

Le Petit Economiste

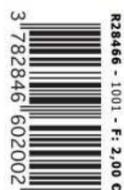
Le journal de l'économie en Poitou-Charentes

N°11

FORMEZ-VOUS !

SOMMAIRE

- 2 La formation, tout un programme !
- 3 Formation professionnelle, les règles du jeu
- 4 Un peu de vocabulaire
- 5 Se former pour décrocher un job
- 6 Des formations atypiques
- 7 Se former en alternance
- 8 Formation et besoins des entreprises
- 9 Les dirigeants aussi se forment !
- 10 Se former quand on a plusieurs employeurs
- 11 Offres de formations 2010
- 12 Des bancs de Louis Le Grand et de l'ESSEC au CAP de Maroquinerie



Le Petit Economiste | N° 11 | mars 2010

Le Petit économiste®
 Journal indépendant d'informations économiques en Poitou-Charentes
 21 rue de gâtine - 79310 Verruyes
 Email : contact@lepetiteconomiste.com - Tel : 05.49.63.00.08
 Editeur : **Cécilia Rochefort**
 4 éditions par an (février, juin et octobre + hors série)
 Tirage du n°11 à 3000 ex. - Imprimé sur papier PEFC (gestion durable de la forêt)
 Imprimeur : Imprimerie Bordessoules - St Jean d'Angely
 ISSN 1777-7941 - Dépôt légal n° 22210
 Rédaction :
 Sophie Guitonneau - Sylvie Dandonneau - Cécilia Rochefort
 Publicité / Annonces/Abonnements :
 Tel : 06.80.16.04.52 - email : publicite@lepetiteconomiste.com
 Diffusion : dans les principaux points presse de Poitou-Charentes
 Crédits photo :
 Couverture : Fotolia - Page 2 : Fotolia - Page 3 : CR - Page 4 : Eric Chauvet
 Page 5 : Sophie Guitonneau, CR - Page 6 : Sophie Guitonneau - Page 7 : CR
 Page 8 : CR - Page 9 : Sophie Guitonneau, CR - Page 10 : Sylvie Dandonneau
 Page 12 : Eric Chauvet.

LA FORMATION, TOUT UN PROGRAMME !

Édito

D'une région à l'autre !

Les régions sont au cœur de l'actualité. En toile de fond du renouvellement du mandat des élus, se dessine aussi la réforme des collectivités. Les «conseillers territoriaux», nés de la réforme récente des collectivités devraient remplacer, à l'horizon 2014 les conseillers généraux et les conseillers régionaux.

Quelle sera l'étape suivante ? Qu'en sera-t-il à terme des compétences de ces collectivités ?

La formation, qui représente un budget important des conseils régionaux, aura-t-elle la même importance ?

Le poids économique de ce secteur est loin d'être négligeable, et le sujet reste au cœur de la croissance de nos territoires en matière de compétences, de croissance aussi.

Le Petit économiste, qui vient d'inaugurer, sous licence de marque, un **nouveau site web en région Nord-Pas de Calais (www.nord-economie.fr)**, ne manquera pas de suivre cette actualité à une échelle qui, désormais, dépasse le seul territoire de Poitou-Charentes.

Cécilia Rochefort,
Éditeur du *Petit économiste*.
c.rochefort@lepetiteconomiste.com

La formation, il faut le dire, a le vent en poupe « on n'a jamais eu autant de demandes » remarquait il y a peu Laurent Reveillon, Directeur du FONGECIF, avant de pondérer « pour autant, nous sommes contraints de refuser nombre de dossiers. La raison ? Des projets professionnels imprécis et bien entendu des recettes en baisse. »

Il est vrai que le FONGECIF, comme les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés, dont les ressources sont assises sur la masse salariale des entreprises, doivent faire face à une baisse de ces fonds, période de crise oblige.

Néanmoins, l'information des salariés, et la multiplication des dispositifs conduisent aujourd'hui nombre de personnes à penser autrement leur carrière professionnelle.

Bilans de compétences, congés de formation... sont mis à profit de plus en plus pour «faire un métier qu'on aime» comme le souligne Aurélien Morand, en formation en alternance pour trois années (lire page 7) afin de décrocher un diplôme d'ingénieur.

Parallèlement à ces formations qualifiantes, des formations plus «légères», comme celles que pratique l'IREO de Chauvigny sur les Plantes Aromatiques et Médicinales, affichent complet (lire page 6) ; démontrant aussi la **volonté des usagers de progresser pour un objectif d'ordre privé**. D'ailleurs, le bien-être, la découverte de soi, des autres, de l'environnement, sont autant de domaines qui connaissent un vif succès auprès du public, quelque soient les générations.



Du côté de la formation initiale, certains étudiants et enseignants n'hésitent pas à se rapprocher des milieux professionnels afin de travailler à un programme plus adapté à leurs attentes (lire page 8). Malheureusement, la démarche est encore trop isolée !

La formation en chiffres

En 2006, en Poitou-Charentes, **862 prestataires de formation** ont accueilli 313 862 stagiaires (dont 62% de salariés, 19% de demandeurs d'emploi et 19% de particuliers) et leur ont dispensé 13,9 millions d'heures de formation, pour une durée moyenne de 30 heures.

Quant à l'accès des salariés aux dispositifs de formation, il n'est pas le même à tous les échelons de la hiérarchie. Ainsi, 25% des ouvriers sont concernés, contre 41% pour les employés,

58% pour les agents de maîtrise et les techniciens et 62% pour les ingénieurs et cadres. D'autre part, on constate que **plus les entreprises sont importantes, plus les taux de formation y sont élevés** : 63% dans les structures de 500 salariés et plus contre 18% dans celles de 10 à 19 salariés.

En 2006, le chiffre d'affaires global de l'ensemble des prestataires de formation de Poitou-Charentes (hors CNED) s'élève à 154,4 millions d'euros.

Des prestataires de formation qui sont majoritairement de petites unités : près de 70% d'entre eux réalisent un chiffre d'affaires inférieur à 75 000 euros. **Les entreprises demeurent les premiers partenaires financiers des prestataires de formation** (49%), suivies par les pouvoirs publics (32%).

