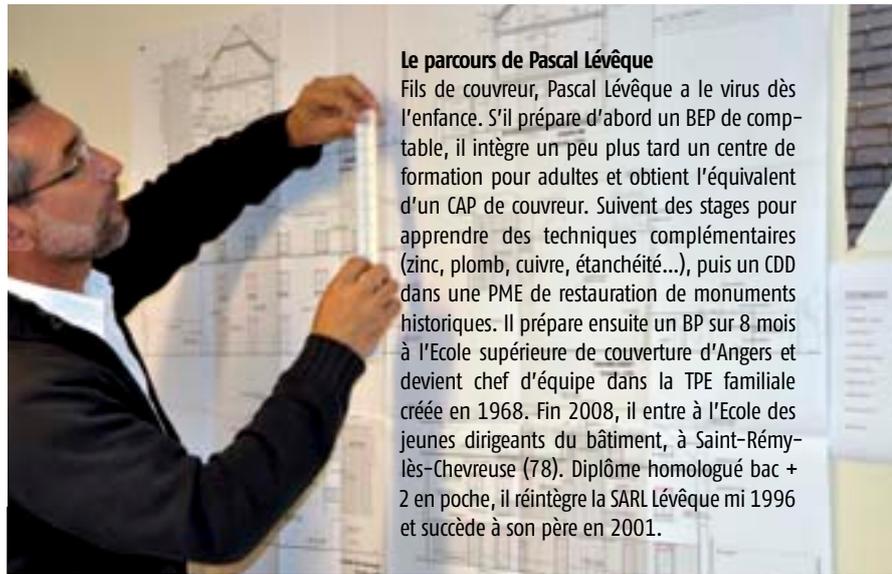
On pense

SARL Lévêque « Toute entreprise devrait avoir au moins un jeune en formation »

LA SARL Lévêque fait de l'alternance depuis 20 ans. Elle emploie toujours deux ou trois apprentis en plus de sept ou huit CDI. Ce mode de formation sert l'entreprise et la profession.

« Nous faisons de l'alternance depuis 20 ans » affirme Pascal Lévêque, gérant de la SARL éponyme, à Bruz. Elle permet de former les jeunes « à la façon de travailler de l'entreprise » dont l'activité (couverture, zinguerie et étanchéité) demande de la polyvalence. « On obtient les résultats attendus en les formant à sa culture. » C'est le cas pour ses chefs d'équipes. Des entreprises jouent le jeu, d'autres pas, faute d'accepter les « embêtements » avec un mineur. Pour le gérant, « toutes devraient avoir au moins un jeune en formation, et vraiment pour le former ».

Un apprenti débutant à 15 ans et demi, « est un petit bonhomme auquel il faut faire attention » et nécessitant d'intégrer la législation relative à l'emploi d'un mineur : tâches interdites, précautions à prendre, 35 heures hebdomadaires au



Le parcours de Pascal Lévêque

Fils de couvreur, Pascal Lévêque a le virus dès l'enfance. S'il prépare d'abord un BEP de comptable, il intègre un peu plus tard un centre de formation pour adultes et obtient l'équivalent d'un CAP de couvreur. Suivent des stages pour apprendre des techniques complémentaires (zinc, plomb, cuivre, étanchéité...), puis un CDD dans une PME de restauration de monuments historiques. Il prépare ensuite un BP sur 8 mois à l'Ecole supérieure de couverture d'Angers et devient chef d'équipe dans la TPE familiale créée en 1968. Fin 2008, il entre à l'Ecole des jeunes dirigeants du bâtiment, à Saint-Rémy-lès-Chevreuse (78). Diplôme homologué bac + 2 en poche, il réintègre la SARL Lévêque mi 1996 et succède à son père en 2001.

maximum... Mais « il y a une satisfaction à le voir évoluer ». Elle surpasse les contraintes de l'alternance, dont les absences qui compliquent la gestion du planning. « J'éprouve de la fierté à mettre un métier entre les mains d'un apprenti et à le voir s'épanouir dans son métier. »

Employer des apprentis « demande du temps, mais j'aurai fait quelque chose pour la profession ». L'effectif actuel de la TPE reflète son investissement. Outre sept CDI, elle emploie trois apprentis (2e année de CAP, 2e année de BP et mention zinc). « J'en ai toujours deux ou trois. » Elle compte aussi un compagnon du Tour de France en contrat de pro.

LÉVEQUE SARL Bruz

Pascal LÉVEQUE, Gérant | 02 99 52 61 92
sarlpleveque@orange.fr

bâtiment

soignée et la meilleure prise en compte du travail des divers corps d'état. Voilà qui accélère encore la mutation des technologies, « beaucoup plus rapide que celle des référentiels de l'Education nationale ».

Les campagnes de sensibilisation aux métiers de la profession ont porté leurs fruits. Les centres de formation ont fait le plein jusqu'à la crise. Le creux de 2008 a commencé à se combler dès 2009 et les 55 % de taux de remplissage du CFA après ses portes ouvertes de mai dernier « sont un bon indicateur. Nous avons sans doute mangé notre pain noir », estime Michel L'Hoste. Il conclut par une observation. « 95 % des chefs d'entreprise du bâtiment sont des professionnels et beaucoup ont été formés par l'apprentissage ».

FBTP 35 Rennes

Hugues VANEL, Président | 02 99 38 28 28
www.fbtp35.fr

Les trois acteurs de l'apprentissage

Outil de formation adapté aux besoins des métiers du secteur, l'apprentissage repose sur trois acteurs : le jeune, le centre de formation et l'entreprise. Le bon équilibre de ce trépied nécessite un lien constant entre l'enseignant référent et le maître d'apprentissage. Il permet de coordonner théorie et pratique. « Nous travaillons à l'amélioration des outils de liaison » insiste Michel L'Hoste.

Il souligne aussi le rôle du tuteur. « La branche a voulu aller plus loin que le droit », via un accord professionnel créant le titre de maître d'apprentissage confirmé. Il valorise le temps consacré au tutorat par le versement d'une prime par l'entreprise.

Des candidats à l'apprentissage pourraient ne pas prendre cette voie, faute de résoudre des difficultés d'ordre financier. Pour y pallier, Pro BTP, groupe de protection sociale des professions du bâtiment et des travaux publics, propose des prêts à taux zéro ou faible pour permettre aux jeunes d'être autonomes et, en particulier, pour passer leur permis de conduire. « ça fonctionne bien ».



TIMAC

Une stratégie volontariste de formation des jeunes

Très impliquée dans la formation des jeunes, l'entreprise malouine participe à un grand nombre de manifestations d'information, accueille plus de 30 stagiaires et emploie une dizaine d'apprentis tous les ans.

