

**ATOUS
PROS**

PRÉPARER MA RETRAITE? Mais je viens de m'installer!

Accordance Multisupports

- Préparez votre retraite complémentaire à partir de 30 €/mois
- Bénéficiez d'une sécurisation progressive de votre investissement

N°Azur 0 810 11 35 35

PRIX APPEL LOCAL



ILLE-ET-VILAINE
BANQUE ET ASSURANCES

**UNE RELATION DURABLE,
ÇA CHANGE LA VIE.**

ca-illeetvilaine.fr

Les dispositions complètes du contrat figurent dans la Notice d'Information.

Le contrat Accordance Multisupports est assuré par PREDICA, compagnie d'assurances de personnes, filiale du Crédit Agricole, entreprise régie par le Code des Assurances, société anonyme au capital de 623 010 000 € entièrement libéré - 50-56 rue de la Procession 75015 PARIS - 334 028 123 RCS PARIS. Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel d'Ille-et-Vilaine, société coopérative à capital et personnel variables, établissement de crédit, société de courtage d'assurance immatriculée au Registre des Intermédiaires en Assurance sous le numéro 07 023 057, dont le siège social est situé 45 boulevard de la Liberté 35 000 RENNES - RCS RENNES 775 590 847.

Génération à venir

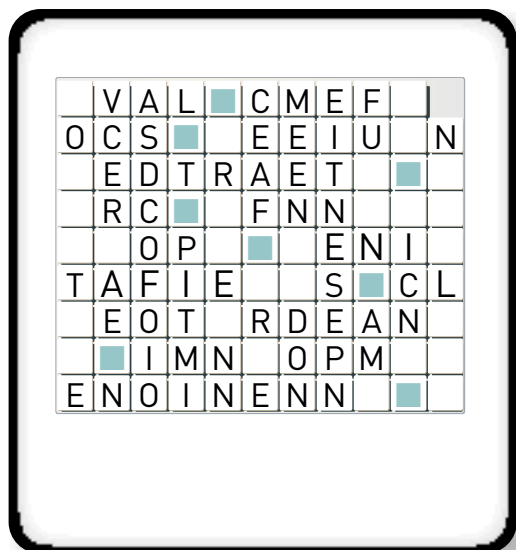
DOSSIER L'avenir des jeunes... l'affaire de tous !



p.10

● **ASSEMBLÉE GÉNÉRALE 2007**
Les jeunes n'attendent pas
qu'un emploi et un salaire

Formation : l'important n'est pas de participer mais de gagner



Pour chaque entreprise et ses collaborateurs, la formation est la clé de la réussite et de l'emploi. Les stratégies gagnantes ne s'improvisent pas. Découvrez-les avec AGEFOS-PME sur

masolutionformation.com

Numéro vert : 0800 589 589



**1^{er} réseau d'experts
pour la formation et l'emploi**



Génération à venir

10 | 26

L'avenir des jeunes... l'affaire de tous

Les entreprises peinent à recruter malgré 1,8 million de chômeurs. Les dirigeants déplorent l'écart entre la formation dispensée par l'Éducation nationale et les compétences qu'ils recherchent. Beaucoup d'étudiants aspirent à faire carrière dans l'administration et le désamour entre les jeunes et l'entreprise va croissant ; leurs aspirations diffèrent de celles de leurs aînés. Ils entendent se réaliser en dehors du travail et l'ambiance dans l'entreprise compte autant que le salaire. Mais pas seulement. Il manque une étape d'insertion et d'adaptation professionnelle entre l'école et la vie professionnelle. Manque également la prise en compte des réalités économiques et du monde du travail au cours des études.



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 : Denis CASSEL.
Rédaction : Denis CASSEL, Yves LAURENCE.
Régie publicitaire : Nathalie POTIN.
Crédit Photos : Yves LAURENCE, Union des
Entreprises - Couverture : ©PhotoAlto
Création et réalisation :
autrement multidesign - Tél. 02 99 78 09 09
Impression :
Imprimerie RAYNARD - Tél. 02 99 96 31 01

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

Union
des
Entreprises

La vie des Entreprises

CENTRE HOSPITALIER PRIVÉ DE SAINT-GRÉGOIRE 4

La vie de l'Union des Entreprises

13^E RENCONTRE ANNUELLE DES MANDATAIRES 8

Parmi les toutes premières cliniques *L'une des rares de Bretagne encore à actionnariat médical*

20 salles d'opération, 430 lits, plus de 55 000 séjours d'hospitalisation et près de 3 000 accouchements par an, 150 médecins libéraux actionnaires, 700 salariés, dont 80 % de personnel soignant... Intervenant dans tous les domaines autorisés de la chirurgie, le CHP Saint-Grégoire se singularise par son importance, son offre et son organisation. Les évolutions techniques et sociétales d'une part, les contraintes financières imposées par l'Assurance maladie d'autre part, ont abouti à réduire la durée d'hospitalisation. Enfin, peu à peu, la condition de malade glisse vers celle de patientèle : patient-consommateur de soins-client.

Le paysage breton des cliniques privées à but lucratif a fortement changé en dix ans. Aujourd'hui, un quart de la cinquantaine en activité en 1997 a disparu et la plupart sont dans le giron de sociétés financières. Le plus souvent, leurs médecins en étaient actionnaires. A présent, seules quelques-unes restent entre leurs mains. Parmi elles, le Centre hospitalier privé (CHP) Saint-Grégoire et ses 150 médecins, chirurgiens et anesthésistes libéraux. Tous ces praticiens et la cinquantaine de vacataires qui les épaulent n'ont aucun lien hiérarchique avec le centre.

Créé en 2004, le CHP réunit trois cliniques rennaises, CMC Saint-Vincent, CMC Volney et COP Bréquigny. Il regroupe leurs plateaux techniques et leurs compétences pour les potentialiser, éviter les doublons et faire des économies d'échelle. Il s'agit « d'améliorer

le service rendu et d'apporter une réponse adaptée et efficace au besoin de santé croissant », souligne Florence Nédélec, la directrice.

En 2008, l'établissement compte parmi l'une des toutes premières cliniques de France par son importance, son offre et son organisation. Il se singularise par « sa pluridisciplinarité et ses sous-spécialisations ». Doté d'équipements de pointe en imagerie (scanner, IRM, scintigraphie, Pet scan...) et d'un bloc de 20 salles d'opération, il intervient sur sept pôles médico-chirurgicaux. Un laboratoire d'analyses médicales et des centres d'imagerie médicale (radiologie, scanner,

IRM), de médecine isotopique (gamma caméras pour scintigraphies) et de radiothérapie (accélérateurs linéaires) complètent ses installations.

Les malades préservant leur week-end

Le CHP gère des métiers - médecine, chirurgie, soins, hôtellerie... - qui évoluent notablement. Le développement des techniques endoscopiques réduit de beaucoup les durées de séjour de nombreux malades. Et de nouvelles pratiques augmentent le nombre de prises en charge en chirurgie ambulatoire (hôpital de jour). Les incisions de plus en plus petites permettent quantité d'interventions dans ce cadre. Le phénomène a fait évoluer le comportement des patients. « Ils ne sont plus passifs, mais acteurs de leurs soins et au centre de leur prise en charge ». Celle-ci peut se

LE GROUPE CPA

Fonctionnant sous forme de GIE, le groupe Cliniques privées associées (CPA) rassemble trois cliniques à Brest et Saint-Malo et la SA CHP Saint-Grégoire. Les médecins sont actionnaires de CPA qui détient la SCI et les cliniques. Eric Marcadé, chirurgien (vasculaire-thoracique), préside le groupe CPA et Bernard Cipolla, urologue à Saint-Grégoire, est président du conseil d'administration du CHP.

Les ressources humaines, la direction administrative et financière, la qualité et les fonctions logistiques des cliniques sont gérées au niveau du GIE.

Le CHP propose toutes les spécialités autorisées. Il ne pratique ni chirurgie cardiaque, ni neurochirurgie ni transplantation, réservées au CHU.



de France



prolonger dans sa dimension sociale et d'écoute lors de la période de post-hospitalisation.

Les patients portent un nouveau regard sur la médecine. « Ils la désacralisent et la considèrent de plus en plus comme un bien de consommation », constate Éric Quéméneur, directeur adjoint. D'ailleurs, « les malades préservent leur week-end ; notre activité est très forte

les mardis, mercredis et jeudis ». Les patients sont aussi consommateurs de soins et « clients du service hôtelier ». L'emploi du néologisme "patientèle" illustre cette évolution.

Société anonyme à capitaux privés (actionariat médical), le centre est administré par un comité de gestion de cinq membres, dont quatre médecins (Cf. encadré).

« Entreprise à part entière, elle a un caractère particulier, qui privilégie la production de soins et de services. » Ainsi, sa stratégie de développement à moyen et long terme passe-t-elle essentiellement par le recrutement médical et son projet d'entreprise se base sur un projet médical. « Tout tourne autour du patient - client, même si ce dernier mot est péjoratif dans le monde médical ».

...

RC
REPRO CONSEIL

KONICA MINOLTA

N° Indigo 0 820 895 995
0,118 EUR TTC/MN

ColorSpirit

RENNES - NANTES - LA ROCHE-SUR-YON - SAINT-BRIEUC - BREST - MORLAIX - GUIMPER - LORIENT - VANNES - PONTIVY - LAVAL - ANGERS - CHOLET - LE MANS

Crédit photo : Photodisc

Qui peut assurer à la fois mon entreprise et mes salariés ?

Macif : des solutions et des services pour l'entreprise

La Macif s'affirme comme un acteur majeur dans le domaine de la protection sociale complémentaire avec une démarche novatrice fondée sur l'écoute, le dialogue et le conseil.