Source DRTEFP, étude 2006 sur les entreprises de 10 salariés et plus.



CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DES DEUX-SEVRES



Faites du e-marketing votre meilleur commercial !

web



- Envoyez des e-mailings
- Créez vos newsletters
- Animez des blogs
- Utilisez les réseaux sociaux
- Optimisez votre référencement

**Passez à l'action !
Formez-vous au e-marketing**

**Contactez-nous : formation@cci79.com
www.cci79.com - Tél. : 05 49 28 79 79**

FORMATION PROFESSIONNELLE : LES RÈGLES DU JEU

Par Laurence JOUVE, juriste en droit social, MEDEF Deux-Sèvres.

Les entreprises doivent consacrer un pourcentage minimum (entre 0,55% et 1,6%) de leur masse salariale à la formation professionnelle. En pratique, elles y consacrent **un budget très largement supérieur aux obligations légales.**

Chaque entreprise dépend d'un ou plusieurs OPCA (Organismes Paritaires Collecteurs Agréés), dont la mission première est d'aider l'entreprise dans la mise en place d'une politique ambitieuse de formation.

Pourtant, chaque salarié n'obtient pas toujours la formation souhaitée.

Le choix de l'action de formation se fait généralement sur demande ou en accord avec le salarié mais il **peut également être imposé** ; le refus du salarié de participer à une formation inscrite au plan de formation pouvant être qualifié de **faute disciplinaire.**

Dans l'objectif de développer l'employabilité des salariés, les partenaires sociaux ont créé des **dispositifs d'accès plus libres aux salariés** (DIF, CIF, VAE, Congé de bilan de compétences...) mais tout sera fonction de la capacité des organismes financeurs !

Un accès plus large à la formation pour tous :

La Loi du 24 novembre 2009 a introduit des changements majeurs, notamment : La création du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP). Outre le rôle de péréquation des collectes, l'enjeu de ce nouveau fonds est

de contribuer au financement d'actions de formation professionnelle pour les salariés, mais également pour les demandeurs d'emploi, populations plus fragilisées donc prioritaires.

Ce fond sera alimenté, notamment, par des fonds issus des entreprises. Ainsi, chaque année, les OPCA devront verser une contribution obligatoire comprise entre 5% et 13% de leur collecte (plan de formation, professionnalisation, CIF). Compte tenu du contexte de crise économique et de ses effets négatifs sur l'emploi, le pourcentage pour l'année 2010 est fixé à 13%.

Il apparaît ainsi clairement que cette contribution diminue d'autant les ressources directes des entreprises.

Des dispositifs qui évoluent :

Simplification du plan de formation : celui-ci compte désormais 2 catégories au lieu de trois (regroupement des deux premières catégories). Seules les actions liées au développement des compétences pourront être réalisées hors temps de travail.

Le DIF est élargi et devient transférable (Voir encadré ci-contre).

Élargissement de l'accès au contrat de professionnalisation : l'élargissement concerne certains jeunes de 16 à 25 ans ainsi que des bénéficiaires de revenus tels RSA, ASS...

Le CIF hors temps de travail : dès un an d'ancienneté, le salarié pourra bénéficier d'une formation pouvant se dérouler hors du temps de travail (durée minimale

de formation : 120h).

Des nouveautés :

Le bilan d'étape professionnel : ce nouveau type d'entretien s'ajoute aux 3 existants : entretien annuel, professionnel, et professionnel de seconde partie de carrière. Ce bilan se fait **à la demande du salarié après 2 ans d'ancienneté, renouvelable tous les 5 ans.**

La Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE) : elle finance une période de formation pour des demandeurs d'emploi susceptibles d'occuper un emploi pour lequel une offre a été déposée par une entreprise auprès de Pôle Emploi. Les compétences à acquérir (400 heures max.) seront déterminées avec l'entreprise et la formation sera dispensée préalablement à l'entrée dans celle-ci. La POE est financée par Pôle Emploi, éventuellement le FPSPP ainsi que l'OPCA de l'entreprise.

Le DIF devient transférable

Désormais, le **Droit Individuel à la Formation** est transférable, sauf faute lourde, le salarié conserve ses droits après son départ de l'entreprise. Quelques détails :

- Le **certificat de travail doit mentionner le crédit d'heures de DIF**, la somme correspondant à ce crédit (9,15 € X nombre d'heures acquises et non utilisées) ainsi que l'OPCA dont relève l'entreprise.
- Si le salarié retrouve un emploi, il a **2 ans pour utiliser ses droits** au DIF et si celui-ci est accepté par son nouvel employeur, la formation pourra avoir lieu pendant le temps de travail. L'action sera financée par l'OPCA de cet employeur. Si ce nouvel employeur refuse la demande du salarié à accéder à ses droits antérieurs, la formation, si elle est finançable, aura lieu hors temps de travail.
- Si le salarié est au chômage, après avis du référent de Pôle emploi, il pourra accéder à cette formation qui sera alors financée par l'OPCA de son ancienne entreprise.

Rappel : le DIF c'est **20 h de formation par année de travail**, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 h.



Publi-Information : OPCALIA, bien plus qu'un collecteur de fonds

OPCALIA est un OPCA : Organisme Paritaire Collecteur Agréé interprofessionnel. Fort d'un réseau national de 28 antennes, et de 410 millions d'euros collectés en 2008 auprès de plus de 39000 entreprises, l'organisme paritaire (Gouvernance patronale et salariale), développe également des outils pratiques de pilotage global des compétences.



Emmanuel POCARD, Directeur régional d'OPCALIA, explique que « les missions des OPCA évoluent, nous créons aujourd'hui des outils transversaux au service du développement de compétences pour nos adhérents. A l'échelle de la région, 15 personnes sont aujourd'hui sur le terrain et à l'écoute des attentes des entreprises.