L'unité malouine de la Timac, proche du port et des remparts, est l'un des deux sites industriels lauréats du Trophée 2011 de «*L'Usine Nouvelle*». Elle récolte le fruit de ses efforts pour réduire les nuisances tout en améliorant ses performances et les conditions de travail du personnel. Mais pas seulement. L'entreprise conduit une politique volontariste d'information et de formation des jeunes. Elle participe à des salons de l'alternance, des ateliers d'entretien, reçoit de nombreux groupes de scolaires et, en 2011, s'est engagée dans la Semaine de l'industrie. Mais aussi, elle prend plus de 30 stagiaires et emploie une dizaine d'apprentis par an.

«*Nous sommes très impliqués dans l'accès des jeunes à l'entreprise*» insiste Françoise-Emmanuelle Boussinesq, la secrétaire générale. Pour preuve, Timac accueille des stagiaires de tous niveaux et toute durée, de la découverte de la vie professionnelle sur quelques jours, au «*stage projet*» durant six mois dans le cadre d'un diplôme d'ingénieur. «*C'est long deux ans !*» Voilà qui explique que le recrutement

des apprentis soit «*aussi sévère*» que celui des CDI, mais sans promesse d'embauche. Les aléas du marché ne le permettent pas.

La secrétaire générale insiste sur la nécessité de mieux préparer les candidats à l'apprentissage. «*L'Education nationale n'intègre pas assez*» les contraintes économiques nouvelles des entreprises. Les jeunes s'engagent trop tard dans leur recherche ; «*il faut leur apprendre à l'anticiper et à la prendre très au sérieux. C'est le début de leur avenir professionnel.*»

«Ils n'ont pas le droit de travailler la nuit»

Par contre, elle apprécie l'évolution «*positive*» de l'image de l'apprentissage. Elle est passée de l'élève en situation d'échec «*à celui qui veut alterner théorie et pratique*». Timac s'inscrit dans cette évolution. Chaque contrat est signé après

l'assurance «*de pouvoir suivre efficacement chaque jeune et lui donner la possibilité d'expérimenter les compétences acquises à l'école*».

Actuellement, huit apprentis travaillent au sein de l'entreprise, du bac pro au diplôme ingénieur, essentiellement en production : fabrication et maintenance. Son organisation industrielle basée sur de «*petites unités*» d'une soixantaine de personnes permet à chaque fois de prendre un à trois alternants.

La secrétaire générale souligne l'inconvénient d'embaucher des apprentis de moins de 18 ans avec le bac pro en trois ans. «*La production travaille en feu continu. Or, ils n'ont pas le droit de travailler la nuit ni de réaliser certaines tâches. Ce vrai handicap*» conduit à y limiter le nombre de mineurs. Par contre, «*c'est moins compliqué*» en maintenance.

Stéphan Hantute, secrétaire général de Chimie Ouest, aide Timac à monter des formations adaptées à ses besoins. C'est le cas pour des opérateurs de fabrication. «*On pourrait imaginer de l'apprentissage, mais nous manquons de candidats.*» Bien que l'entreprise emploie 230 commerciaux, «*nous n'avons pas trouvé de solution pour suivre sérieusement des apprentis dans le métier*». D'une part, le personnel d'encadrement est disséminé partout en France. D'autre part, «*la compétence technique et les spécificités de l'activité sont*

«*Nous sommes très impliqués dans l'accès des jeunes à l'entreprise*»

Françoise-Emmanuelle Boussinesq



telles qu'ils ne la maîtriseraient pas avant la fin de l'apprentissage».

Les fonctions support reçoivent en général peu de candidatures d'alternants, «ou trop sur un même poste». Par contre, une offre en logistique «n'a pas été satisfaite». Et les contrats de pro ? L'entreprise en signe très peu, faute «d'opportunités».

Pour Françoise-Emmanuelle Boussinesq, la volonté de permettre aux jeunes «d'expérimenter les compétences acquises à l'école» se traduit aussi par son engagement dans l'univers enseignant. Membre du conseil d'administration de l'IT2I et de l'IUT de Saint-Malo, elle participe au jury de sélection d'entrée d'écoles et à celui de l'examen du bac pro assistante secrétariat.

TIMAC Saint-Malo

Philippe MORIN, Président | 02 99 20 65 20
www.timac.fr

EMPLOI D'UN APPRENTI DE MOINS DE 18 ANS DES RÈGLES PROTECTRICES SPECIFIQUES

Jusqu'à l'âge de 18 ans, le jeune bénéficie de règles protectrices spécifiques.

La durée de travail est soumise aux limites suivantes :

- > La durée journalière du travail effectif ne peut excéder 8 heures ;
- > Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut dépasser 4 h 30. Au-delà, 30 minutes de pause consécutives sont obligatoires ;
- > Le repos quotidien est de 12 heures consécutives minimum ;
- > Le travail de nuit est interdit entre 20 heures et 06 heures du matin pour les moins de 16 ans et entre 22 heures et 06 heures de 16 à 18 ans. Des dérogations sont possibles dans des secteurs énumérés par le Code du travail (hôtellerie, restauration, boulangerie, etc.), sur autorisation de l'inspection du travail.
- > La durée hebdomadaire du travail ne peut dépasser 35 heures mais, sur autorisation de l'inspecteur du travail (après avis conforme du médecin du travail), 5 heures de plus par semaine peuvent être autorisées à titre dérogatoire ;
- > Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours consécutifs. Un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise peut déroger à cette obligation pour les jeunes de plus de 16 ans. Ils doivent alors bénéficier de 36 heures consécutives de repos.
- > Il est interdit de faire travailler un mineur les jours fériés, sauf dans certaines activités listées par le Conseil d'Etat.

Hygiène et sécurité :

Le Code du travail fixe la liste des opérations ne pouvant pas être exécutées par un jeune de moins de 16 ans et par un jeune ayant entre 16 et 18 ans.

UIC Ouest Atlantique Elle valorise la politique d'alter- nance de l'UIC

Au printemps, l'UIC a présenté une série d'actions en faveur des jeunes, déclinées en région. Elles visent le développement de l'apprentissage (doublement en 5 ans du nombre d'apprentis) et la mise en place de CQP sur les métiers de fabrication.

L'UIC (Union des industries chimiques) Ouest Atlantique réunit les entreprises de la chimie au sein des régions Bretagne et Pays de la Loire. Elle décline les actions de l'UIC, en particulier celles relatives à la formation.

L'accord national de juillet 2009 entre l'Etat et l'UIC a acté la mise en œuvre d'un plan d'action triennal. Il renforce notamment le financement des formations en alternance vers des publics prioritaires : seniors et personnes faiblement qualifiées. En Bretagne, près de 300 salariés en ont bénéficié en deux ans.

La mise en place de la formation en contrat de pro d'opérateur en industrie de procédés est presque concrétisée. En parallèle, les entreprises de la région ont accompagné les projets de développement de l'alternance des filières de formation existantes. C'est par exemple le cas pour la licence pro «production industrielle» de l'IUT de Rennes.

Au printemps 2011, l'UIC a soutenu la création de six CQP (Certificat de qualification paritaire) destinés à valoriser les métiers de fabrication (opérateur, superviseur...). Elle a engagé des moyens financiers spécifiques pour accompagner leur mise en œuvre, dont près de 5 % de la collecte de la taxe d'apprentissage dédiés au financement d'actions collectives.