En créant un véritable partenariat avec vous et en recherchant le meilleur intérêt pour votre entreprise et ses salariés, elle vous apporte une réponse claire, rapide et pertinente dans tous les domaines de la prévoyance collective :

* **prévoyance** : garanties décès, invalidité et

incapacité de travail ;

* **complémentaire santé** : remboursement des frais médicaux

* **épargne retraite et retraite supplémentaire** : épargne collective, rentes viagères et capitaux retraite ;

* **épargne salariale** sous toutes ses formes : plans d'épargne salariale, participation, intéressement.

* **risque dommages entreprise** : flotte de véhicules, responsabilité civile professionnelle...

Pour l'entreprise, un outil de fidélisation et de motivation des salariés, une image sociale valorisée et des avantages fiscaux et sociaux importants. Pour les salariés, tous les atouts d'une couverture adaptée au plus juste prix.

La Macif vous accompagne de l'analyse initiale des besoins jusqu'à la mise en oeuvre et le suivi de votre projet.

Tél. : 02 47 48 41 50

Adresse : Macif Loir Bretagne - BP 90437 - 37174 Chambray-lès-Tours Cedex



LOIR BRETAGNE

La vie de l'Union des Entreprises CHP SAINT-GRÉGOIRE

... Vingt chambres "grand confort"

Environnement encadré, tarifs et volumes d'activité contraints par des quotas d'actes chirurgicaux et de médecine... Le CHP « ne peut, pour seule fantaisie, que proposer des prestations non remboursées par la Sécurité sociale ». D'où l'offre de vingt chambres "grand confort". Plus spacieuses, équipées d'une salle de bains, elles proposent des services d'hôtellerie améliorés et une restauration à la carte. « Nous souhaitons étendre les prestations sur-mesure à l'ensemble des patients. »

Le centre dépasse les 55 000 séjours d'hospitalisation par an et le nombre des accouchements est passé de 2 500 en 2004 à 2 923 en 2007. Presque 20 % d'augmentation ! L'équilibre financier de l'établissement réclame encore plus de rigueur après la réforme du mode de tarification de 2005. Depuis, le forfait par pathologie remplace le remboursement à l'acte médical et à la journée d'hospitalisation.

« Nous avons dû modifier notre façon de travailler. »

De plus de cinq jours, la durée moyenne de séjour est passée à 4,2 jours. Par exemple, une personne opérée pour une prothèse de hanche reste six jours au plus en clinique, contre dix voici encore cinq ans.

« Nous la gardions pour son confort personnel, mais ce n'est pas à la Sécurité sociale de le prendre en charge. ». Le plus grand turnover des patients accroît le travail du personnel hospitalier.

Essentiellement féminin, jeune et diplômé, le personnel du CHP assure un service 24 heures



QUELQUES CHIFFRES

Le centre a réalisé 58 M€ de chiffres d'affaires en 2007. Il investit 1,5 à 2 M€ chaque année. Une table opératoire coûte 70 à 100 000€, un ampli de brillance pour suivre le matériel endoscopique 130 000€, un endoscope 80 000€. Depuis l'affaire du prion, l'usage unique se développe considérablement et il a révolutionné les pratiques médicales et fait exploser les coûts. Un ciseau endoscopique jetable coûte 500€. S'y ajoute le coût croissant de l'élimination du matériel, considéré comme "déchet d'activité de soins à risque infectieux".

sur 24 et à l'année. Les équipes soignantes — infirmières, aides-soignantes, sages-femmes — représentent 80 % des 700 salariés. En moyenne, plus d'une vingtaine d'employées sont en congé maternité. La direction a donc lancé un projet de

crèche d'entreprise, cofinancée par la Caf et réalisé avec le partenariat de la municipalité de Saint-Grégoire. Début 2009, elle offrira une trentaine de places et des horaires décalés, ouvrant de 06 h 30 à 22 h. ■



L'OFFRE MÉDICALE DU CHP

- 253 lits de chirurgie,
- 72 places de chirurgie ambulatoire (7 h 30 à 19 h 30, sauf week-end et jours fériés),
- 48 lits en maternité et une unité d'accueil à temps partiel obstétrical,
- 9 postes de néonatalogie,
- 20 salles d'opération et 4 salles de soins externes,
- 3 salles de réveil post-interventionnel (32 postes),
- 1 unité de soins continus post-opératoires de 16 lits,
- 1 bloc obstétrical de 6 lits de pré-travail, 5 salles d'accouchement et 1 salle de césarienne,
- 1 service de médecine de 20 lits,
- 1 service de 17 postes de chimiothérapie ambulatoire,
- 1 service d'accueil des urgences 24 h/24.

2008 : Une année sociale chargée Deux priorités : élections prud'homales et mandats "enseignement"

29 janvier 2008, salle du Ponant, Pacé. Plus d'une centaine de mandataires participent à leur 13^e rencontre annuelle. Joël Chéritel, président de l'UE35 et de la commission des Mandats, ouvre les travaux. « 2008 sera une année sociale chargée. » L'actualité le confirme, avec le projet de loi sur le pouvoir d'achat, l'accord interprofessionnel sur la modernisation du marché du travail et les élections prud'homales de décembre prochain. « Nous concentrerons également nos efforts sur les mandats de la sphère "enseignement", dans la suite logique de la démarche lancée lors de l'assemblée générale de l'UE35. »

« Saluons cet élan, même s'il est loin d'être suffisant, que représente l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008. Il préfigure une ère nouvelle pour le droit du travail. » Déjà, la rupture à l'amiable constitue une avancée considérable ; elle devrait permettre de clarifier bien des situations et réduire le nombre des contentieux. D'autres réformes s'annoncent, nombreuses et les négociations à venir seront chargées, devant aborder la pénibilité au travail, la représentativité, les retraites, la santé au travail...

Les listes pour les élections prud'homales doivent être closes d'ici la fin du premier semestre.

« J'insiste sur l'importance de ce mandat et l'obligation morale de chaque chef d'entreprise à participer aux élections du 3 décembre prochain. Je rends également hommage à la qualité du travail réalisé par nos conseillers prud'homaux. »

Si le renouvellement des Prud'hommes représente « l'événement important de 2008 pour les mandats », la commission gère de nombreux renouvellements chaque année. « Certains mandataires sont nommés pour 12 mois, comme pour le logement ou la médecine du travail ».

« J'encourage à nous rejoindre les chefs d'entreprise et leurs cadres »

Au total, 350 mandataires - chefs d'entreprise, dirigeants, membres de comité de direction, cadres supérieurs -, représentent les entreprises au travers de quelque 800 mandats. « Ils œuvrent, souvent dans l'ombre, pour défendre les valeurs de l'entreprise, faire qu'elle soit aimée et qu'elle véhicule sa véritable image, celle d'une créatrice de richesses et d'emplois. » Leur mission, aussi exigeante qu'essentielle, nécessite courage et disponibilité. « Mais elle apporte beaucoup et conduit à s'investir différemment, dans des secteurs très variés. »

Chaque mandataire est notamment amené à développer des compétences utiles à l'entreprise, appréhender autrement certains aspects de la vie économique et

créer du réseau. « Aussi, j'encourage à nous rejoindre les chefs d'entreprise et leurs cadres qui veulent agir à nos côtés. »

« Les décideurs de 2020 sont aujourd'hui à l'école » affirmait l'accroche du carton d'invitation de l'assemblée générale de l'UE35, en décembre dernier ! Ses

participants ont évoqué la nécessité de passer de l'orientation académique à l'insertion professionnelle. « Nous mettrons donc l'accent sur toute mesure favorisant le rapprochement entre le monde de l'entreprise et celui de l'enseignement. » Les mandataires en lien avec le Conseil académique de l'Éducation nationale, les universités, IUT et grandes écoles auront un travail particulier à faire pour promouvoir le développement des stages en entreprises. « De multiples passerelles sont à établir pour accueillir un nombre de plus en plus important de stagiaires. Les effets de la démarche ne se feront ressentir que dans au moins trois ans, mais elle est indispensable. » ■



2008

9^e Rencontres Internationales



ÉLECTIONS PRUD'HOMALES 2008 : LA REPRÉSENTATIVITÉ PATRONALE, UN ENJEU MAJEUR !

Le vote par correspondance généralisé. La participation patronale n'atteignait pas 30 % aux élections prud'homales de 2003 ; Elle doit tripler le 3 décembre prochain, surtout avec la généralisation du vote par correspondance. Il suffira donc de glisser le bulletin dans une enveloppe et de la poster !

Le président de l'UE35 insiste : « Dans l'intérêt de tous, il faut voter. C'est un enjeu majeur et un devoir moral ! » La question de la représentativité syndicale des salariés commence à se poser et certains syndicats comptent sur les élections prud'homales pour la mettre en évidence. « Il ne faudrait pas que, faute de la mobilisation du monde patronal, notre représentativité soit battue en brèche. »

CHANTAL FOULON

Directeur adjoint à la direction des Relations sociales du Medef

Le Medef favorable à la nouvelle carte judiciaire prud'homale

La configuration des bassins d'emploi a changé depuis la création des 271 conseils de Prud'hommes... D'ailleurs, depuis 2002, le Medef demandait la réforme de leur carte judiciaire. Il accueille donc favorablement la suppression de 63 d'entre eux. « Les trop petits ne traitaient pas suffisamment d'affaires pour bien fonctionner et les compétences des conseillers dépendent en partie de la fréquence de leur pratique », estime Chantal Foulon, directeur adjoint à la direction des Relations sociales du Medef.