Un déficit de formation dans les petites entreprises

Notre mission est multiple, et déjà, dans la pratique, nous sommes en avance sur la réforme en cours. Quatre grands axes

guident notre action :

- **La sécurisation des parcours.** Cette sécurisation consiste en davantage de moyens au service de la mobilité professionnelle et de la préparation opérationnelle à l'emploi.

- **Le service aux TPE** (Moins de 10 salariés) qui est essentiel tant ces structures

n'ont pas encore acquis la culture de la formation comme un réflexe. Pour elles, nous avons notamment un accord partenarial avec l'Etat qui permet de **financer le salaire et les coûts pédagogiques du salarié en formation** pendant que l'entreprise se charge de rémunérer l'intérimaire remplaçant ce salarié. Le dispositif s'appelle **FORMER MISSION INTERIM.**

- **La gestion des âges**, avec un panel d'outils à disposition des entreprises, et notamment **PILOT'AGE**, une anticipation de l'évolution de carrière pour bien comprendre qu'aujourd'hui, à 45 ans, rien n'est terminé ; 20 ans de travail restent à accomplir.

- **La gestion des compétences** avec la mise à disposition de fiches de postes, de guides pour les entretiens professionnels, pour la construction des plans de formation... OPCALIA accompagne ainsi le public actif de l'entreprise, mais aussi les salariés en situation de chômage partiel.

4 millions d'euros collectés chaque année par OPCALIA en Poitou-Charentes

Notre organisation en réseau nous permet de **mutualiser nos outils et compétences** pour mieux répondre aux préoccupations des entreprises.



Ainsi, par exemple, **ENTRE 2**, est une formation ouverte et à distance pour bien préparer les cadres et chefs d'entreprise à la **conduite de l'entretien professionnel** obligatoire. Souvent source de stress, ce moment d'échange unique entre un salarié

et sa hiérarchie doit être optimisé pour permettre de mettre en oeuvre des actions utiles à la progression du salarié et à la croissance de l'entreprise.

Ce dispositif innovant est conçu sous la forme d'un jeu de rôle qui permet de **s'entraîner avec un collaborateur virtuel.**

Boîtes à outils, CDrom, livrets techniques, mais aussi interventions en entreprises complètent le dispositif aujourd'hui proposé par OPCALIA .

Un dynamisme qui a conduit l'organisme paritaire à se développer en Poitou-Charentes puisque de 7 personnes en 2008, il est passé à 15, réparties entre le siège niortais et les 3 antennes départementales à Angoulême, La Rochelle et Jaunay Clan.

Sachant que **plus de 70% des adhérents d'OPCALIA sont des entreprises de moins de 50 salariés**, on mesure mieux les enjeux d'un téléopérateur à la fois collecteur, mais surtout acteur et accompagnateur de la formation professionnelle ».

OPCALIA Poitou-Charentes
Tel : 05.49.28.47.19
www.opcalia-pc.com

LE VOCABULAIRE DE LA FORMATION

Le Bilan de compétences

Le bilan de compétences permet à un salarié de **faire le point sur ses compétences**, aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel ou de formation. Réalisé par un prestataire extérieur à l'entreprise, selon des étapes bien précises, le bilan de compétences peut être décidé par l'employeur ou mis en œuvre à l'initiative du salarié, dans le cadre d'un congé spécifique.

Le CIF

Le **congé individuel de formation (CIF)** est le **droit de s'absenter de son poste de travail pour suivre une formation de son choix**.

Pour en bénéficier, le salarié doit remplir certaines conditions et présenter sa demande à l'employeur, selon une procédure déterminée. Le salarié peut bénéficier, également sous certaines conditions, d'une **prise en charge de sa rémunération et des frais liés au congé de la part de l'organisme paritaire collecteur agréé au titre du CIF (OPACIF)** ou encore d'organismes dont la compétence est limitée à une entreprise ou un groupe d'entreprises (AGECIF).

Sauf accord sur une durée plus longue, l'absence ne peut être supérieure à un an pour un stage à temps plein ou à 1 200 heures pour un stage à temps partiel.

Ce congé permet également de préparer et de passer un examen.

La VAE

La **validation des acquis de l'expérience (VAE)** permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

Diplômes, titres et certificats sont ainsi **accessibles grâce à l'expérience** (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue), selon d'autres modalités que l'examen.

La validation des acquis de l'expérience est un **droit ouvert à tous** : salariés (en contrat à durée indéterminée ou déterminée, intérimaires...), non-salariés, demandeurs d'emploi, bénévoles, agents publics, personnes ayant exercé des responsabilités syndicales...).

Une seule condition : **justifier d'une expérience professionnelle** (salariée ou non, bénévole ...) **de 3 ans** en continu ou non, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée.

En Poitou-Charentes, des réunions d'information sont organisées chaque mois dans les 4 départements.

Dates et contacts : www.arftlv.org
Informations : www.vae.gouv.fr

Le DIF

Le DIF (**Droit Individuel à la Formation**), c'est **20 h de formation acquises par année de travail**, cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 h. **L'initiative d'utiliser ces droits à formation appartient au salarié**, mais la mise en œuvre du DIF requiert l'accord de l'employeur sur le choix de l'action de formation. **La formation a lieu hors du temps de travail** sauf disposition conventionnelle contraire ; elle est prise en charge par l'employeur. Le DIF étant un droit reconnu au salarié, celui-ci est libre ou non de l'utiliser. En cas de licenciement (sauf faute lourde) les droits acquis du salarié sont transférables à un nouvel employeur ou pendant la période de chômage indemnisé.



Le Plan de formation

Le plan de formation rassemble **l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise**. Il peut également prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

Le départ en formation du salarié dans le cadre du plan de formation est assimilé à l'exécution normale du contrat de travail.

Le Contrat de Professionnalisation

Le contrat de professionnalisation s'adresse aux **jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus, aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus et aux bénéficiaires de certaines allocations ou contrats**.