La mise en place en 2012 de l'Opca Défi (Développement de l'emploi de la formation dans l'industrie : chimie, plasturgie, pharmacie et pétrole) permettra de donner encore un nouvel essor à l'alternance.

UIC OUEST ATLANTIQUE Rennes

Eric BONNEL, Président | 02 99 87 42 87
www.uicouestatlantique.com



CONTRAT D'APPRENTISSAGE : le jeune de 16 à 25 ans alterne théorie et pratique en vue d'un diplôme au cours d'un CDD de 12 à 36 mois, rémunéré entre 25 % et 78 % du Smic. L'employeur bénéficie d'exonérations de cotisations sociales, d'un crédit d'impôt et d'une indemnisation versée par la Région, mais doit désigner un tuteur. La taxe d'apprentissage prend en charge la formation.



SVA

Apprentissage et contrat de professionnalisation

L'alternance répond à une volonté de la direction de SVA Vitré. Elle se concrétise en 2011 par plus de 20 contrats d'apprentissage et 14 de professionnalisation, du CAP à l'ingénieur. La réussite de l'alternant passe notamment par un bon tutorat. La mise en pratique immédiate de la théorie est pour beaucoup un des atouts majeurs de la formule.



Spécialiste du commerce en gros des viandes, SVA Vitré (1 300 personnes) emploie une quarantaine de personnes en formation par alternance, du CAP à l'ingénieur, dans tous les secteurs de l'entreprise. «C'est une volonté de la direction de la privilégier», explique Guylaine Deneux, Responsable du recrutement. Il s'agit de former du personnel compétent

sur un bassin d'emploi au faible taux de chômage et «d'apporter du sang neuf». Apprentissage ou contrat de professionnalisation (pro), «cela dépend des écoles» explique Sylvie Garnier, Responsable de la formation. Le choix relève de l'élève, en fonction de la formation qu'il envisage.

La moitié des alternants préparent un diplôme allant du CAP au bac pro par apprentissage dans les

métiers de la production. «Mais nous avons aussi un apprenti ingénieur en management des entreprises», souligne Guylaine Deneux. S'y ajoutent un apprenti en bac pro nettoyage des ateliers, trois en BTS commercial, une prépare un diplôme d'ingénieur qualité et la maintenance en employé quatre (deux bac pro, un BTS et un ingénieur).

Les contrats de pro concernent 14 personnes, de moins ou plus de 26 ans. Quatre préparent soit un BTS informatique, un DESS commercial, un master en ressources humaines ou un diplôme d'ingénieur en logistique et dix autres un diplôme de niveau bac à bac + 2 en maintenance.

L'alternance vue par un tuteur

«Le tutorat est essentiel pour l'alternant», selon Bruno Sachet, Adjoint au directeur de département logistique. Il assure la fonction depuis septembre 2010 auprès d'un futur ingénieur en management de la chaîne logistique globale en contrat de pro. «Pour maîtriser la fonction et le cadre à fixer au jeune», il a préalablement suivi deux jours de formation.

Bruno Sachet a établi six objectifs avec l'alternant. Le premier, «essentiel», vise l'obtention du diplôme. Les autres concernent l'exercice de sa profession. Il devra être en mesure de postuler à des postes à responsabilités, maîtriser les savoir-faire de la logistique agroalimentaire, en particulier en frigorifique, avoir des compétences managériales et

Bruno, Tuteur (Adjoint au Directeur de Département Logistique) et Simon, en Master Professionnel Management des Chaînes Logistiques Globales, Université de Bretagne Occidentale et ISFFEL - Service Administration Logistique

Groupe BA Des CQPM pour améliorer les comp

Le groupe se diversifie et fait évoluer les compétences de ses salariés pour de nouveaux marchés. En 2009 et 2010, 26 personnes ont préparé un CQPM d'assembleur monteur de systèmes mécanisés. Un programme de CQPM monteur câbleur en prototype filaire et électronique est en préparation.

La formation fait partie de l'ADN du groupe BA ! Le budget qu'il y consacre dépasse de plusieurs fois le taux légal et l'alternance tient une part importante. Bretagne Ateliers emploie chaque année une ou deux personnes en contrat de pro ou d'apprentissage, du niveau BEP au niveau bac + 2. Il met également en place depuis longtemps des CQPM (Certificat de qualification paritaire de la métallurgie). La crise l'a conduit à accroître le nombre de participants à ces formations qualifiantes pour répondre à ses exigences de diversification.

Les nouveaux marchés que des donneurs d'ordres, comme Alstom, peuvent lui confier, demandent des compétences complémentaires à celles maîtrisées par les salariés qui travaillent pour l'automobile, principale activité du groupe. 18 personnes en 2009 et 8 en 2010 (23 travailleurs handicapés sur un total de 26), préparent le CQPM d'assembleur monteur de systèmes mécanisés. Au programme, six mois et 1800 heures de formation, dont 200 de théorie dispensées par le CLPS (Contribuer à la promotion sociale). L'organisme rennais «connaît bien l'industrie et le handicap», précise la Responsable ressources humaines, Koulmig Cheney.

Les stagiaires doivent acquérir des compétences en lecture de plans, calcul de masse, montages spéciaux, vissage avec mesures de pression, etc. Au final, 23 des candidats ont obtenu le certificat. Pendant leur formation, certains «nous ont





CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION : il facilite la (ré-)insertion de jeunes de 16 à 25 ans ou de demandeurs d'emploi de plus de 26 ans par une qualification reconnue par la branche durant un CDD de 6 à 24 mois selon les branches (ou un CDI avec action de pro). Les 16-25 ans perçoivent 55 % à 80 % du Smic et les plus de 26 ans le Smic ou au moins 85 % du salaire conventionnel. L'employeur bénéficie d'une aide forfaitaire et d'exonération de charges pour certains demandeurs d'emploi. Les Opcas règlent les actions de formation et les coûts de formation des tuteurs.

« Les contrats de professionnalisation concernent une quarantaine de personnes par an »

comportementales, dont une capacité d'adaptation aux différents personnels d'une entreprise, de l'opérateur au chef de département.

Le tutorat « est une démarche d'échanges. L'alternant nous fait avancer par ses connaissances. Nous le faisons avancer pour mieux appréhender le métier. Vu le niveau d'exigences et de responsabilités qui lui est confié, il ne peut pas être autonome. Le tuteur lui permet de s'appuyer sur un référent ».

Si « le rôle de tuteur est prenant », Bruno Sachet estime que l'alternance ne prend pas « beaucoup plus de ressources » qu'un nouveau collaborateur. Mais, sans doute, l'appréciation dépend-elle du caractère de l'intéressé.

« L'alternance est une très bonne méthode de formation », l'expérience du jeune servira ce dernier comme son futur employeur. Toutefois, conscient de l'exigence qu'impose l'alternance, le tuteur insiste : « Il ne faut jamais oublier l'objectif premier, le diplôme ».