Si le Medef émet quelques réserves à propos de certaines suppressions, « il est globalement favorable à cette réforme ». Par contre, il déplore le maintien des 2000 conseillers correspondant aux 63 suppressions. « Bien sûr, il y avait certains besoins à satisfaire. Mais, dans l'ensemble, il y a un problème de répartition des effectifs. » La réforme ne laisse pas présager d'une professionnali-

sation de la juridiction des Prud'hommes. « Nous serions contre. Et, si les conseillers devenaient de simples assesseurs, ils n'accepteraient pas de faire de la figuration. » D'autant qu'un juste équilibre existe, avec l'intervention d'un juge professionnel dans les affaires en départage. « Les Prud'hommes doivent être composés de personnes intégrées au monde professionnel. » Par contre, le Medef milite pour « que les compétences des conseillers soient toujours renforcées ».

Le profil type du candidat recherché ? Quelqu'un de motivé pour s'investir dans une fonction difficile, mais enrichissante ; Une personne ayant des compétences managériales et de la force de caractère ; Sans être un spécialiste du droit du travail et des procédures civiles, un postulant « désireux de développer ses connaissances dans ces domaines ».

PUBLI-COMMUNIQUE

Avec Idea 35, ils se sont implantés en Ile-et-Vilaine

4 questions à Francis et Marie Dheret de Seadelis



- > Effectif : 7 personnes
- > Activité : Conception et production de plats cuisinés surgelés
- > Implantation : Juin 2007 à Montauban de Bretagne



Quelle est l'activité de Seadelis ?

Seadelis conçoit et fabrique des plats cuisinés surgelés. Tous nos produits sont élaborés de façon traditionnelle avec une volonté de les travailler sans conservateur, ni additif, ni épaississant, ni colorant artificiel. Nous proposons une large gamme de plats "premium" destinés à la GMS et à la restauration tels que : un risotto saveurs océanes, une galette des

champs Saint-Jacques, un tartare de poissons, des pommes de terre farcies...

Pourquoi avoir choisi l'Ile-et-Vilaine ?

Tous les deux Bretons, nous souhaitons exercer notre activité professionnelle en restant proches de la famille et des amis. La Bretagne est reconnue comme un secteur d'excellence en agroalimentaire et offre donc la possibilité de trouver des employés

très qualifiés. Ce département est également très dynamique en matière d'aides et d'accompagnement des entreprises agroalimentaires.

Comment votre société a-t-elle évolué depuis ?

En activité depuis seulement six mois, malgré le peu de recul dont nous disposons pour faire une évaluation, nous sommes confiants et sereins pour l'avenir.

Pour vous quel est le point fort de ce département ?

L'Ile-et-Vilaine, outre les avantages évoqués ci-dessus, offre une situation géographique très stratégique d'un point de vue logistique. Il est facile pour nous de recevoir et d'expédier nos marchandises partout en France et à l'étranger. Nous nous appuyons sur un réseau de transporteurs compétitifs et performants.

www.idea35.fr

> Vos contacts nous intéressent
Vous connaissez un client, un partenaire, un fournisseur qui pourrait s'implanter en Ile-et-Vilaine ?

> Contactez Idea 35 au :
02 99 53 65 65
info@idea35.fr



Du diplôme au potentiel

Pour réconcilier les jeunes et l'entreprise

Les entreprises peinent à recruter malgré 1,8 million de chômeurs. Les dirigeants déplorent l'écart entre la formation dispensée par l'Éducation nationale et les compétences qu'ils recherchent. Beaucoup d'étudiants aspirent à faire carrière dans l'administration et le désamour entre les jeunes et l'entreprise va croissant ; leurs aspirations diffèrent de celles de leurs aînés. Ils entendent se réaliser en dehors du travail et l'ambiance dans l'entreprise compte autant que le salaire. Mais pas seulement. Il manque une étape d'insertion et d'adaptation professionnelle entre l'école et la vie professionnelle. Manque également la prise en compte des réalités économiques et du monde du travail au cours des études.

Les jeunes vivent des turbulences inconnues jusqu'alors. Ils savent que leurs générations ne seront pas automatiquement plus riches que les précédentes. Les TIC bouleversent la notion d'enseignement et remettent en cause ses méthodes traditionnelles.

Avec sa recherche de l'excellence et la sélection, le système d'éducation français privilégie deux formes d'intelligence - linguistique et logico-mathématique - au détriment des autres (spatiale, corporelle, créative, intuitive...). D'où l'orientation sanction. Au point qu'un jeune ayant de bonnes notes doit batailler ferme pour faire un apprentissage.

Il n'empêche. L'Éducation nationale évolue. Ainsi, l'IUFM de Rennes prépare-t-il les futurs enseignants à aider les élèves à construire leur projet d'orientation. Et leur formation initiale approfondit la connaissance du monde des entreprises.

L'Université s'inscrit dans la même mouvance. Elle dissocie le savoir disciplinaire et le diplôme des champs professionnels aux divers parcours amenant à une approche métier. Elle adapte ses formations afin de préparer les étudiants aux compétences qui leur permettront d'avoir une place en entreprises. Elle attend de ces dernières



Génération

qu'elles acceptent qu'ils aient encore besoin d'un peu de formation au métier qu'ils exerceront.

Certaines réalités ne se mesurent que sur le terrain. Aussi, à la fois conseillers et prescripteurs, les enseignants devraient-ils mieux connaître le monde économique. Aux entreprises de leur ouvrir les portes.

La 8e Semaine école-entreprise a touché 25 établissements scolaires, 81 classes, 2 000 élèves et 75 entreprises d'Ille-et-Vilaine. Depuis 3 ans, s'y ajoutent des stages de 10 jours en entreprise pour les enseignants. La Découverte professionnelle en classe de troisième (DP3) va permettre aux élèves de collèges de découvrir les métiers. Le Medef et les branches professionnelles s'y impliquent particulièrement.

Ces évolutions s'imposent. Car le monde du travail bouge et, demain, il aura changé. Le modèle économique de la société industrialisée frôle l'implosion ; la globalisation bouleverse tout sur son passage. La mutation implique un changement de mentalité et de modes de consommation. Le gaspillage décroîtra au profit de l'économie du quaternaire, qui, grâce aux TIC, se fonde sur de nouveaux services associant des biens. Les entreprises n'auront d'autre choix que de gérer l'emploi autrement.



à venir

JOËL-YVES LE BIGOT

LES JEUNES N'ATTENDENT PAS QU'UN EMPLOI ET UN SALAIRE

Ils demandent un avenir d'insertion et d'épanouissement

Spécialiste de la "sociologie générationnelle Junior", Joël-Yves Le Bigot, 65 ans, a exercé tous les métiers de la sphère éducative : chercheur, enseignant, éditeur et animateur. Il a fondé l'Institut de l'Enfant, le Youth Opinion International et Génération 2020.

« Les jeunes sont notre raison d'être et notre avenir ! Mais, pour les insérer dans les entreprises, il faut changer de regard sur l'avenir et savoir les mobiliser.

Nous vivons des ruptures. Pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, les nouvelles générations ne seront pas automatiquement plus riches que celles qui les ont précédées, ni économiquement, ni socialement. Une autre fracture concerne la révolution de l'information avec, à la clé, celle de l'autorité, donc de l'éducation. Les enseignants ne contrôlant plus l'information, ils ne peuvent plus fonctionner dans le cadre éducatif classique. Un troisième bouleversement tient à la fracture entre les jeunes qui, dès leur naissance, ont bénéficié de privilèges et ceux qui, au contraire, sont nés avec des

handicaps sociaux.

La solution ? Rendre le jeune acteur de son éducation, susciter des vocations d'adultes et lui donner envie d'être en vie par l'envie... L'amener à progresser et développer sa capacité à interroger le monde et la vie. Il se mettra alors d'autant plus en mouvement qu'il travaillera sur ses envies.

La situation actuelle des jeunes est paradoxale. Le travail manque ; environ 20 % d'entre eux subissent le chômage. En même temps, les employeurs peinent à en recruter et, à ce jour, plus de 400 000 emplois restent vacants. D'où l'idée de gérer le présent avec un regard nouveau et non plus avec des repères du passé.

Un malaise existe entre les jeunes et les entreprises avec, de part et d'autre, une forme d'incompréhension. Les attentes

des premiers sont décalées comparées à ce qu'imaginent les secondes pour les motiver. Pourtant, les critères d'évaluation des uns et des autres ne sont pas si différents et les écarts représentent précisément la base d'une plateforme d'actions pour bâtir l'avenir.

Onze formes d'intelligence

Mettre les jeunes en projet personnel, social et professionnel, passe par l'action raisonnée, grâce à "l'inform'action". L'éducation sert à affiner l'information reçue. Nous recevons un nombre infini de données et la sagesse tient à peu de choses. La vraie démarche éducative consiste moins à différencier le vrai du faux qu'à retenir ce qui est pertinent par rapport à une problématique, à un moment donné.

Toutes utiles pour l'individu et la collectivité (territoriale, entrepreneuriale ou administrative), onze formes d'intelligence sont identifiées : linguistique, logico-mathématique, spatiale, corporelle, naturaliste, interpersonnelle, créative, intuitive musicale et existentielle. Or, notre système français, avec sa recherche de l'excellence et la sélection, aboutit à ne privilégier que les deux premières.

Mobiliser les jeunes passe par la prise en compte de leurs valeurs. Ils ont compris que, pour agir, il faut d'abord développer des attitudes et ne pas juger les autres. Et, quand leurs parents tendent à opposer individuel et collectif, eux se savent tous différents, mais veulent faire tous ensemble. Leur mobilisation passe également par l'intégration de compétences qui les caractérisent. Ils gèrent l'in-

1. Bibliographie : «Vive les 11-25 ans», J-Y Le Bigot, Catherine Lott-Vernet, Isabelle Porton-Determe, Ed. Eyrolles, 2004. - «J'embauche un jeune - propositions pour sortir de la crise», J-Y Le Bigot, Annabelle Jacquier, Emmanuel Maze-Sencier, Ed. Dunod, 2006.

JOËL-YVES LE BIGOT



certains, réalisent, sont motivés, communiquent et négocient.