Son objectif est de leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle. Les bénéficiaires, âgés de 16 à 25 ans révolus, sont rémunérés en pourcentage du Smic selon leur âge et leur niveau de formation. Les salariés âgés de 26 ans et plus perçoivent une rémunération qui ne peut être ni inférieure au SMIC ni à 85 % du salaire minimum conventionnel. Ce contrat ouvre droit pour l'employeur, pour cer-

**Collectivités, entreprises,
pour vos plans de communication,
choisissez le Petit économiste !
Toutes nos offres
au 05.49.63.00.08**

taines embauches et dans certaines limites, à une exonération de cotisations patronales de sécurité sociale.

Ce dispositif a été ouvert à de nouvelles catégories de bénéficiaires par la loi du 24 novembre 2009.

Les employeurs peuvent demander le bénéfice d'une aide de l'État pour les embauches réalisées entre le 24 avril 2009 et le 30 juin 2010 de jeunes âgés de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation.

Le congé pour création ou reprise d'entreprise ou participation à la direction d'une "jeune entreprise innovante"

Ouvert, sous certaines conditions, au salarié qui souhaite se consacrer à la création ou à la reprise d'une entreprise, ou participer à la direction d'une « jeune entreprise innovante » (JEI), ce congé permet de suspendre le contrat de travail afin de retrouver, si besoin est, au terme du congé, l'emploi précédemment occupé (ou un emploi similaire).

Le congé pour création d'entreprise s'adresse à tout salarié dont l'ancienneté dans l'entreprise - ou au sein du même groupe - est égale ou supérieure à 24 mois (consécutifs ou non).

La durée de ce congé est fixée à une année, renouvelable une fois.

Le Passeport formation

Véritable **journal personnel du parcours professionnel**, le passeport formation est un document qui peut être complété par chacun et reprend les informations suivantes : connaissances, compétences, aptitudes et acquis professionnels.

Compléter et télécharger gratuitement son passeport : www.passeportformation.eu

Informations :

Agence régionale de la formation (www.arftlv.org) et sa plate-forme téléphonique d'information sur la formation « **Ligne Horizon** » à destination du grand public.

Ce service, est accessible par un **numéro azur au 0 810 899 100**.

La ligne Horizon est ouverte du lundi au jeudi de 9 h à 12 h et de 14 h à 17 h et le vendredi de 14 h à 16 h.

Le portail national de la formation :
www.orientation-formation.fr

Le site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle :
www.travail-solidarite.gouv.fr

Prochaine édition du journal : juin 2010

Sur le thème du nautisme

Réservez vos emplacements :

publicite@lepetiteconomiste.com

05.49.63.00.08

SE FORMER POUR DÉCROCHER UN JOB

La maîtrise des langues en question

Stéphane Péruchon, 41 ans, s'est rapidement rendu à l'évidence. De retour sur le marché du travail, **après 16 années à la tête des ventes régionales d'un grand groupe, une compétence manquait à son CV : la maîtrise de l'anglais.** Qu'à cela ne tienne... volontaire et déterminé, il décide de s'inscrire pour un an de cours au Wall Street Institute. Une formation qu'il finance sur ses propres deniers. Rencontre...

LPE : Quelles raisons vous ont décidé d'entamer une formation ?

Stéphane Péruchon : « A chacun des postes pour lesquels je me suis présenté on m'a reproché de ne pas maîtriser l'anglais. Pire, ce critère m'a souvent empêché de passer le cap de la pré-sélection. Obtenir cette compétence m'est rapidement apparu comme la condition sine qua non pour retrouver le chemin de l'emploi. »

LPE : Comment est-elle financée ?

SP : « Mon niveau débutant n'entrait pas dans les critères de financement du Pôle emploi. Et pour bénéficier de l'AFPR (allocation de financement préalable au recru-

tement), il aurait fallu que je trouve une entreprise qui s'engage à m'embaucher pour une période minimale de 6 mois... difficile quand l'objet de la formation est aussi un critère rédhibitoire pour tout recrutement ! J'ai donc décidé de financer moi-même cette mise à niveau. »

Lpe : Pourquoi avoir choisi le Wall Street Institute ?

SP : « Plusieurs raisons. Tout d'abord, l'assurance d'arriver au minimum au niveau voulu. En effet, dès le début de la formation, l'apprenant signe un contrat



avec le Wall Street Institute.

L'organisme s'engage à rembourser l'inscription si 6 niveaux de progression n'étaient pas atteints au terme du contrat, 1 an plus tard. L'élève s'engage quant à lui à travailler au moins 4 heures par semaine.

Au final, le taux de réussite affiché est de 97 % ! Ensuite, la souplesse : chacun apprend à la vitesse qu'il souhaite en fonction de ses disponibilités.

En général on valide un niveau tous les 2 mois. Moi je

suis sur le rythme d'un par mois car plus je progresserai, plus je me donnerai de chances d'aller loin dans l'apprentissage de la langue. »

LPE : Comment se déroule votre formation au Wall Street Institute ?

SP : « L'apprentissage de l'anglais se fait par la « méthode de l'oreille ». Comme les enfants nous enregistrons en répétant ce que l'on entend. Le multimédia est très présent dans cette méthode. Par exemple, nous visualisons des scénettes sous-titrées où certains mots manquent. Nous devons les retrouver, répéter les dialogues en nous enregistrant puis nous écouter. Après 2 ou 3 exercices du genre un professeur valide nos réponses lors « d'encounters ». Au minimum 70 % doivent être correctes pour accéder à l'unité supérieure. Nous participons également à des classes de conversation, par groupe de 4 de niveau identique, au cours desquelles nous parlons de sujets divers. »

LPE : Avez-vous d'autres projets en cours ?

SP : « En parallèle de cette formation, j'ai entamé une VAE (validation des acquis par l'expérience) pour obtenir une licence commerce et distribution. J'envisage en effet également la possibilité de me reconverter dans le domaine de la formation, dans un organisme ou une entreprise. Je me suis rapidement rendu compte que les postes proposés par les cabinets de recrutement auxquels je pouvais prétendre requéraient un profil Bac + 3. Là encore la condition est rédhibitoire. J'ai donc décidé d'y remédier ! »

Sophie Guitonneau

Le rôle de Pôle emploi

Ghyslaine Orditz, conseiller référent à Pôle Emploi à Parthenay (79), accompagne, comme ses collègues, une centaine de demandeurs d'emploi à raison d'un rendez-vous mensuel chacun.