L'apprentissage vu par une jeune

Emilie Lejeune prépare un diplôme d'ingénieur en agriculture, spécialité agro-environnement, par apprentissage. Elle se partage entre le lycée polytechnique Lasalle, à Beauvais (60) et Vitré. Après un bac S et un DUT agronomie, elle a obtenu une licence pro qualité, sécurité, recherche, environnement en IAA. Elle a ainsi découvert l'alternance et, en septembre dernier, à 21 ans, débutait trois

années d'alternance.

Pourquoi le choix de l'apprentissage ? « Il allie la vision théorique des cours et leur mise en pratique immédiate. C'est un vrai plus, surtout qu'étant une dizaine en cours, nous avons beaucoup d'échanges avec les professeurs ».

Le rythme de formation (un mois, un mois) et celui du lycée, « très soutenu », conviennent à Emilie. Par contre, la reprise « n'est pas toujours simple » et l'éloignement impose deux logements, une contrainte financière lourde.

Elle a été recrutée au Service développement durable, qualité, environnement sur candidature spontanée. « Bien accueillie », elle apprécie la phase d'intégration « très complète » et la découverte de l'ensemble des ateliers pour « bien comprendre le métier de la SVA ».

Ce serait à refaire ? « Je referai pareil ! Exactement ». Malgré le travail le soir ? « Ce n'est pas une contrainte ». Son avenir ? Elle se voit bien continuer à travailler dans l'agroalimentaire, pourquoi pas « dans la viande, ce qui ne me dérangerait pas du tout ». Et le domaine de la qualité de l'environnement lui plaît.

S.V.A JEAN ROZÉ Vitré

Dominique LANGLOIS, Président | 02 99 74 65 94

www.sva-jeanroze.com

étences

bluffés par leur œil critique sur les modalités de production.» Certaines de leurs suggestions permettent d'améliorer des modes opératoires.



Pour certains salariés, le CQPM représente le premier diplôme de leur vie.

Le service Formation de Bretagne Ateliers travaille à la mise en place d'un CQPM monteur câbleur en prototype filaire et électronique. Une équipe de salariés maîtrise des savoir-faire spécifiques dans le domaine et plusieurs en demandaient la reconnaissance. « L'association de la VAE et du CQPM les amènera à la qualification et renforcera leurs compétences ».

Trois à cinq salariés suivront ce programme « qui accompagne » la diversification du groupe. Il cible des marchés de câblage de plus en plus complexes. Le renforcement des compétences des opératrices en lecture de plans, connaissances électriques de base, sertissages complexes, brasage et tests finaux le permettra.

BRETAGNE ATELIERS Châtillon-sur-Seiche

Daniel LAFRANCHE, Directeur général | 02 23 27 02 70

www.bretagne-ateliers.com



SEIFEL

Alternant ou nouveau recrue chacun est accompagné

Apprentissage et contrat de pro, chaque jeune est accompagné par un tuteur. Et tout nouveau recruté bénéficie d'un parrainage durant sa période d'intégration.

« Nous avons toujours au moins trois jeunes en alternance et, parfois, cinq ou six », explique Magali Spurling, Responsable des ressources humaines de la Seifel, à Saint-Malo. Leur nombre varie selon les besoins et « la capacité à dégager du temps pour bien les accompagner ». Les candidats sont surtout recrutés « dans l'optique » d'une mission ponctuelle ou récurrente à temps partiel. Ils le sont aussi pour « garder un œil bien ouvert » sur les évolutions techniques, en particulier dans l'informatique. Apprentissage ou contrat de pro, la Seifel recrute des alternants pour des formations de niveau bac pro à licence pro. Mais elle étudie « la possibilité d'engager des cursus d'ingénieur pour le bureau d'études ». Dans tous les cas, un tuteur accompagne chaque jeune.

Le tutorat est précédé d'une formation de trois jours, dispensée par Plasti ouest. Il prend la forme du parrainage pour l'intégration de chaque nouveau recruté. Le parrain « vient en relais du hiérarchique ». Il favorise une compréhension complémentaire de l'entreprise et « une meilleure

intégration ». Choisi hors du service dans lequel le nouveau recruté travaille, il accompagne ce dernier dans une seconde visite du site, déjeune avec lui, répond à ses interrogations et lui explique le fonctionnement de l'entreprise « hors



Chaque nouveau recruté est accompagné d'un parrain choisi en dehors de son service.

Plasti Ouest Le secteur manque de bac pro

La profession table sur l'alternance pour former demandeurs d'emploi et opérateurs au métier de chef d'équipe - régleur. De quoi compenser son déficit en bac pro.

Plasti Ouest organise l'action collective et la défense des intérêts de ses adhérents : les entreprises de la plasturgie des régions Bretagne, Pays-de-la-Loire et Poitou-Charentes. Il mène des actions en faveur de l'alternance afin de faire face à leurs difficultés de recrutement. L'apprentissage « ouvre d'autres perspectives aux jeunes que le statut scolaire », explique Nicolas Masson, secrétaire général adjoint, chargé des questions d'emploi et de formation.

Les besoins du secteur reposent en priorité sur des titulaires d'un bac pro, « ce qui pose problème ». Car les formations en plasturgie manquent de candidats qui, pour beaucoup, poursuivent par un BTS, voire une licence pro, surtout depuis la crise. Cela est si vrai que plus de 50 chefs d'équipe manquent dans les entreprises de l'ouest. « Elles ne le comprennent vraiment pas ! »

La profession a donc engagé diverses initiatives pour y pallier, notamment en allant puiser des candidats « dans le vivier des chercheurs d'emploi ». L'ISPA (Institut supérieur de plasturgie

d'Alençon) travaille à la création d'une école de chef d'équipe régleur de lignes industrielles de presse à injecter, avec des contrats de pro d'un an à la clé. En parallèle, l'ICAM de Nantes propose la même formation en période de pro pour des opérateurs du secteur.

Le statut juridique des mineurs « freine le recours à l'apprentissage pour les entreprises ». Les difficultés de mobilité géographique aussi.

Le tutorat dans la plasturgie Une marque de fabrique

Le tutorat relève d'un choix stratégique. Il pallie au manque de personnel qualifié, pérennise les savoir-faire, dynamise le management et accompagne l'évolution des métiers et des organisations. Il joue aussi un rôle capital en optimisant l'accueil des nouveaux arrivants, dont les apprentis. Parmi les entreprises de la plasturgie d'Ille-et-Vilaine, près d'une sur deux pratique le tutorat. Une vraie marque de fabrique.

Généralement, l'abandon d'un apprenti survient au cours des 10 premiers jours de son contrat. Le tuteur peut l'éviter en accompagnant l'intégration du jeune. « Il le sécurise et sert de parachute en cas de spleen » insiste Nicolas Masson.



té,



LE TUTORAT : c'est un atout pour réussir l'intégration des salariés et accroître l'efficacité de la formation. Le tuteur accueille, informe et guide l'alternant pendant toute sa durée. Il assure le lien avec l'organisme de formation et participe à l'évaluation de la formation. Il organise l'activité du salarié dans l'entreprise et contribue à l'acquisition de ses savoir-faire et savoir être.