Dans l'enseignement comme dans les entreprises, il faut mettre en œuvre une pédagogie du succès, sans se contenter du résultat. Elle s'appuie sur les trois confiances. En soi : si je n'ai pas confiance en moi, je ne me mets pas en mouvement ; en l'avenir : sans confiance en demain, je n'ai aucune raison d'espérer ; en les autres : si je n'ai pas confiance dans les autres, je n'ai pas de motif pour mettre mes talents au service des autres et de m'entourer de ceux qui pourraient me conseiller.

L'éducation vocationnelle

Il faut développer de nouvelles formes d'éducation pour l'insertion. L'éducation à la capacité conduit à être acteur ; l'éducation à la coopération mène à être utile ; l'éducation à l'anticipation pousse à espérer ; l'éducation à la modélisation prépare.

Réussir à mobiliser les jeunes nécessite de bien comprendre qu'ils n'attendent pas qu'un emploi et un salaire. Ils demandent un avenir d'insertion et d'épanouissement, une forme d'identité professionnelle.

Les mots divisent les générations. Dans l'esprit de beaucoup

de jeunes, celui d'orientation porte une connotation négative. Préférons-lui la formule éducation vocationnelle. Elle montre que, partant d'un talent, on aboutit à une compétence, donc une vocation et une mission. Elle peut se construire par étapes, chacune correspondant à un stade du développement du jeune et à un environnement éducatif déterminé. Il sera alors possible de sécuriser la vocation, plutôt que de prétendre sécuriser le parcours professionnel.

Les entreprises peinent à recruter et à fidéliser, l'administration, également. Pour inverser la tendance, il faut redonner

HERVÉ KÉRIVEL  Directeur de l'IUFM de Rennes

L'IUFM PRÉPARE LES ENSEIGNANTS À AIDER LES ÉLÈVES À CONSTRUIRE LEUR PROJET D'ORIENTATION

L'IUFM forme les enseignants à trois missions : instruire, éduquer et préparer à l'insertion sociale et professionnelle des jeunes. « Ce dernier volet est celui auquel la formation des maîtres prépare le moins » estime Hervé Kériver. Celle-ci suit un cahier des charges, établi par l'Éducation nationale et récemment redéfini qui demande à l'IUFM de parvenir à la construction de dix compétences professionnelles.

Le thème de l'insertion sociale et professionnelle renvoie les enseignants à deux thématiques. « Un, qu'ils connaissent le mécanisme économique et les règles qui organisent le monde de l'entreprise ; deux, qu'ils développent

une coopération avec les parents et les autres partenaires de l'école, dont les entreprises. » L'Institution attend de l'IUFM qu'il prépare les enseignants à aider les élèves à construire leur projet d'orientation. Pour cela, « il faut renforcer leur connaissance de l'entreprise ».

« L'école doit faire un pas vers l'entreprise ; l'inverse est aussi indispensable ! Mais, particularité de notre académie », 70 % des enseignants formés iront en région parisienne, dans des établissements au contexte spécifique, avec des élèves souvent éloignés de la culture scolaire et de la finalité de l'école. « C'est un de nos enjeux de bien les préparer à ce type de situation. »

Le concours des enseignants à une judicieuse orientation des jeunes « participe d'une meilleure connaissance du monde de l'entreprise ». Elle dépend aussi de leur manière de travailler sur les liens entre « ce qu'observent les élèves sur les techniques en entreprise et les tâches assez théoriques qu'ils découvrent au lycée ». Sans ce lien, faute de répondre aux attentes des élèves, existe le risque de désinvestissement scolaire et de désintéressement du monde professionnel. « Il serait donc souhaitable que la formation initiale des enseignants approfondisse la connaissance du monde des entreprises. »

Le mode de recrutement des ensei-

gnants français repose « moins sur leur capacité à faire la classe que sur un haut niveau de contenu universitaire ». Cette singularité interroge le parcours de professionnalisation à l'université, durant le parcours de licence, et la possibilité d'allonger la formation initiale.

« Nous travaillons moins sur la mission d'insertion professionnelle, nous centrant sur l'apprentissage de la construction des savoirs. Ils portent du sens pour eux-mêmes et pour l'école. Liés à la mission d'éducation, ils mènent à établir un rapport à la règle, la loi et à poser un regard positif sur l'avenir. »

du sens à l'identité professionnelle et à l'épanouissement dans le monde du travail. Les attentes des jeunes ne diffèrent pas fondamentalement de celles des entreprises. Il faut les faire correspondre avec les compétences requises par les employeurs.

Les marques commerciales réussissent autant auprès des jeunes, car elles leur permettent de grandir à l'intérieur, de la satisfaction de besoins élémentaires à la réalisation de soi. Certains secteurs sont parvenus à un résultat semblable. Ils sont arrivés à créer cette identité professionnelle et cet

épanouissement. Pour cela, ils ont travaillé sur le projet, les valeurs et les partenariats. Ils ont également investi dans la durée, se renouvellent en permanence et, surtout, mesurent constamment les résultats pour optimiser les réalisations. » ●

De l'orientation au projet de vie



Pour mieux préparer les jeunes au monde de l'entreprise d'aujourd'hui et de demain.

C'était mathématique.

Les effets du papy-boom devaient se manifester dès 2006, puis monter en puissance et s'étaler sur une dizaine d'années. Nous sommes à l'épicentre du phénomène. Les démographes l'avaient annoncé. Les effets de la forte dénatalité des années 1990 s'exerceraient dès le début des années 2000. Les conséquences des deux phénomènes s'entrechoquent. De quoi expliquer les difficultés de nombreux secteurs à trouver des collaborateurs, diplômés ou pas ! Elles vont durer, voire s'amplifier. Pourtant, le taux de chômage des jeunes Français reste au-dessus des 20 %. Et l'Hexagone affiche l'un des taux d'activité des 18/25 ans les plus bas d'Europe. En septembre 2006, il n'atteignait que 30 %, contre 52 % en Allemagne et 63 % en Allemagne.

Toutes les études aboutissent aux mêmes conclusions. Le fossé se creuse entre les jeunes et l'entreprise. Le constat vaut particulièrement pour l'industrie, mais pas seulement. Il touche la quasi-totalité des secteurs et beaucoup (trop ?) de vingtenaires prétendent à un emploi dans l'administration. La faute à qui ? Et à quoi ?

Les aspirations des nouvelles générations diffèrent de celles de leurs aînées. Les nouveaux adultes ne misent plus seulement sur le métier pour se réaliser. Leur

épanouissement passe par l'ajout d'autres composantes. De la génération du zapping, ils changent d'entreprise sans état d'âme s'ils n'y trouvent pas leur compte. Et pas seulement financier.

On n'attire pas les mouches avec du vinaigre !

Thierry Troesch, président de l'UIMM Bretagne, l'a bien compris, lui qui explique dans le dernier numéro de Fusions magazine : « On n'attire pas les mouches avec du vinaigre ! L'environnement importe à l'égal du salaire. C'est par la politique managériale [que les entreprises] pourront miser sur le bouche à oreille pour faire la différence. »

Mais, à lui seul, le constat n'explique pas la dichotomie entre le taux de chômage des jeunes et la pénurie naissante de main-d'œuvre. Ni le désamour des jeunes envers l'entreprise.

Pour satisfaire les attentes des premiers il faut substituer la notion d'orientation académique des élèves et des étudiants par celle d'insertion professionnelle. Dès lors, au lieu d'être orientés, ils pourront choisir leur vie d'adulte et leur projet de vie. Cette nouvelle façon d'envisager l'avenir passe par une formation initiale privilégiant toutes les formes d'intelligence. ➤



MICHÈLE MARQUIS Directrice du CIO de Rennes Sud

« NOUS AVONS UN RÔLE DE CONSEIL, JAMAIS DE DÉCIDEUR »

Le Centre d'information et d'orientation (CIO) informe et conseille sur les formations et les métiers. « Nous avons un rôle de conseil et d'accompagnement du développement du jeune, jamais de décideur » souligne Michèle Marquis. « Les parents ont un pouvoir de décision et les chefs d'établissement prennent une décision. » La directrice du CIO de Rennes Sud « lève une ambiguïté : les établissements scolaires pren-

nent des décisions sur le type d'études. Toutefois, le principal problème porte sur la possibilité d'accéder à la formation que le jeune souhaite. La sélectivité existe dans notre système. »

Michèle Marquis met en garde sur la profusion d'informations sur Internet et la nécessité « d'apprendre à les lire, les décoder, les sélectionner et à vérifier leur fiabilité et leur pertinence. Des liens conduisent facilement à un site non fiable. Une

démarche d'éducation au choix est nécessaire, pour apprendre à trier l'utile selon ses goûts et ses aspirations pour éclairer son avenir. »

« On aidera les professeurs à mieux orienter les jeunes en développant les contacts avec l'entreprise. En parallèle, recon naissons aux adolescents le droit de faire des choix à des moments différents, selon les tempéraments. Un plus grand nombre de passerelles est

donc nécessaire. Il permettra à ceux engagés dans une voie d'en changer et à ceux qui n'étaient pas prêts au "bon moment" d'éviter un parcours de combat-tant. Le système s'améliore, mais il reste des progrès à faire. » ●



Un jeune a un projet de vie, pas uniquement un projet scolaire

14/20 en 3^e, trop bien pour l'apprentissage...