La formation des demandeurs d'emploi ?

« Nous travaillons avec la base de l'ARES sur www.ares.arftlv.org.

Lorsqu'un demandeur d'emploi souhaite se former, on consulte l'offre de formation correspondant à sa demande : lieux, contenus, dates, conditions d'accès et de financement.

De nombreuses formations sont ainsi prises en charge par le Conseil régional au titre du Service Public régional de la formation. Elles sont majoritairement collectives.

Si le demandeur d'emploi souhaite reprendre une formation initiale, c'est aussi possible, les coûts pédagogiques étant financés par le Conseil régional.

Pôle emploi peut aussi prendre en charge des formations non couvertes par ailleurs, mais il faut, avant tout, pour que le dossier soit recevable, qu'il corresponde à un réel projet professionnel,

pouvant aboutir à terme à un emploi.

Heureusement, en Poitou-Charentes, nous avons la chance de disposer d'une plateforme régionale de gestion administrative de ces dossiers.

Certaines actions de formation visent aussi à permettre à des demandeurs d'emploi d'acquérir des compétences clés qui vont favoriser leur insertion

professionnelle : communication en français (nos territoires accueillent nombre de citoyens britanniques notamment), bureautique... Ces programmes s'adressent essentiellement aux adultes repérés en situation d'illettrisme et aux personnes sans qualification reconnue, quel que soit leur âge.

On peut citer également un dispositif souvent méconnu des entreprises : l'AFPR (l'action de formation préalable au recrutement) qui permet de compléter les compétences du candidat à un poste, à raison de 450 heures au maximum. Cette formation est prise en charge par Pôle emploi ; l'entreprise ayant signé un contrat par lequel elle s'est engagée à le recruter ou à payer la formation. »

Cécilia Rochefort.

www.misersurlavenir.com

LES FORMATIONS EN ALTERNANCE : MISER SUR L'AVENIR. C'EST EN AVOIR UN.

Le MEDEF Poitou-Charentes se mobilise, aidez nous à préparer l'avenir commun des jeunes et des entreprises.

Plus d'informations ?

www.misersurlavenir.com

Audrey RODIER, Développeur de l'alternance
05 49 49 42 85 / rodier.a@medef-poitou-charentes.fr

www.misersurlavenir.com

DES FORMATIONS ATYPIQUES

Plantes Aromatiques et Médicinales Au-delà de la formation, la passion !

Unique en France, l'UCARE (Unité Capitalisable d'Adaptation Régionale à l'Emploi) des PAM (Plantes Aromatiques et Médicinales) bio, proposée par l'**I'IREO de Chauvigny** affiche complet, plusieurs mois avant son début. Nul besoin de publicité pour remplir la session proposée par Jean-Pierre Scherer, le bouche à oreille a œuvré. Ce succès s'explique tant par le fait que cette formation réponde à une évolution sociétale que par sa qualité.

Face au succès de l'apprentissage des PAM, proposé initialement **en option dans le diplôme préparant à l'installation d'exploitation agricole**, l'I'IREO a mis en place une UCARE sur cette thématique lors d'un **stage de 3 semaines** (105 heures). Ouverte à tout public, cette formation pour adultes attire principalement des novices et quelques personnes plus connaisseuses depuis toute la France.

Sa période, fin mai début juin, est dictée par la saison de floraison des plantes. « *Le succès de cette formation croît au même rythme, exponentiel, que le marché des PAM* » indique **Jean-Pierre Scherer**, animateur de la formation.

Mais le marché n'est pas la seule explication à ce succès. L'homme est un passionné reconnu comme LE spécialiste des PAM sur un territoire que sa modestie interdit de qualifier « d'au moins national ». Auteur de livres sur les orties et les char-

bons (un autre en préparation), il intervient également dans plusieurs universités, dont celle de Barcelone. Les conférences sur **l'histoire de l'utilisation des plantes médicinales en Europe** qu'il propose font également l'objet d'affluences importantes. Au titre des projets, **il travaille actuellement avec le Pôle des Eco-industries à un certificat de professionnalisation.**

La plante au carrefour des savoirs

La formation s'articule autour de travaux pratiques et de cours théoriques, dont beaucoup ont lieu sur le terrain ! « *Français, latin, botanique, chimie, droit, histoire, géographie, économie... la plante se situe au carrefour de nombreux savoirs* ». Jean-Pierre Scherer propose une relecture de l'histoire du monde par les plantes : de Christophe Colomb quêteur d'épices à nos aïeux qui utilisaient l'ortie en soupe pour faire le lien entre les réserves qui s'épuisaient et la récolte à venir.

Jean-Pierre Scherer, dès le 1er jour de formation emmène ses 25 stagiaires pour une promenade aux environs immédiats de l'I'IREO. Ils découvrent tour à tour les plantes qui affectionnent les milieux secs sur l'ancienne ligne de chemin de fer (ori-

gan...), puis celles adeptes des milieux humides en bord de Vienne (mélisse, menthes, guimauve...) avant d'observer celles qui se développent à l'ombre des sous-bois.

La diversité botanique est telle qu'on peut rencontrer des plantes aromatiques, médicinales, tinctoriales, comestibles et même des...toxiques redoutables !