« L'apprentissage ouvre d'autres perspectives aux jeunes que le statut scolaire »

Nicolas Masson

du canal hiérarchique». Enfin, «Un accueil sécurisé» complète la démarche.

A l'issue de la période d'intégration, l'intéressé répond à une dizaine de questions d'une check list établie par le service RH. Elle permet de s'assurer «que l'intégration s'est bien déroulée et qu'une étape n'a pas été manquée.» Elle l'invite également à faire des remarques et suggestions.

SEIFEL SAS Saint-Malo

Michel MENNY, Président | 02 99 21 51 70

www.seifel.fr

L'apprentissage repose sur un principe fondateur : l'entreprise embauche un apprenti sur son bassin d'emploi, identifie une école et finance sa formation. «Or, l'usage s'est inversé.» Une école recrute à partir des vœux exprimés à la sortie du collège ou lors de salons d'orientation et contacte des entreprises pour placer ses apprentis... Sans moyen de locomotion ni solution d'hébergement, l'éloignement entre le domicile d'un jeune et l'entreprise est rédhibitoire. «Satisfaire l'offre et la demande d'apprentissage devient très difficile pour les écoles».

Dernier point d'achoppement, le jeune ne comprend pas que le recrutement «fasse partie du deal avec l'entreprise qui, sans doute, ne l'explique pas assez». Cette incompréhension conduit à des déceptions : la formation d'un jeune coûte cher et prend du temps. L'entreprise attend donc «un retour sur investissement» et, le plus souvent, souhaite que le jeune reste au moins quelques années chez elle.

PLASTI OUEST Rennes

Nicolas BARBEROT, Président | 02 99 87 42 87

www.plasti-ouest.com

CONCOURS TALENTS CROISES LES MEILLEURES COLLABORATIONS ENTREPRISE-ÉTUDIANT-ÉCOLE

Clôture le 31 novembre 2011

Le site Internet croise offres et demandes de stages et contrats en alternance de l'enseignement supérieur en Bretagne et Pays de la Loire.

Prolongement du site, le concours Talents croisés valorise les meilleures collaborations entreprise/étudiant/école au travers des stages. Les lauréats des éditions précédentes le démontrent : le stage est une expérience très efficace. L'étudiant y acquiert une expérience professionnelle ; l'entreprise bénéficie des compétences de candidats performants pour tester un projet, évaluer un poste, rechercher de nouveaux projets...

Les inscriptions de la 4e édition seront closes au 31 novembre prochain et la remise des prix se déroulera le 9 février 2012, à Nantes. En 2010, trois des six catégories de stages retenues étaient remportées par des entreprises d'Ille-et-Vilaine : Kerlink SA à Rennes (export international), Goëmar à Saint-Malo (Ressources humaines) et Open Log à Pacé (Technologies de l'information et la communication).

STAGE OUEST UNE OFFRE ÉLARGIE

L'adresse à retenir :

www.stage-alternance.com

Le site Internet croise offres et demandes de stages et contrats en alternance de l'enseignement supérieur en Bretagne et Pays de la Loire.

Depuis le 1er septembre, le site www.stageouest.com a changé de nom au bénéfice de www.stage-alternance.com. Toujours aussi clair et facile à visiter, il propose des centaines d'offres de stage d'entreprises et de demandes de stages conventionnés d'étudiants de l'enseignement supérieur. Il s'ouvre à présent à tout contrat en alternance – apprentissage et contrats de pro – d'un niveau supérieur au bac.

Cette initiative des forces économiques de l'ouest réunit de nombreux partenariats : UE-Medef Bretagne, Medef Pays de la Loire, CCI de région Bretagne, CCI de région Pays de la Loire et quatre quotidiens des deux régions.



Les Entrepreneurs mécènes - Jardin des arts

Tremplin national au service d

Chaque année depuis 2003, le parc paysager d'Ar'Milin, à Châteaubourg, abrite une exposition de sculptures monumentales contemporaines. L'une de ses spécificités réside dans son financement, exclusivement assuré par 17 entreprises bretonnes. L'association Les Entrepreneurs mécènes, présidée par Gisèle Burel, porte et réalise ce projet.

Ar'Milin, Châteaubourg. Deux noms qui font écho dans la région avec l'hôtel-restaurant. Mais, à présent, leur notoriété dépasse les frontières de l'Hexagone. Ils la doivent à la plus grande exposition de sculptures monumentales de l'ouest. Depuis 2003, les cinq hectares du parc paysager d'Ar'Milin s'offrent tous les ans, durant plus de quatre mois¹, en écrin à la mesure de la vingtaine d'œuvres monumentales créées par six artistes sélectionnés. L'exposition Jardin des arts a lieu grâce à des fonds provenant exclusivement d'entrepreneurs locaux. Un des rares cas en France. Elle le doit à l'association Les Entrepreneurs mécènes.

Gisèle Burel (à la tête du groupe Sulky Burel) en est la fondatrice et la préside. Elle réunit 17 entreprises de Châteaubourg et du bassin rennais «pour une action durable servant l'art contemporain en général et la sculpture en particulier. Avec Jardin des arts, une invitation à la rêverie, il ne s'agit pas de subventionner des artistes mais d'être un acteur culturel qui prolonge sa mission économique par une dynamique créative.»

Les adhérents s'engagent pour défendre quatre valeurs : faire rayonner l'art et la sculpture dans le Grand ouest ; créer une proximité entre artistes et grand public ; inscrire l'art dans l'environnement et la qualité de vie ; créer un club ouvert aux échanges et aux initiatives. D'univers et de tailles différents,

les entreprises partagent deux objectifs : rapprocher l'art de l'entreprise, allier économie et esthétisme.

Les dirigeants créent des liens avec les artistes par des visites dans les ateliers, des rencontres et l'achat ou la commande d'œuvres. Ils prolongent leur soutien financier par le mécénat de compétence, résolvant des sujétions qu'impose le monumental : fourniture de matériaux, transport des œuvres, aide à la mise en place. L'association réalise aussi la communication de l'exposition, dont une plaquette et un dossier de presse pour les journaux locaux et les magazines nationaux «*tournés vers l'art et les jardins*». TGV magazine «*marche aussi très bien*». En 2009, un artiste de Jardin des arts a ainsi été exposé au musée Pompidou de Metz. Devenue un tremplin incon-

tournable, cette «invitation à la rêverie conduit à appréhender l'art contemporain d'une façon nouvelle et à soutenir un artiste en achetant une

« Appréhender l'art contemporain d'une façon nouvelle »

Gisèle Burel

pièce. » La moitié des 200 œuvres exposées depuis neuf ans ont été acquises et Jardin des arts attire «de grands noms» de toute la France.