CÉLINE CANTO

Ébéniste malgré ses professeurs

À 14 ans, Céline Canto sait ce qu'elle veut : « Faire un CAP d'ébéniste par apprentissage ». Mais voilà. Parmi les premières de sa classe de troisième avec une moyenne de 14 sur 20, ses professeurs tentent de la dissuader de s'engager « dans la filière de l'échec ». Ses parents soutiennent son projet. Elle passe le concours du "Meilleur apprenti de France" durant sa 3^e année d'apprentissage et obtient le premier titre national. Céline enchaîne alors avec un brevet des métiers d'art, au CFA de Fougères. Deux ans après, elle rentre au lycée professionnel de Surgères (Charentes-Maritimes) pour préparer un BTS "Diplôme des métiers d'art", qu'elle passera en juin prochain. Son projet ? « Créer mon entreprise. » ●

PIERRETTE TRONCHET

Responsable de l'Udapel

« Les parents voient de façon positive toute orientation, pourvu qu'elle soit une réussite pour le jeune. Nous travaillons avec les parents pour qu'ils ne choisissent pas l'orientation de leurs enfants à leur place, mais qu'ils les accompagnent. » Pierrette Tronchet, responsable de l'Union départementale des associations de parents d'élèves de l'enseignement libre (Udapel), ajoute : « Encore faut-il que leur accompagnement se fasse avec le projet présenté par l'école et non pas contre ».

« Un jeune a un projet de vie, pas uniquement un projet scolaire ! Il serait donc important, en sortie de troisième, que le conseil de classe prenne en compte le jeune dans sa globalité et pas uniquement ses résultats scolaires. » ●



Le système s'améliore, mais il reste des progrès à faire

➔ De l'orientation au projet de vie

Or, le système scolaire privilégie la linguistique et la logico-mathématique. Demain, il devra tout autant faire cas des autres formes : spatiale, corporelle, naturaliste, créative, existentielle, intuitive, interpersonnelle... Alors seulement, les jeunes trouveront "leur" emploi et leur place dans la société, et les entreprises ne manqueront plus de personnel.

« Inverser la tendance débute dès le collège et l'orientation, quand les jeunes se forment leur vision du monde professionnel et de l'économie » analyse Joël Chéritel, président de l'UE35. « Ils souhaitent découvrir les entreprises afin de valider leur choix d'études et découvrir la réalité des métiers. Elles doivent donc ouvrir leurs portes encore plus grandes. »

La mobilisation des dirigeants est plus qu'essentielle

Pour la 8e année, la Semaine école-entreprise se tient la 3e semaine de novembre. En Ille-et-Vilaine, elle a touché 25 établissements scolaires, 81 classes, 2 000 élèves et 75 entreprises. « Elle marque le temps fort d'une démarche étalée sur l'année scolaire », explique Christophe Daviaud, responsable du pôle Ressources humaines de l'UE35. Preuve de l'intérêt des acteurs « les partenariats directs s'engagent au fil des ans et, le plus souvent, nous n'intervenons que pour faire adhérer de nouvelles écoles ». Depuis 3 ans, s'y ajoutent des stages de 10 jours en entreprise pour les enseignants. Innovation 2007, "24 heures avec" ➔

La Caisse d'Épargne de Bretagne vous aide à créer, à développer et à transmettre votre entreprise...



Banque du développement régional fortement ancrée dans notre territoire, la Caisse d'Épargne vous accompagne dans vos projets. Elle conjugue tous les atouts d'une banque de référence pour les entrepreneurs. Elle est présente à vos côtés de la création jusqu'à la transmission.



CAISSE D'ÉPARGNE
DE BRETAGNE

www.caisse-epargne.fr



Caisse d'Épargne et de Prévoyance de Bretagne, Banque coopérative régie par les articles L. 512-85 et suivants du Code monétaire et financier, Société Anonyme à Directoire et Conseil d'Orientation et de Surveillance - Capital social de 151 080 000 euros - 4, rue du Chêne Germain - CS 17634 - 35576 Cesson-Sévigné Cedex - 383 166 451 RCS Rennes - Intermédiaire d'assurance, immatriculé à l'ORIAS sous le n° 07 002 134.

L'ENTREPRISE VA VERS LES JEUNES

SEMAINE ÉCOLE-ENTREPRISE

Initiée par le Medef et le ministère de l'Éducation nationale, la Semaine école-entreprise fait découvrir l'entreprise aux jeunes et à leurs professeurs. En 2007, 75 entreprises d'Ille-et-Vilaine ont engagé un partenariat avec 25 établissements. 2 000 élèves ont été concernés.

Mickaël Goalec, DRH des Routiers Bretons et Jean-Jacques Blondeau, professeur d'anglais au lycée Saint-Joseph, à Bruz, témoignent.

Le partenariat entre l'entreprise et le lycée date de trois ans. Durant la Semaine école-entreprise, Mickaël Goalec, DRH des Routiers Bretons, présente le métier de routier et le fonctionnement de l'entreprise à des élèves de 4e. « Leurs questions sont identiques à celles des adultes ; celle du salaire arrive vite. Souvent, les

enseignants ne savent pas y répondre. Certains confondent brut et net, d'autres salaire d'embauche et après dix ans d'expérience... De quoi générer des frustrations chez les élèves. On a joué la transparence et ils ont été surpris. Nous avons fait évoluer l'image de notre métier. »

Le DRH a accueilli durant quinze jours Jean-Jacques Blondeau, professeur d'anglais au lycée Joseph de Bruz. « C'est quelqu'un de curieux et sans tabou. Je lui ai

proposé une journée d'intégration, un parcours de découverte puis une semaine avec un chauffeur. Le bilan de cette expérience est positif. »

« J'ai voulu vivre l'expérience de l'entreprise » explique l'enseignant. « Au début, j'étais sceptique ! Mais tout s'est bien passé, car nous avions les mêmes objectifs. J'ai tout de suite mesuré la différence entre le monde de l'entreprise et celui de l'enseignement. On vit les uns à côté des autres dans l'entreprise ; il faut donc une cohésion dans le travail. J'ai fait des livraisons de nuit, de jour... des choses que je n'aurais jamais pensé faire dans ma vie et j'en ai retiré beaucoup. Le métier



de routier est autre chose que celui d'enseignant, avec un mode de vie totalement différent. Après mes 15 jours en entreprise, j'ai mis une semaine pour me réhabituer à ma vie d'enseignant. » ■

DP3

[...] un des élèves m'a dit être étonné que les salariés souriaient dans l'entreprise... !!!

L'option "Découverte professionnelle 3 heures" (DP3) propose, aux élèves de troisième, une approche du monde professionnel à raison d'une séance par semaine. Elle concerne la découverte des métiers, du milieu professionnel, des filières scolaires et de formations et de l'environnement économique et social.

Philippe Réminiac, dirigeant de la SFPI, à Fougères, acteur de la DP3

Le dirigeant a reçu des élèves. Il témoigne. « Nous leur avons fait visiter l'entreprise, découvrir nos métiers et la diversité des activités. C'est un plaisir pour nous et pour les salariés. Il y a une légitime fierté à faire découvrir son métier, expliquer son savoir-faire. À la fin de la visite, un des élèves m'a dit être étonné d'avoir constaté que les salariés souriaient dans l'entreprise... !!! »

« Les enfants ne connaissent pas le monde de l'entreprise. C'est aux dirigeants de leur en faire découvrir les richesses et de les amener à prendre conscience qu'elle peut être un lieu d'épanouissement. » ■



➔ De l'orientation au projet de vie

propose à des dirigeants et chefs d'établissement la découverte mutuelle de leur métier.

« *Il faut aller au-delà* » estime Joël Chéritel. La Découverte professionnelle en classe de troisième (DP3) va permettre à 800 000 élèves de 6 000 collèges de France de découvrir les métiers. Le Medef et les branches professionnelles s'y impliquent particulièrement. Seule la découverte in situ permet de comprendre la réalité des métiers. « *L'idéal serait de proposer aux jeunes de troisième le choix de trois domaines professionnels et, parmi eux, trois métiers, pour lesquels ils passeraient une journée d'observation en entreprise. Ils ont assez de vacances pour trouver les jours nécessaires pour choisir leur futur métier.* »

Certaines réalités ne se mesurent que sur le terrain. Aussi, à la fois conseillers et prescripteurs, les enseignants devraient mieux connaître le monde économique. Le président de l'UE35 insiste. « *Aux entreprises de leur ouvrir les portes. La mobilisation des dirigeants est plus qu'essentielle. Nous devons réfléchir à la façon d'encore mieux préparer les jeunes au monde de l'entreprise. Et comment faciliter les passerelles entre ces deux univers.* »

Le gaspillage décroîtra au profit de l'économie du quaternaire

Ces évolutions s'imposent. D'urgence. Car le monde du travail bouge et, demain, il aura définitivement changé. Le modèle ➔

L'ESC Rennes School of Business, un nouvel Executive MBA publi-information

L'ESC Rennes School of Business propose aux cadres dirigeants un Executive MBA, animé par des spécialistes mondiaux, membres du corps professoral de l'école et axé sur la performance durable et le leadership.

L'entreprise de demain jouera un rôle constructif et responsable dans le développement des communautés et des collectivités là où elles sont localisées. Le nouveau format de l'Executive MBA de l'ESC Rennes School of Business répond aux enjeux des cadres dirigeants :

- piloter la stratégie de l'entreprise dans un environnement changeant,
- repenser l'organisation en vue de s'adapter à un marché de plus en plus global,
- intégrer au quotidien la notion de responsabilité sociétale et de développement durable dans la réflexion comme dans l'action.



Leadership

Un coaching individuel et collectif fait partie intégrante du programme afin d'accroître le leadership et l'efficacité à communiquer des participants.



Enfin, la dimension internationale est une constante au sein de la formation. L'EMBA de l'ESC Rennes School of Business est la seule formation MBA en France entièrement anglophone et accréditée par l'Open University, ce qui garantit un enseignement ouvert sur le monde. Les professeurs permanents de l'école, de 18 nationalités différentes, accompagnent chaque participant dans sa réflexion stratégique et le soutiennent dans sa gestion du changement au sein de l'entreprise.