Pléthores d'utilisations

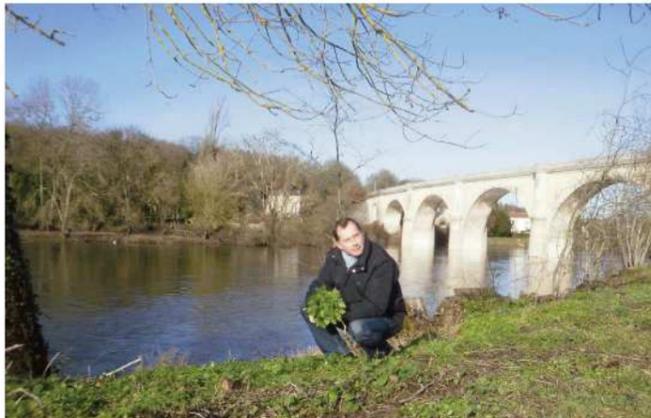
Jean-Pierre Scherer apprend comment

Scherer. Dans le domaine alimentaire, les PAM peuvent être transformées en sirops, soupes, aromates, être introduites dans la confection de confitures... Elles peuvent également être utilisées en cosmétiques ou dans le domaine médicinaux, notamment sous forme d'huiles essentielles. « A ce sujet, si vous découvrez du gui sur du chêne, merci de le signaler à votre pharmacie. Le gui de chêne, et seulement celui-là, a des vertus pour guérir certains cancers. »

Et il existe bien d'autres façons d'utiliser les PAM. Ces plantes peuvent être exploitées à des fins pédagogiques en travaillant sur les odeurs. « Nous avons d'ailleurs un projet de jardin aromatique médiéval avec la Ville de Chauvigny » confie Jean-Pierre Scherer. Sur un plan touristique, les PAM peuvent enrichir l'offre d'un camping à la ferme ou d'un gîte rural. Dans le secteur social, le jardin botanique peut être prétexte à des travaux d'insertion...

Jean-Pierre Scherer est intarissable sur ces plantes qu'il affectionne profondément. Dommage que la session 2010 soit déjà complète !

Sophie Guitonneau.



planter, semer, bouturer... les PAM que ses stagiaires destinent à des utilisations très diverses. « *Sur ce secteur très concurrentiel, avec des PAM notamment en provenance des pays méditerranéens et asiatiques, les producteurs français ont tout intérêt à se démarquer par des critères de qualité et en introduisant une forte valeur ajoutée* » souligne Jean-Pierre

L'outil en main, partage de savoir-faire et bien plus encore !

A mi-chemin entre loisir et formation, les enfants de l'outil en main, âgés de 9 à 14 ans, participent pendant 2 ans à une initiation aux métiers manuels par des « **gens de métier** ».

L'outil en main de **Chauvigny**, créé en 2003, est la seule des **73 associations du territoire national** à être basée dans la Vienne. Deux autres sont présentes en Poitou-Charentes à **Niort et Parthenay**. A Chauvigny, l'association regroupe 25 hommes de métier, 14 membres du bureau (dont 3 artisans) et 22 enfants (dont 1 fille). Le fonctionnement mis en place par son fondateur, **Yves Audidier**, prévoit **des cycles de 6 séances de 2 heures sur chaque métier**.

Neuf corps de métiers sont représentés : maçonnerie-carrelage, taille de pierre, charpente, menuiserie, électricité, plomberie, métallerie-ferronnerie, mécanique auto et mécanique cycle. « *La Ville de Chauvigny met à notre disposition les locaux du Centre technique municipal. On travaille dans des conditions privilégiées* » clame gaiement **Robert Héroult**, Président de l'association.

Samedi 9h30, le rendez-vous est attendu de tous ! A l'outil en main, il n'y a jamais

de matin ronchon, même le week-end ! Anciens et jeunes se font toujours une joie de se retrouver.

«Le bonheur de transmettre»

Ces retrouvailles permettent aux gens de métier de rester actifs et souvent de retrouver les ambiances de chantier. Appelés affectueusement « les anciens », ces hommes âgés de 60 à 83 ans, ne lésinent pas sur leurs efforts pour amorcer dans la semaine les travaux entrepris le samedi. Ils ne comptent pas non plus les matériaux et l'usure de leurs outils qu'ils se font une joie, et une fierté, de mettre à la disposition des enfants.

« *J'aime bien travailler dans ces conditions. Les anciens sont très gentils. Je pense qu'ils sont contents de nous faire voir leurs métiers. Ils nous montrent et nous laissent faire et si on n'y arrive pas ils nous aident. C'est le plaisir de bricoler ensemble* » confirme **Léo, 10 ans**, en 1re année.

Premiers objets fabriqués par Léo une mangeoire à oiseaux qui fait la joie des mésanges, une « fantaisie » en plomberie composée de tubes de cuivre coudés et soudés, un maillet et une équerre. « Je



vais me servir des outils que j'ai fabriqués quand je me remettrai au boulot à la maison» affirme-t-il fièrement.

Au-delà du plaisir, cette ouverture sur le monde des artisans va parfois plus loin. L'outil en main peut receler de véritables **vertus pédagogiques pour certains enfants en difficultés scolaires**. Jean-Paul Mérigot a pu constater que le fait de « *voir la finalité d'un travail pouvait déclencher un intérêt intellectuel pour l'enfant et lui permettre de se révéler, y compris dans les matières théoriques à l'école.* »

Et, s'il en était besoin, pour davantage fédérer cette petite famille et encore plus l'ouvrir au monde, **des visites d'entreprises voisines sont organisées en cours d'année**. La Croix rouge intervient également pour proposer une **initiation aux premiers gestes**.

Cerise sur le gâteau, des sorties de fin

d'année rassemblent jeunes et anciens pour la journée. Ensemble ils ont déjà découverts le chantier de l'Hermione à Rochefort, le Musée du compagnonnage à Tours, le Château-fort de Guédelon dans l'Yonne...

Le Congrès National à Chauvigny

Chauvigny a été sollicité pour organiser le congrès national en octobre prochain. **200 personnes sont attendues sur 3 jours** pour travailler en ateliers, participer à l'assemblée générale et également découvrir notre territoire.

Au programme, activités touristiques, culturelles, visites d'entreprises... L'association est heureuse de contribuer à la promotion et l'animation de son pays !

Sophie Guitonneau.

SE FORMER EN ALTERNANCE

Une formation d'ingénieur en alternance, un gros investissement personnel

Aurélien MORAND est responsable d'une section «comptage et mesures» à SEOLIS (Fournisseur d'énergie) à Niort. Titulaire d'un DUT en génie informatique, il a intégré cette société à l'issue d'un stage de fin d'études en 2001. A bientôt 30 ans, il a souhaité relever un nouveau challenge : **devenir ingénieur de production.**

« Je suis à un poste délicat dans mon travail ; à la jonction entre les managers et les équipes, et j'avais envie de progresser.