L'exposition marie l'éclectisme à l'esthétisme, «avec des œuvres accessibles mais pointues et décalées mais exigeantes». Elle s'est imposée comme un lieu populaire de découverte artistique qui crée le lien

entre public et sculpteurs. La notoriété n'empêche pas l'association de rester fidèle à sa vocation : «Faire découvrir de nouveaux sculpteurs ou plasticiens qui œuvrent sur divers terrains d'expression : bois, pierre, métal et matériaux composites.»

Et ça marche ! Jardin des arts reçoit près de 5000 visiteurs, dont une moitié de personnes de la région

¹ Du 1er mai au 19 septembre en 2011



(Œuvre de Pierre MARCHAND)

Didier Roux - Hardy Inside Une véritable alliance entre la créativité et la technicité

« Mon univers professionnel me fait côtoyer des designers. Il existe une passerelle entre ce monde créatif et celui de l'art ; elle est d'autant plus grande que l'art contemporain m'intéresse. Je suis membre de l'association depuis sa création et ma participation me permet de discuter de façon ouverte et sans frontières avec les artistes. Leur approche élargit le champ de vision de tout un chacun. Ils ont un autre langage et une autre façon de penser et voir le monde.

Les échanges avec les sculpteurs m'amènent à porter un regard différent sur la création. Leur vision s'entrechoque avec la mienne et m'amène à envisager la création de façon parfois un peu différente et à me fixer moins de contraintes.

Le sculpteur ne se fixe pas de contrainte au début de son projet. Par contre, il ne parvient à le réaliser que par une très grande maîtrise technique. Il y a une véritable alliance entre la créativité et la technicité. J'informe mes salariés sur ma démarche. Et en externe, nous essayons de communiquer sur nos actions auprès de la distribution et des points de vente. »

e la sculpture



Roland Marchix - RMS Courtage Nos univers se retrouvent

« Mon adhésion à l'association tient avant tout à la rencontre d'une personne. Gisèle Burel. Elle était une cliente et m'a parlé de l'association deux ou trois ans après sa création. J'ai adhéré.

Il n'est pas toujours facile, faute de temps, de s'intéresser à son environnement quand on est chef d'entreprise. Mon adhésion m'y oblige comme elle m'oblige à rencontrer des artistes. L'échange entre deux mondes si différents est très enrichissant ; il m'amène à avoir un autre regard sur l'art et à mieux le connaître d'année en année.

Il est important d'associer l'entreprise et l'art en contribuant à valoriser des artistes et en comprenant leur démarche. Nous différons dans les apparences et les préoccupations. Mais, une fois les idées préconçues mises de côté, nos valeurs communes deviennent évidentes. Nos univers se retrouvent dans les notions de travail, de réflexion et d'obligation de résultat. La différence essentielle tient à ce que l'artiste n'a pas d'obligation économique.

Ar'Milin est un cadre un peu magique et j'incite mes salariés à aller découvrir l'exposition chaque année. J'ai acheté deux œuvres assez importantes que j'ai l'intention de valoriser dans l'entreprise. Leur mise en place sera l'occasion d'un événement partagé avec le personnel.

Œuvre de Serge SAINT

proche. L'autre moitié ? Des touristes, des clients de l'hôtel et des amateurs venus de toute la France. Les critères de sélection ? « L'éclectisme et les coups de cœur pour des œuvres de sculpteurs du land-art² ou des plasticiens réalisant des installations³. » Les 17 mécènes votent sur une présélection de dossiers envoyés des quatre coins de l'Hexagone. L'association est devenue crédible et « le

bouche à oreille fonctionne bien dans la famille des artistes ».

Gisèle Burel ramène l'action de l'association à « sa juste mesure. Nous aidons des artistes à se faire connaître ». Pour autant, ce mécénat « a une résonance importante dans l'entre-

prise. Les salariés sont valorisés par notre action ». Et à titre personnel ? « Les artistes ont une sensibilité aiguë qui leur permet de devancer les évolutions de la société. Les côtoyer apporte un autre regard sur la vie et une ouverture d'esprit. »

LES ENTREPRENEURS MECENES Association - Mécénat
Châteaubourg 02 99 00 30 91
Gisèle BUREL Présidente
www.lesentrepreneurmecenes.fr

Les 17 entrepreneurs mécènes

Bruno Caron - Art Norac (activités de mécénat), Michel Bréjon - Bâtir France (ingénierie), Gérard Kauffmann - Fromapac (découpe et conditionnement de fromages), Claude Vacher - Capex Conseils (expertise comptable), Brice Robineau - Groupe Chêne Vert Finalab (laboratoire vétérinaire), Didier Robil - CI Composites (pièces et structures en matériau composite), Christine Robin - BCME (banque), Didier Roux - Hardy Inside (fabricant de cuisines), Jean Jenin - Imprimerie des Hauts de Vilaine (imprimeur), Annie Jeuland - Luisina (fabricant de plans de travail, évier, robinetteries), Loïc Mailloux - MX (constructeur de machines agricoles), Thierry Pigeon - Groupe Pigeon (carrières, travaux publics, chaux, béton et négoce), Roland Marchix - RMS Courtage (courtier en assurances d'entreprises), Christian Rouleau - Groupe Samsic (propreté-sécurité-interim), Olivier Clanchin - Triballat-Sojasun (agroalimentaire), Jacques Burel - Sully-Burel (constructeur de machines agricoles), Guillaume Jaunait - Super U (distribution).

² Tendance de l'art contemporain utilisant le cadre et les matériaux de la nature (bois, terre, pierres, sable, rocher, etc.). Le plus souvent, les œuvres sont à l'extérieur, exposées aux éléments, et soumises à l'érosion naturelle. ³ Genre de l'art contemporain désignant une œuvre combinant un ou plusieurs médias en vue de modifier l'expérience que peut faire le spectateur d'un espace singulier.

Actumécénat

Le dispositif de mécénat (CGI, art. 200, 238 bis et 885-0 V bis A ; réduction d'IS, d'IS ou d'ISF ; D. no 2011-225, 28 févr. 2011, JO 2 mars ; Arr. min. 28 févr. 2011, JO 2 mars) est désormais ouvert sur agrément de l'administration fiscale aux dons versés aux organismes d'intérêt général dont le siège est situé dans un État

membre de l'Union européenne ou dans un État faisant partie de l'Espace économique européen ayant conclu avec la France une convention fiscale contenant une clause d'assistance administrative en vue de lutter contre la fraude ou l'évasion fiscale lorsqu'ils présentent des objectifs et des caractéristiques similaires à ceux des organismes français (asso-

ciations, fondations, etc.).

Il est précisé qu'en cas de don à un organisme non agréé, la réduction d'impôt n'est pas remise en cause lorsque les contribuables produisent dans le délai de dépôt de déclaration les pièces qui sont identiques à celles que les organismes doivent présenter dans le cadre de la procédure d'agrément.