Diversité multiculturelle

La diversité culturelle des intervenants et leurs différentes origines en terme de pays, d'expérience ou de secteur d'activité, garantissent un enrichissement professionnel et personnel ainsi qu'une approche concrète du management multiculturel.

Contact

Frédérique Buil

02 99 33 48 28

frederique.buil@esc-rennes.fr

www.esc-rennes.fr



MICHELE DEBONNEUIL

LE QUATERNAIRE, OU L'ÉCONOMIE DU FUTUR

L'alliance fine entre biens et services

La société s'est construite sur un mode de production qui s'épuise. Il se fonde depuis plus d'un siècle sur une croissance liée à la mécanisation pour répondre aux besoins quantitatifs des consommateurs. Or ils sont satisfaits dans les pays développés. Nous entrons à présent dans un nouveau modèle de croissance. « Il doit contribuer à la satisfaction et au bien-être du consommateur aisé, servir plus finement ses besoins et, ainsi, prolonger la croissance quantitative par une croissance plus qualitative » analyse Michèle Debonneuil.

Jusqu'ici, la productivité se définissait comme la faculté de produire davantage en un temps donné. A présent, caractérisée par la création d'un surcroît de bien-être en un temps donné, elle consiste à produire plus de diversité et de qualité. Avec des conséquences importantes. « La création de richesse ne s'obtient plus dans la phase de production physique - étant automatisée, son coût marginal est faible -, mais dans celle de conception où réside la quasi-totalité

du coût de production, d'où la notion d'économie de l'information ou de l'immatérielle. Elle indique que la richesse réside dans la conception : plans, programmes informatiques, brevets, etc. »

Les pays industrialisés entrent dans une ère où le service - « mise à disposition temporaire de savoir et de savoir-faire » - est productif, à l'égal du bien de consommation. Si le prestataire de l'économie industrielle fixe les modalités d'accès au service, il les adapte rarement aux attentes du consommateur. « La majorité des besoins étaient refoulés ou contournés. Chacun repoussait le lavage de sa

voiture, la réparation d'un branchement défaillant, ou des démarches administratives, avant de s'y résoudre contraint et forcé. »

Une offre renouvelée par l'apport des technologies de l'information

« Il est normal que ces besoins s'expriment avec l'élévation du niveau de vie et que des individus consentent à payer de tels services si une offre satisfaisante leur est proposée. » Ainsi, depuis 1995, les services aux personnes (livraison de courses, ménage, garde d'enfants, soutien scolaire, assistance informatique...) ont généré 1,5 million d'emplois en France, soit les deux tiers de ceux créés. Et, de 1998 à 2005, la consommation de services des ménages a augmenté de 20 %. « Cette tendance correspond à un besoin de mieux-être. » L'externalisation de services (démarche de tous types, recherche d'informations, formation, entretien de domicile...) « augmentera le confort des individus, comme la production de biens de consommation au XXIe siècle ».

« Cette demande latente rencontrera une offre renouvelée par l'apport des technologies de l'information. »

Les TIC entraînent en effet une chute des coûts et multiplient les capa-

cités de communication, contrôle d'appareils à distance y compris. L'évolution concerne notamment les relations avec les administrations. Déjà, des plateformes locales proposent des guichets uniques coordonnant les services publics nationaux et territoriaux. Il devient facile de satisfaire une demande de prestation occasionnelle, dans un lieu quelconque choisi par le consommateur. Par exemple, les nouveaux moyens d'enregistrement et de suivi de flux permettent une gestion décentralisée des prestations de services et la baisse de leur coût. « La microélectronique va autoriser l'industrialisation de la mise à disposition de presta- »

1. Inspectrice générale des Finances et instigatrice du plan Borloo de développement des services à la personne, elle est l'auteur de "l'Espoir économique, vers la révolution du quaternaire", paru l'an dernier chez Bourin éditeur.



« De la matière grise pour mettre en œuvre les techniques de demain »

THIERRY DANJOU

Président de la fédération du BTP d'Ille-et-Vilaine

« Je suis très optimiste pour mon secteur d'activité. Du fait de la démarche environnementale, nous ne connaissons même pas une partie des matériaux que nous utiliserons dans dix ans ni ce que seront les nouveaux métiers qui iront avec. Surtout que, pour diminuer les coûts, les immeubles du futur seront de plus en plus construits avec des produits industriels. Nous aurons besoin de gens qui ont de la matière grise pour mettre en œuvre les techniques de demain. »

« Pour préparer l'avenir, il faut aller au-devant des jeunes et les inciter à venir en entreprises, en développant les stages. Constaté que tous les CFA et lycées professionnels d'Ille-et-Vilaine sont pleins rend optimiste. Le niveau des jeunes également. Hier, seuls venaient dans le bâtiment ceux qui étaient en panne de projet éducatif ou personnel. Maintenant, les jeunes ont un projet de vie, au-delà de la démarche scolaire ou de la quête de diplômes. »

➔ De l'orientation au projet de vie

économique de la société industrialisée frôle l'implosion et la globalisation bouleverse tout sur son passage. L'e-commerce transforme le paysage économique et les attentes des consommateurs évoluent. La mutation du modèle économique est en cours. Inexorablement. Elle implique un changement de mentalité et de modes de consommation. Le gaspillage décroîtra au profit de l'économie du quaternaire, qui, grâce aux TIC, se fonde sur de nouveaux services associant des biens. Les entreprises n'auront d'autre choix que de gérer l'emploi autrement.

Les consommateurs des pays industrialisés passent lentement, mais sûrement, d'une vie dans laquelle ils veulent posséder, à une autre qui leur offre du mieux être. La révolution à venir du quaternaire satisfera les besoins renouvelés de chaque individu.

Cette nouvelle économie réconciliera la croissance avec l'écologie et le durable. Toutefois, elle ne pourra se mettre en place que sous certaines conditions. Elle exigera notamment de nouvelles compétences et de nouveaux apprentissages. Le salarié du quaternaire apprendra à travailler en autonomie, dans l'incertain. Il privilégiera la relation aux autres, l'animation, la coopération et la capacité à renouveler ses savoirs.

La mobilisation des chefs d'entreprise plus qu'essentielle

Les dirigeants font face à un double enjeu : l'un, à court terme, l'autre à long terme. Il s'agit dans

les deux cas de mieux préparer les jeunes au monde de l'entreprise d'aujourd'hui et de demain. Dans les deux cas, « la mobilisation des dirigeants est plus qu'essentielle » assène le président de l'UE35. Elle exige la prise en compte des notions capitales d'insertion et de passerelles. Et elle passe par le rapprochement entre les mondes de l'entreprise et de l'enseignement. « Ils doivent être plus à l'écoute de leurs attentes réciproques. »

Chacun s'accorde sur le constat. Aujourd'hui, à la fin de leurs études, les jeunes adultes ont besoin de lieux d'insertion et d'adaptation professionnelle au sein de l'entreprise. Ces sas doivent s'appuyer sur un management adapté, basé sur le compagnonnage et le coaching. Il assurera l'adaptation des nouvelles recrues aux spécificités de l'entreprise et favorisera leur fidélisation.

« L'apprentissage est dans la suite logique de l'orientation. » Joël Chéritel tire un enseignement du déplacement de 150 chefs d'entreprise, à Berlin, en octobre dernier, à l'occasion des 8e Rencontres internationales de l'UE35. « Nous avons été frappés par l'importance de l'apprentissage ». Par exemple, Mercedes emploie 8 % d'apprentis. L'entreprise du président du patronat berlinois en compte 25 %, sur 1 400 salariés, allant jusqu'à créer un centre d'apprentissage, ouvert à d'autres entreprises. « Il en tire des atouts : de l'innovation, de la jeunesse, un esprit de tribu. La formule apporte aux jeunes la ressource qui peut leur permettre de poursuivre leurs études. Du vrai

MICHELE DEBONNEUIL



➔ *tions sur-mesure, pour quelques heures et leur diversification.* »

La tendance vers l'achat d'une mise à disposition temporaire

Deux grandes pistes de services nouveaux se dessinent. « *On pourra se payer des heures de services de temps en temps* », tel pour le ménage d'un domicile, les conseils d'un coach, d'un styliste, d'un banquier ou d'un cuisinier... Mais aussi, « *les services rendus dans des lieux dédiés deviendront mobiles* ». Déjà, coiffure, soutien scolaire ou formation se font à domicile. D'autres services suivront. « *Leur diversification et l'évolution des TIC dessinent une révolution plus radicale : l'intégration des biens et des services dans une offre unique.* »

Les TIC permettent déjà d'industrialiser la livraison et l'envoi de biens courants. Elles évitent de se déplacer et proposent de nouveaux choix aux consom-

mateurs. Le boum des ventes en ligne sur Internet bouleverse le commerce ; en émerge une nouvelle combinaison de biens et services intégrés. Pour les biens durables, complexes d'utilisation, vite dépassés et aux pannes coûteuses, la tendance ira vers l'achat d'une mise à disposition temporaire, incluant service de formation à l'usage, entretien régulier, réparation, financement, assurance et remplacement.

« *L'automobile a entamé la mutation.* » Demain, elle ne sera plus achetée, mais louée à l'année, la semaine ou l'heure, avec des services de parking, d'entretien, d'assurance, voire de chauffeur. L'offre concernera un nombre croissant de biens qui « *deviendront les consommations intermédiaires d'un service intégré, offert directement par les producteurs aux consommateurs* ». Les services s'articuleront autour des biens et des lieux, formant des produits complexes, intégrés,

simples d'utilisation, et finement adaptés à la demande.