Après une première demande de formation refusée, j'ai présenté en 2008 un dossier CIF (Congé individuel de formation) qui a été accepté.

Il s'agit d'une **formation de 3 ans à l'ITII de Châtelleraut.**

Mais j'ai bien failli ne pas pouvoir y accéder : 3 semaines avant la rentrée, en août 2008, on apprenait que faute de subvention renouvelée, les droits d'inscription passaient de 12 000 à 24 000 € ! Un surcoût très important que SEOLIS a accepté de prendre en charge ; heureusement ! »

Les écoles d'ingénieurs en formation continue ne sont pas si nombreuses. Certes, Châtelleraut oblige certains stagiaires à se loger sur place à leurs frais - c'est le cas d'Aurélien - mais le contenu de la formation et le diplôme visé sont à ce prix.

«Je travaille à SEOLIS sur 4 jours, et nous

avons donc convenu que ma journée de RTT serait intégrée aux jours de formation puisque celle-ci se déroule une semaine sur deux du jeudi 13h30 au samedi 13h30» précise Aurélien.

«Je mets ma vie privée entre parenthèses pendant 3 ans»

Le travail personnel demandé dans cette école est important : rapports



écrits, soutenances devant un jury chaque fin d'année, tests éliminatoires en anglais notamment... Aurélien ne compte plus les soirées et week-end passés à réviser.

« Je suis parti en Irlande une semaine l'été dernier pour perfectionner mon anglais. C'est **une formation supplémentaire que j'ai financée moi-même et suivie pendant les congés.** Pendant les vacances de février, je renouvelle l'opération, mais au CAREL de Royan cette fois, et dans le cadre du DIF.

Heureusement, ma situation personnelle me permet cet investissement sur mon temps de repos ; pour ceux qui sont parents de jeunes enfants par exemple, ce n'est pas aussi facile ! »

18 personnes, dont 2 femmes, font partie de cette «promotion 17» de l'ITII de Châtelleraut.

D'horizons différents, ils mettent également à profit ce temps de perfectionnement pour échanger sur leurs expériences, leurs objectifs. «Un contact très enrichissant» confie Aurélien, qui note également la baisse continue des effectifs dans cette section : plus de 20 stagiaires pour la promotion 16 ; et 16 seulement en 2009.

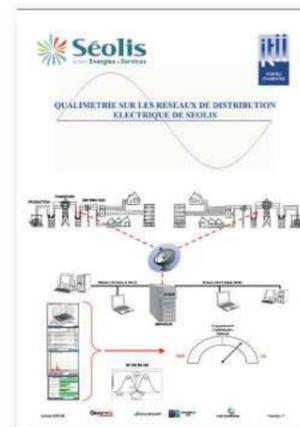
Un enseignement qui couvre pourtant de nombreux domaines : l'électricité, la production, la structure des matériaux, la qualité, l'anglais, l'économie, la logistique, la comptabilité, le management, la communication...

Un rythme soutenu et difficile à suivre : actuellement, Aurélien prépare son projet

annuel ; un rapport d'une vingtaine de pages à rédiger pour fin mars et une soutenance devant un jury début mai sur le thème d'un véhicule équipé pour traquer les anomalies dans les réseaux enterrés.

Son premier projet en 2008 concernait la **qualimétrie sur les réseaux de distribution électrique de SEOLIS.**

A l'issue de ce travail, un appareil a été conçu pour **mesurer la qualité de l'onde électrique dans les réseaux** (Schéma ci-dessous).



«**Mon objectif final est de faire un travail qui me plaise**» conclue Aurélien Morand qui devrait donc devenir ingénieur en 2011.

Cécilia Rochefort

La Chronique d'Alain Juillard

La formation, l'apprentissage, notre avenir !

Sans aucun doute le développement personnel de chacun et celui de nos territoires passent par une orientation active, par une formation tout au long de la vie, adaptées aux nouvelles attentes, aux nouveaux besoins.



Il convient d'appréhender l'orientation des jeunes dès le 1er cycle scolaire par **une découverte des métiers en relation avec les professionnels comme le pratiquent par exemple la Fédération Nationale du Bâtiment ou les DCF** (Dirigeants Commerciaux de France) dans le cadre de rencontres, d'entretiens, de stages, de visites, de forums, salons et carrefours.

La formation initiale favorise l'initiale, l'innovation en allant jusqu'à la création de valeur, la création d'entreprise ; la formation par alternance, par apprentissage est à soutenir, du CAP.. à l'École d'Ingénieurs, à l'Université en encourageant fortement les relations Education-Entreprises et la formation continue est à généraliser, diplômante ou qualifiante (notamment avec le DIF : Droit Individuel à la Formation), afin de faciliter la mobilité de l'emploi, la promotion.

Pour que la formation bénéficie de toutes ses richesses, elle doit satisfaire à une double exigence, **répondre aux motivations des apprenants et satisfaire aux besoins d'aujourd'hui et surtout de demain des collectivités et des entreprises.**

Et nul ne doit rester au bord du chemin, telles les personnes en situation de handicap (voir la démarche Agenda 22 initiée par la région Poitou-Charentes et reprise par des conseils de développement comme celui de l'Agglomération de Niort).

2010 ouvre une nouvelle décennie, avec l'application de nouvelles réformes : au lycée, dans la formation professionnelle des adultes, avec l'autonomie des universités...

Souhaitons qu'elles puissent apporter à tous un système éducatif apprécié et performant.

Alain Juillard

Président du Conseil de Développement de la Communauté d'Agglomération de Niort
Consultant - Vice-président régional DCF Poitou-Charentes.

alainjuillard@wanadoo.fr

FORMATIONS ET BESOINS DES ENTREPRISES, UNE ADÉQUATION DIFFICILE

Le BTS électrotechnique du Lycée B. Palissy de Saintes en recherche de notoriété

Le Lycée Bernard Palissy de Saintes est à la fois un établissement d'enseignement général et professionnel. 1550 élèves y mènent leur scolarité.