Le régime fiscal

Il consiste en une réduction d'impôt de 60 % du montant de ces actions quel que soit l'organisme bénéficiaire, le plafond étant porté à 5 pour mille du chiffre d'affaires.

En outre, les entreprises peuvent reporter le bénéfice de la réduction d'impôt sur cinq exercices, en cas de situation déficitaire.

Par ailleurs, les salariés peuvent faire des dons à la fondation de leur entreprise, ces dons bénéficiant de la réduction d'impôt sur le revenu (L. no 2003-709, 1er août 2003, JO 2 août).

Le mécénat, fût-il d'intérêt général, s'inscrit nécessairement dans la stratégie commerciale de l'entreprise mécène, à telle enseigne que, désormais, l'entreprise versante peut bénéficier des mesures en faveur du mécénat même si son nom est associé aux opérations réalisées par l'organisme bénéficiaire (CGI, art. 238 bis ; cf. Instr. 26 avr. 2000, BOI 4 C-2-00, no 86).

Le cadre juridique

La loi no 87-571 du 23 juillet 1987, sur le développement du mécénat, définit le mécénat comme le soutien matériel, le plus souvent financier, apporté, par un particulier ou une entreprise, à une œuvre, un organisme ou une manifestation ayant un caractère philanthropique, éducatif, scientifique, social, humanitaire, sportif, familial, culturel ou concourant à la mise en valeur du patrimoine artistique, à la défense de l'environnement naturel ou à la diffusion de la culture, de la langue et des connaissances scientifiques françaises.

Le mécénat d'intérêt général se matérialise par des dons (CGI, Art. 238bis, 1) ou par la constitution de fondations (L. n°87-571, 23 juill. 1987, art. 18) ; Il peut aussi se réaliser au moyen d'acquisitions : achat par l'entreprise d'œuvres d'art en vue de leur don à l'Etat (L. no 87-571, 23 juill. 1987, art. 6), ou d'œuvres originales d'artistes vivants en vue de leur exposition au public (L. no 87-571, 23 juill. 1987, art. 7).



Olivier ROELLINGER, Laurent FLORENTIN, et Christian TROADEC

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2010

jeudi 16 décembre

Plus de 550 participants réunis le 16 décembre 2010 à l'occasion de l'AG de l'UE35 sur le thème : « De l'audace, encore de l'audace »

« Et si le plus grand risque était de ne pas en prendre ! » L'accroche du carton d'invitation plantait le décor. Le monde actuel peut paraître étrange, mais cet état peut inspirer, motiver et donner l'élan nécessaire pour gagner. Cela passe par l'audace des entrepreneurs : ils éclairent la voie en acceptant de prendre des risques et en acceptant l'incertitude. Deux heures durant, les témoignages ont illustré l'audace et la capacité de saisir l'opportunité qu'offre la circonstance, au mépris des obstacles et des risques.

CLUB 35 Patrick LE LAY

lundi 17 janvier 2011

Plus de 300 chefs d'entreprises pour la première soirée du Club Entreprises 35 de l'année, venus écouter, Patrick LE LAY, président du Stade Rennais F.C. qui, avec son franc-parler coutumier, a développé trois de ces thèmes favoris :

Le foot ? 100 % de stress et le résultat comme juge de paix. Ses objectifs pour le club : la stabilité dans l'équipe, l'équilibre financier et l'UEFA.

TF1 ? La chaîne a un poids considérable, mais pas d'influence sur le discours politique. Après les « 20 glorieuses », la TV s'est faite doubler par l'Internet en matière d'information.

La Bretagne ? Son réseau n'est pas à la hauteur de ce qu'imagine les Bretons, trop discrets et trop timides.



Patrick LE LAY et Jacques DELANÔË



REC RUGBY, Daniel HERRERO

lundi 4 avril 2011

Lundi 4 avril 2011, près de 200 personnes ont rejoint la mêlée autour de Daniel HERRERO, à Rennes sur invitation du REC Rugby. Conférencier hors pair, Daniel HERRERO a réaffirmé sa vision des valeurs du rugby et celles de l'entreprise, des réseaux autour du rugby et du chef d'entreprise, de la relation entraîneur / entraîné vs employeur / employé et bien entendu des coulisses du rugby, le tout avec un accent qui sent bon le sud-ouest.

De gauche à droite, Joël CHÉRITEL, Président UE35 - Loïck LE BRUN, Président REC Rugby Club Rennes, Jean-Marc TRIHAN, PDG du Groupe Lamotte - Daniel HERRERO

SOIRÉE BUSINESS K'FÉ Michel GODET

Mercredi 8 juin 2011, partenariat avec le Crédit Mutuel Arkéa et la BCME

Plus de 170 chefs d'entreprises et entrepreneurs présents mercredi 8 juin 2011 pour la conférence «l'avenir en confiance» par Michel GODET, économiste, professeur au Conservatoire national des arts et métiers.

Les échanges avaient débuté par un exposé de Pascal LÉVENÉ, Président de l'Ordre des Experts Comptables (région Bretagne) et de Gérard BAYOL, Directeur général délégué en charge du Pôle Entreprises et Institutionnels Crédit Mutuel Arkéa sur Bâle III et le financement des entreprises.



Pascal LÉVENÉ, Président de l'Ordre des Experts Comptables (région Bretagne)
Michel GODET, Économiste, Gérard BAYOL, Directeur général délégué en charge du Pôle Entreprises et Institutionnels Crédit Mutuel Arkéa, Joël CHÉRITEL, Président UE35, Yann LEJOLIVET, Directeur Départemental d'Ille & Vilaine Crédit Mutuel de Bretagne, Antoine LEFEBVRE, Directeur général de la BCME



De gauche à droite
Hervé LE JEUNE, Délégué Général UE35, Joël CHÉRITEL, Président UE35 - Yvonnick DE LA CHESNAIS, Propriétaire Domaine des Ormes - Frédéric BESSONNEAUD, Directeur Domaine des Ormes - Bruno CRESSARD, Président de la Commission Animation-Évènements-Communication UE35, organisatrice de l'évènement.

16È TROPHÉE DE GOLF DE L'UE35

Samedi 18 juin aux Ormes

88 golfeurs répartis en 22 équipes pour disputer la compétition en scramble à 4, avec l'accompagnement de nos deux partenaires principaux Groupe Kermarrec et Audi Olympe Automobiles Rennes.

Hervé KERMARREC, partenaire principal, remet le 1er prix score brut à l'équipe Thierry SPILMANN, Eric PAY, Franck QUEDRU et Médéric PAY.