Les services deviennent un écrin pour les biens

La frontière entre biens et services s'estompe, laissant place à des synergies et des rapprochements. « *Les services deviennent un écrin pour les biens ; ils en accroissent et en prolongent l'utilité. Le secondaire et le tertiaire se conjuguent. L'économie du quaternaire germe ; sans renier le paradigme précédent, elle le complète et le dépasse.* »

Les services de l'économie du quaternaire ne concerneront pas immédiatement la majorité des consommateurs. Toutefois, « *ils engageront une spirale vertueuse entre gains de productivité, amélioration des conditions de vie et augmentation de la demande, qui finira par toucher l'ensemble de la population. Le quaternaire se généralisera en s'industrialisant.* » ■

AHMED NAIT-CHALAL

Plombier-chauffagiste et solariste

Après une formation d'apprenti plombier-chauffagiste et plus de dix années d'expérience, Ahmed Nait-Chalal crée l'EURL Nach, en 1998, à La Fresnais, près de Dol-de-Bretagne. En 2005, il crée Nach Sol'Air et forme certains de ses compagnons au métier de solariste. Il va également en Allemagne, au Canada et en Chine, « *voir ce qui se fait* ». À présent, l'entreprise réalise la moitié de son chiffre d'affaires sur ce marché « *porté par le crédit d'impôt* ».

Ahmed Nait-Chalal insiste sur l'importance de vraies compétences : « *Nous avons réussi à développer cette activité grâce à notre savoir-faire de plombier-chauffagiste. Maintenant, pour vendre du solaire, nous ne faisons plus de publicité ; c'est le client qui la fait. Ce nouveau métier revalorise le personnel. Aujourd'hui, on ne dit plus le plombier, mais Monsieur le plombier !* »



« *On ne dit plus le plombier, mais Monsieur le plombier !* »

HEUZÉ ASSURANCES

COURTIER

CHEFS & DIRIGEANTS D'ENTREPRISES

VOTRE STATUT DE MANDATAIRE SOCIAL VOUS EXPOSE DE + EN +

PROTECTION FINANCIÈRE

+

PROTECTION JURIDIQUE

+

PROTECTION PATRIMONIALE

Personnelle & Professionnelle

+

PROTECTION SOCIALE

Garanties intégrales

Face aux évolutions législatives et réglementaires

Face aux décisions jurisprudentielles

Un état des lieux est indispensable

HEUZÉ ASSURANCES | SERVICE : PROTECTION DES MANDATAIRES SOCIAUX

BP 81457 - 44, rue de Rennes - 35514 CESSON-SEVIGNE Cédex

Tel : 02 99 83 07 07 - Fax : 02 99 83 07 00

MARC GONTARD Président de Rennes II

À ceux qui prétendent que les cours de faculté ne préparent pas forcément à ce qu'attend l'entreprise, Marc Gontard, président de Rennes II répond : « Vous parlez de l'université d'hier ! Ses missions traditionnelles concernaient la recherche, particulièrement fondamentale, dont la création du savoir et la diffusion de ce savoir à travers de l'enseignement. Il était organisé autour de disciplines, chacune d'elles étant comme un tuyau conduisant vers un concours en fin de parcours. Les étudiants qui échouaient avaient beaucoup de mal à se réinsérer. »

« Nous avons pris conscience de ce problème depuis quelques années et nous avons créé des filières pluridisciplinaires, préprofessionnalisantes, en langues étrangères appliquées, administration économique et sociale, etc. Puis, plus récemment, nous avons appliqué des diplômes professionnels, en relation avec le monde du travail et de l'entreprise : licences pro et

masters pro. Mais ils ne concernent qu'un petit nombre d'étudiants et des filières sélectives. »

« Il fallait imaginer autre chose pour l'ensemble des étudiants. C'est ce que nous mettons en place actuellement, en inversant la démarche. Au lieu d'aller des disciplines vers les débouchés, nous nous sommes demandés sur quel choix professionnel s'ap-

puient nos disciplines. Rennes II enseigne une quarantaine de disciplines qui conduisent vers cinq champs disciplinaires : métiers de la culture et de la création artistique, de la santé et de l'action sociale, de la formation et de l'enseignement, de l'information et de la communication des activités physiques et sportives. »

« Nous dissocions le savoir disciplinaire, sanctionné par un diplôme et les champs professionnels à la définition très large. À l'intérieur de ces derniers, nous distinguons différents parcours qui, au cours de la licence, amènent l'étudiant vers une approche métier. Deux types de formation coexistent ainsi. La formation disciplinaire, fondée sur des savoirs et un



MARYLÈNE BOBET

Étudiante en Master 2 à Rennes II

En master 2 d'ingénierie et psychologie du travail, Marylène Bobet est rentrée en psychologie « avec la volonté d'arriver là où je suis aujourd'hui. Mais j'ai dû chercher par moi-même l'information, notamment via des forums d'orientation. J'ai pu découvrir d'autre partie de la psychologie que celle clinique, comme la psychologie sociale liée à celle du travail. Je l'ai découverte par des rencontres et des stages de longue durée. Ils m'ont permis de comprendre le monde de l'entreprise, de pouvoir faire le lien et de me motiver. »

« Les stages m'ont permis de comprendre le monde de l'entreprise »

- Complémentaire santé
- Prévoyance • Retraite • Epargne

Diapazz

L'innovation
au service
de l'entreprise

L'expérience
de Radiance :

700 000 personnes
et 4 000 entreprises
protégées

Rencontrons-nous :

RENNES
5 bd de Lattre de Tassigny

VANNES
12 bd de la Résistance
02 99 29 66 00



www.radiance.fr

La Mutuelle qui va à l'essentiel

MARC GONTARD

➔ enseignement de champs puis de parcours, conçu en termes de compétences et élaboré avec des professionnels et des représentants de l'entreprise. »

« Cette évolution entraîne des réactions plutôt positives au sein

de la faculté. Un changement de culture est en train de se produire à l'Université. La loi LRU¹ finira bien par s'appliquer. Une des missions nouvelles inscrites dans le texte concerne l'ascension professionnelle. L'Université est

en train de prendre un tournant qui marquera son évolution d'une manière radicale. »

« L'Université a besoin des entreprises ; les deux doivent faire un pas. Elle cherche à adapter ses formations afin de préparer

les étudiants aux compétences qui leur permettront d'avoir une place en entreprises. Elles doivent accepter que les étudiants aient encore besoin d'un peu de formation au métier précis qu'ils exerceront. »

« Deux choses importantes seront beaucoup plus présentes dans le cursus des étudiants. Dès la première année, il y aura sensibilisation obligatoire à un projet professionnel, donc suivie du choix d'un champ professionnel. Ensuite, au fil de la licence, la spécification vers un parcours professionnel s'appuiera notamment sur les stages. Nous voudrions les rendre obligatoires dans tous les cursus à Rennes II. Je lance donc un appel aux entreprises pour y parvenir. » ■



1. Loi relative aux libertés et responsabilités des universités (dite loi LRU, ou loi Pécresse), initialement intitulée loi portant organisation de la nouvelle université et communément appelée loi d'autonomie des universités.

JACKY CHATELAIN

Directeur de l'Apec

L'Apec réalise une enquête annuelle d'insertion sur les filières de formation. Celle de 2007 porte sur les étudiants de niveau bac + 4 en 2006. Huit sur dix ont trouvé un emploi (six sur dix en 2005). Quant aux deux sur dix restés sans emploi, « ce n'est pas un hasard. Ils ont fait peu de stages et n'ont pas songé à construire leur projet professionnel durant leurs études. Ils ont attendu d'avoir leur diplôme pour rechercher un emploi. » L'enquête révèle aussi des écarts

d'accès à l'emploi selon les filières. Pour les formations d'ingénieurs (écoles supérieures ou écoles intégrées à l'université), « 98 % des élèves sont recrutés avant la sortie de l'école ». Idem en écoles de commerce. Par contre, « les choses sont moins favorables » en Sciences humaines et Lettres, même si elles « s'améliorent sensiblement » pour ces dernières. Dans d'autres filières, comme Physique-Chimie-Biologie, l'insertion reste difficile du fait « de

critères tenant à la structure de l'appareil productif français et à d'autres qui relèvent d'éléments de réglementation ».

« Il n'y a pas de blocage par essence dû à la filière de formation. Ainsi, lors d'un stage, un étudiant en histoire a découvert l'intérêt de l'assurance et la compagnie celui des historiens. Les étudiants doivent avoir un esprit ouvert et les dirigeants ne devraient pas recruter de diplômés puisqu'ils recherchent des potentiels. »

« Les chefs d'entreprise ne devraient pas recruter de diplômés puisqu'ils recherchent des potentiels »

Chefs d'entreprise, préservez votre capacité d'entreprendre

Découvrez
les nouveautés
2008

Pour un entrepreneur perdre sa situation ce n'est pas seulement perdre un revenu, c'est souvent perdre les moyens matériels d'entreprendre.

Depuis plus de 25 ans, 60.000 Chefs d'entreprise* l'ont compris. Ils ont adhéré à la Garantie Sociale Chômage.

Créée en 1979 à l'initiative du MEDEF et de la CGPME, rejoints en 1992 par l'UPA, la GSC propose une protection indispensable en cas de chômage :

- elle garantit selon les situations individuelles jusqu'à 70% du revenu fiscal professionnel,
- elle assure jusqu'à 2 ans de prestations non imposables.

*Chefs d'entreprise en nom personnel, Artisans, Dirigeants mandataires sociaux.



La Garantie
Sociale
des Chefs et
dirigeants
d'entreprise



Peter Correz/Photogram Stone - atefo communication

Le dossier d'information sur la Garantie Sociale des Chefs et Dirigeants d'Entreprise est disponible sur simple demande par téléphone ou en retournant ce coupon à : **GSC : l'Assurance Chômage de l'Entrepreneur** - 42 avenue de la Grande Armée 75017 Paris - Tél.: 01 45 72 63 10 - Fax : 01 45 74 25 38 - www.gsc.asso.fr : calculez vos cotisations et prestations

Entreprises 35

M.