DÉVELOPPER DURABLEMENT LA MOTIVATION DE VOS SALARIÉS

AG2R LA MONDIALE, vous propose une gamme complète de solutions en Protection sociale :

- Prévoyance
- Santé
- Épargne salariale
- Épargne retraite
- Compte Épargne Temps
- Indemnités de Fin de Carrière

Pour plus d'informations sur nos solutions ou pour un diagnostic gratuit, contactez-nous
Alain Pichard
Tél. : 02 22 06 66 53
email : alain.pichard@ag2rmondiale.fr
www.ag2rmondiale.fr



AG2R LA MONDIALE

ACCOM-
PAGNER
VOTRE ENTREPRISE
ET VOS SALARIÉS

DES SOLUTIONS
SUR
MESURE



Pascal Martin, président d'Armorgreen

Le solaire, un vaudeville à la Française en 6 actes

«En juin 2009, Nicolas Sarkozy appelait de ses vœux la création d'une filière industrielle française solide. Deux ans après, le Président et ses deux gouvernements successifs semblent avoir tout fait pour mettre cette filière à terre. Récit en 6 actes :

Acte I. Lancement d'une filière à l'aide d'un tarif de rachat de l'électricité solaire de 0,60 €/KWh en juillet 2006. Le gouvernement se targuait d'offrir le tarif «*le plus élevé du monde*». Le tarif de rachat est un excellent outil de développement des énergies renouvelables, avec un mécanisme d'ajustement permanent (cas allemand depuis 10 ans). En l'absence de ce mécanisme, le risque de bulle spéculative est quasi certain (cas espagnol en 2008). La France a choisi de suivre l'exemple espagnol.

Acte II. Malgré les exemples de nos voisins européens, aucun mécanisme d'ajustement du tarif de rachat proportionnel à

sommet historique en 2010 (presque 5000 MW), risquant d'entraîner une forte hausse de nos factures d'électricité. EDF Energies nouvelles, filiale d'EDF à 51 % à l'époque (absorbée depuis) et donc à 42,5 % de l'Etat Français, est responsable de la moitié de cette file d'attente ; mais cela n'émeut personne.

Acte V. Devant leur incapacité à enrayer la bulle spéculative du solaire, les services de l'Etat se livrent à un acharnement réglementaire : 3 baisses de tarifs successives ont

lieu en 2010. Le coup de grâce est porté le 9 décembre 2010 : un décret gouvernemental annule l'ensemble des projets développés par les opérateurs au second semestre 2010. Et le décret institue un moratoire de 3 mois destiné à mettre toute la filière autour de la table. Il ne réussit qu'à mettre plus à mal un tissu de jeunes PME déjà éprouvées. Selon Nathalie Kosciusko-Morizet, deux causes justifiaient les mesures : l'ampleur de la file d'attente ERDF (d'abord due à EDF Energies nouvelles, je le rappelle) et l'absence de développement d'une filière tricolore de panneaux solaires au seul profit des chinois dont le premier importateur en France est... EDF Energies nouvelles).

Acte VI. Pour pallier à des mécanismes de régulation insuffisants, voire inexistant, l'Etat accouche d'une réglementation ubuesque. Elle supprime les tarifs de rachat pour les installations de plus

de 100 KW (env. 1000m²) qui représentaient 80% du marché. Et il met en place un système d'appels d'offres kafkaïen, dont les règles définitives seront connues d'ici la fin de 2011, et les résultats déclarés courant 2012.

En attendant, des milliers d'emplois sont en train d'être supprimés dans cette filière sinistrée. Selon les propres mots du Premier ministre François Fillon, il y a quelques mois, «*dans le solaire photovoltaïque, on a fait n'importe quoi*». On continue...



Pascal MARTIN, PDG d'Armorgreen

« La gestion de ce dossier par le gouvernement a été véritablement lamentable »

Pascal Martin

la baisse du coût des matériels n'a été mis en place. D'où une bulle spéculative dès fin 2008, avec des retours sur investissements de plus de 20% garantis 20 ans. Le gouvernement reste aveugle avec la complicité du Syndicat des énergies renouvelables (SER) qui aurait dû l'alerter... S'il n'avait été dirigé par l'ex-DG d'EDF Energies nouvelles, principal bénéficiaire de ces tarifs de rachat.

Acte III. Janvier 2010: L'Etat prend conscience de l'étendue des dégâts, causés par l'amateurisme de sa politique et décide une baisse importante des tarifs (décision très sage) avec effet rétroactif au 1er novembre 2009. La mesure a complètement décrédibilisé la filière. L'urgence de ces mesures est justifiée par la spéculation effrénée de certains investisseurs...

Acte IV. Ce premier coup porté par l'Etat a déstabilisé la filière et été inefficace : la spéculation reprend de plus belle. En effet, aucun mécanisme d'ajustement des tarifs de rachat n'est mis en place. La file d'attente d'ERDF - la somme des contrats donnant droit au rachat de l'électricité à un tarif préférentiel garanti 20 ans -, atteint un

ARMORGREEN développement, installation et maintenance d'unités dans les domaines du solaire photovoltaïque et de la méthanisation auprès d'une clientèle de professionnels

52 salariés

La Mézière 02 99 13 38 00

Pascal MARTIN Président Directeur Général

www.armorgreen.fr



NEWWAY MABILAIS



Choisissez votre dimension bureau
à vendre ou à louer

dumas-associés.com

LE PLUS CONTEMPORAIN DES ESPACES BUREAUX AU CŒUR DE RENNES



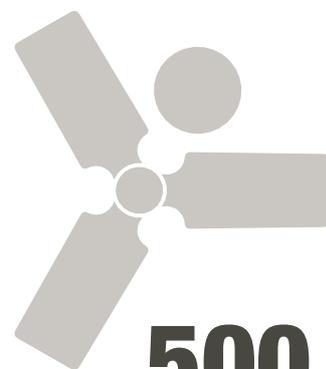
Le Newway Mabilais est un immeuble de bureaux entièrement réhabilité à neuf, aux normes **BBC** (Bâtiment Basse Consommation en Énergie) et d'une surface divisible de 16 250 m².

Sa restructuration complète (seul le gros œuvre est conservé) permet d'obtenir un espace de bureaux fonctionnel et contemporain.

Situé de manière idéale au cœur de Rennes, il associe l'accessibilité et le confort nécessaires à l'implantation d'une entreprise.

LIVRAISON PRÉVUE FIN 2012

www.mabilais-newway.fr



De **500** à
16 250 m²
de bureaux

6 niveaux
de bureaux

271 places de
parking

REALISATEUR

**LE GROUPE
LEGENDRE**

COMMERCIALISATEUR

BLLOT ENTREPRISE
COLLIERS UFG PM

02 99 79 79 52



L'efficacité mutualiste...

... c'est apporter
son expertise à plus
de 15 000 entreprises
tout en aidant Claire,
dirigeante, à entretenir
son cœur.



Plus de 2 millions d'adhérents
bénéficient aujourd'hui
de l'efficacité Prévadiès.

Rennes Centre 23, rue Jules-Simon
Rennes Nord-Est 239, rue de Fougères
Rennes Gare 8, boulevard de Beaumont
Rennes Sud-Ouest 268 bis, rue de Nantes

www.prevadies.fr/prevention
0 980 98 98 98 (numéro non surtaxé)



PLUS PROCHES, PLUS HUMAINS, PLUS UTILES