Adresse :

Entreprise :

ERIC ORSENA Écrivain, académicien, professeur

« LE DIPLÔME EST, AU MIEUX, UN DÉPART »

« J'ai appris quatre choses de la Bretagne. Le monde entier est notre terrain de jeu. Même dans les coins les plus reculés, on trouve une bouteille de Coca-cola et un Breton... En second lieu, les marées nous font réaliser que tout est éphémère. Leçon trois : une équipe, ce n'est pas mal. Enfin, la Bretagne illustre la force de l'identité. Quand on est certain de son identité, on « em... moins le monde ». J'ajoute deux constats à ces leçons. Nous sommes tous sur le même bateau : l'entreprise. Et, sans elle, pas de social. Elle n'est ni de droite, ni de gauche. C'est la répartition des fruits du travail et du capital qui décide si on est plutôt d'un côté ou de l'autre.

Nous vivons une période sans doute intéressante, mais qui, heureusement, ne va pas durer. Si, pour l'instant nous manquons d'emplois, la


situation s'inversera assez rapidement. Les entrepreneurs ne trouveront plus assez de jeunes à souhaiter les rejoindre ; ils doivent leur en donner l'envie. La conjugaison de trois règles y aidera.

Il faut se connaître ; dans ce cadre, les stages sont absolument nécessaires.

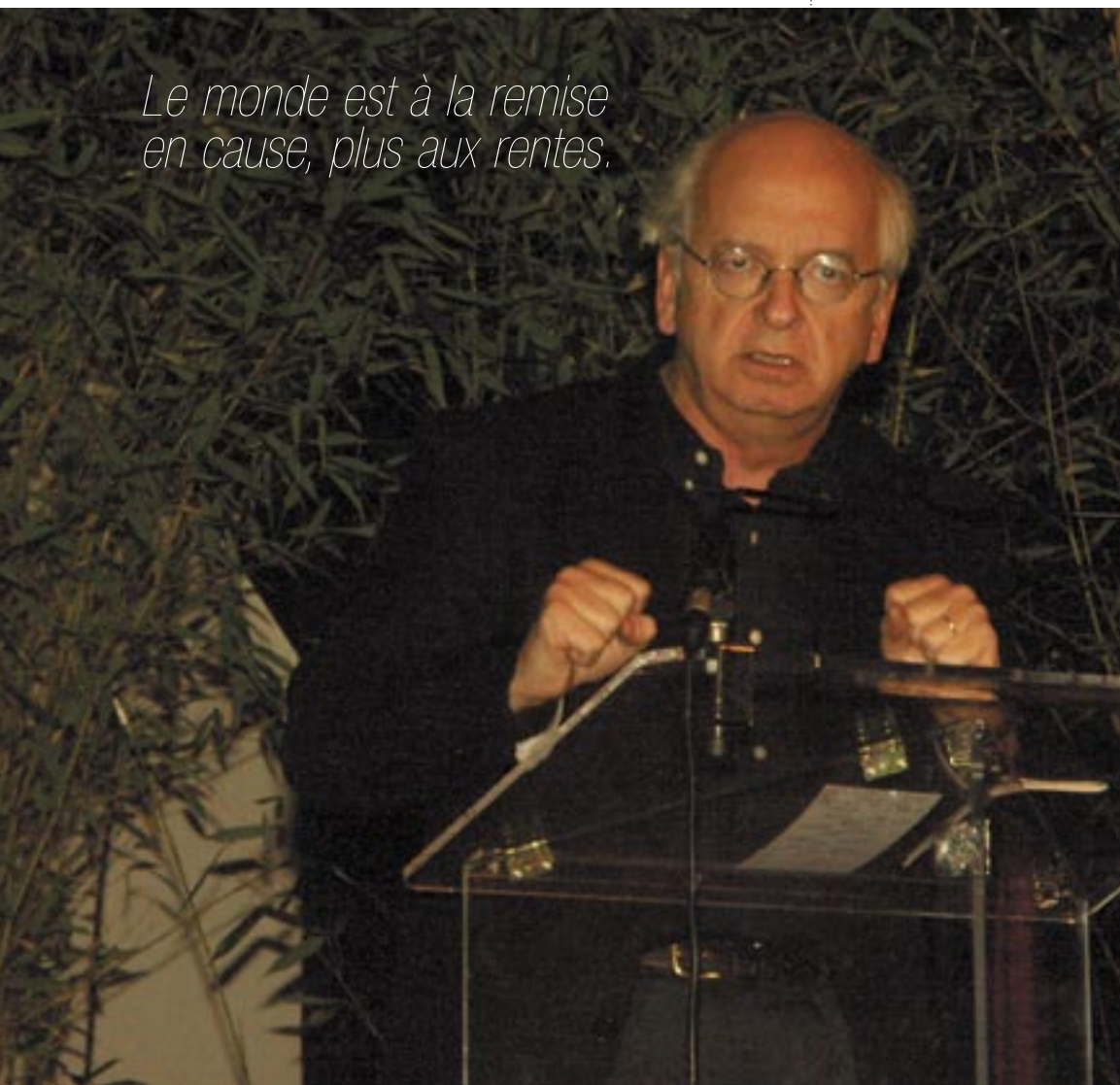
Il faut trouver une juste articulation entre l'intellectuel et le manuel, entre la formation générale et le métier, dont chaque jeune changera plusieurs fois. Le diplôme est, au mieux, un départ ; or, en France, c'est souvent une rente. Mais le monde est à la remise en cause, plus aux rentes.

Enfin, il faut des formations en alternance. Enchaîner dix années de faculté à la suite devrait être interdit. Pourquoi l'alternance serait-elle

bonne en politique et néfaste en économie ? Il faut évidemment établir des passerelles ; ce que nous connaissons aujourd'hui sera dépassé dans quelques années. Les élites ne sont plus des élites à vie.

Au-delà de ces règles, il faut laisser une place au rêve. La chance est une sorte d'idéal dont il faut s'approcher. La vraie vie doit intégrer le travail qui doit être le plus près possible de la création. Chaque jeune doit se rendre compte qu'il n'aura pas une vie professionnelle, mais plusieurs. Ce sera dur, mais avec plus d'opportunités. Sa vie, son entreprise et son chef-d'œuvre, c'est lui-même ! 

Le monde est à la remise en cause, plus aux rentes.



DYNAMISEZ VOTRE FORMATION AVEC OPCALIA BRETAGNE

Une proximité géographique

Dans chaque département, OPCALIA Bretagne dispose d'une équipe de conseillers et d'assistantes. Cette proximité garantit une bonne connaissance de votre entreprise et une réponse rapide à vos attentes et vos besoins.

Une gestion facilitée

Interface entre les entreprises, les organismes de formation et les institutions, OPCALIA Bretagne vous allège des contraintes administratives, financières et fiscales liées à la formation. Des documents vous permettent de suivre votre plan de formation et vos dépenses en toute transparence.

Des avantages privilégiés

Les services personnalisés et la qualité des conseils d'OPCALIA Bretagne vous garantissent de bénéficier des solutions les plus avantageuses. Dans le cadre d'embauches ou de projets de formation, OPCALIA Bretagne vous permet d'accéder à un réseau de partenaires et à des services exclusifs.

Des valeurs communes au service de nos adhérents

Accord du Réseau OPCALIA

OPCALIA, né de la fusion du réseau FRANCE OPCAREG et de l'OPCIB a développé des services à forte valeur ajoutée au profit de certains secteurs professionnels et pour offrir des prestations homogènes aux entreprises implantées dans plusieurs régions.

Quelques activités concernées :

- activités du déchet
- assainissement
- Bijouterie Joaillerie
- Energie - Environnement
- Jouets puériculture
- Manutention aéroportuaire
- Manutention et nettoyage ferroviaire
- Prévention sécurité
- Services de l'eau
- Services funéraires
- Transport aérien
- Désinfection, Désinsectisation, Dératisation

Par ailleurs, OPCALIA Bretagne mène de nombreuses actions en faveur de l'emploi et de la formation avec des partenaires régionaux.



OPCALIA est
le nouveau nom
du réseau
OPCAREG



FINANCEMENT - SERVICES - CONSEIL

SAINT-BRIEUC

5, place de la liberté
22000 Saint-Brieuc
Tél. : 02 96 68 03 03
Fax : 02 96 68 00 14
stbrieuc@opcalia-
bretagne.com

RENNES

4 bis, allée du Bâtiment
CS 34228
35042 Rennes Cx
Tél. : 02 23 20 00 20
Fax : 02 23 20 00 21
rennes@opcalia-
bretagne.com

SAINT-MALO

8, bd Villebois Mareuil
35400 Saint-Malo
Tél. : 02 99 40 15 40
Fax : 02 99 40 15 80
stmalo@opcalia-
bretagne.com

BREST

220, rue Ernest
Hemingway
29218 Brest Cx 1
Tél. : 02 98 80 97 80
Fax : 02 98 80 97 79
brest@opcalia-
bretagne.com

MORLAIX

1, bis route de
Plouvorn
29600
St Martin des Champs
Tél. : 02 98 62 12 91
Fax : 02 98 62 05 77
morlaix@opcalia-
bretagne.com

QUIMPER

Imm. Le Cap Vert
5, rue Félix Le Dantec
29000 Quimper
Tél. : 02 98 90 75 94
Fax : 02 98 52 04 75
quimper@opcalia-
bretagne.com

CAUDAN

507, rue Jacques
Ange Gabriel
Z.I. de Lann Sévelin
56855 Caudan Cx
Tél. : 02 97 89 05 20
Fax : 02 97 89 09 90
caudan@opcalia-
bretagne.com

VANNES

Parc tertiaire de
Laroiseau
2 rue Ella Maillart
56000 VANNES
Tél. : 02 97 63 87 67
Fax : 02 97 89 09 90
vannes@opcalia-
bretagne.com