4 BTS y sont proposés dont le BTS électrotechnique piloté par Stéphane Gautreau et Patrice Beau, enseignants en génie électrique. Une filière qui s'ouvre à l'apprentissage.

«Les métiers auxquels prépare cet enseignement sont variés et très recherchés par les entreprises» souligne Stéphane Gautreau ; «le BTS électrotechnique concerne les secteurs de l'électricité au sens large, mais aussi de la maîtrise de l'énergie qui sont des secteurs porteurs. On recrute dans des entreprises ou éta-

blissements publics au sein desquels notamment des automatismes sont à piloter ; toute entreprise de production qui utilise des machines a donc besoin d'un électrotechnicien. La protection des biens et des personnes, les réseaux informatiques, les transports sont aussi concernés par ces compétences.»

Une formation à des métiers qui recrutent

Si ces techniciens supérieurs trouvent rapidement leur place dans l'environnement économique, c'est aussi le cas dès le lycée où ils ont un certain nombre de «chantiers» à mener pour des entreprises qui



Thierry Florin, Provisseur adjoint, Stéphane Gautreau et Patrice Beau enseignants

vont les accueillir en stage pendant plusieurs semaines.

«Ils ont pour mission de conduire un chantier de A à Z»

précise Patrice Beau, «de l'analyse de la demande de l'entreprise à la mise en service des machines, en passant par le choix des équipements et des fournisseurs, ils doivent apprendre à conduire un projet sur le terrain.»

40% des jeunes qui suivent cet enseignement poursuivent ensuite de nouvelles études. Pourtant, dès l'obtention du BTS, un emploi leur est bien souvent proposé, que ce soit dans les grandes filières industrielles : Leroy Somer, Schneider Electric, Siemens ou EDF... ou dans des entreprises de plus petite taille.

La polyvalence est donc au centre de cet enseignement qui intègre des matières variées : génie électrique, sciences appliquées, mathématiques, anglais technique, culture générale...

«Je leur enseigne un anglais technique qui leur sera bien utile dans leur carrière professionnelle» précise Stéphane Gautreau ; aujourd'hui, leur métier les conduira forcément vers des contacts avec des entreprises européennes, voire internationales.»

Un déficit d'image

Pourtant, malgré cet enthousiasme, les responsables de cette filière confient leur déception «l'électrotechnique manque d'attractivité ; sans doute le terme, qui ne



reflète pas tout le potentiel professionnel du diplôme» précise Thierry Florin, Provisseur adjoint. «Nous allons organiser des portes ouvertes le 13 mars, faire visiter les installations créées par les étudiants, notamment l'équipement photovoltaïque, ou le laboratoire, véritable lieu de test dans le domaine des économies d'énergie et de la domotique qui sert de vitrine technologique avec ses volets qui se ferment ou s'ouvrent en fonction de la lumière ou de l'activité...»

Pour en savoir plus : www.palissy.fr

Cécilia Rochefort.

Les étudiants du Master II ESS explorent les débouchés de leur formation

C'est une initiative assez originale qu'ont eue les étudiants du Master II ESS (Droit et développement de l'économie sociale et solidaire) de la Faculté de Droit de Poitiers : explorer les attentes du milieu professionnel auquel ils se destinent : associations, coopératives, mutuelles... bref, les structures de l'économie sociale et solidaire.

Pour conduire ce projet, deux étapes :
- une étude du référentiel pédagogique des compétences objectivement acquises dans le cadre du Master II, et résumée dans un rapport assorti de préconisations,
- une matinée d'échanges avec les professionnels du secteur, qui a eu lieu le 29 janvier dernier et au cours de laquelle les étudiants ont dévoilé le contenu de cette étude.

Réunis dans le cadre d'ateliers, les étudiants n'ont pas hésité à interroger les professionnels sur les atouts, mais aussi les faiblesses de leur enseignement à travers 5 préconisations :

- Quels savoir-être incontournables en économie sociale et solidaire ?
- En quoi l'alternance est-elle une réponse aux attentes et aux besoins des professionnels du secteur en terme de compétences ; y a-t-il des spécificités propres à ce secteur ?
- Quels partenariats pour le Master de demain ?
- Quelles compétences à caractère technique pour un poste, un métier, une structure de l'économie sociale ?
- Quelles compétences pour les accompagnateurs d'initiatives en économie sociale et solidaire et en entrepreneuriat social ?

Autant de pistes de travail qui ont nourri le débat et contribueront, sans aucun doute, à faire évoluer le contenu de cette formation vers des besoins clairement identifiés des acteurs économiques et sociaux locaux.

Cécilia Rochefort.



1 jeune sur 5 sera t-il apprenti à l'horizon 2015 ?

«500 millions seront investis par l'Etat en faveur de l'apprentissage dans le cadre du Grand emprunt et 20.000 places supplémentaires seront créées dans les internats d'excellence. Notre effort ne se limitera pas à l'enseignement supérieur. Il faut développer l'apprentissage, et l'excellence est aussi dans l'apprentissage» déclarait Nicolas Sarkozy lors d'une conférence de presse récente.

«L'image de l'alternance est encore trop souvent attachée aux métiers manuels. Et pour changer cette image, il faut que toutes les grandes écoles s'engagent dans l'apprentissage», appuyait à son tour Laurent Wauquiez, Secrétaire d'Etat à l'emploi.

Des déclarations qui, depuis le 15 janvier, se traduisent notamment par l'ouverture



«d'ateliers de l'alternance et de l'apprentissage», trois ateliers, pilotés par deux DRH et un directeur du développement durable de grandes entreprises, qui vont se pencher sur des questions concrètes, en ouvrant le débat sur www.ateliers-apprentissage.emploi.gouv.fr.

De nombreuses contributions sont déjà en ligne, venant d'internautes de tous horizons qui, majoritairement dénoncent le déficit d'image de l'apprentissage ; certainement le résultat d'une longue politique d'encouragement des filières générales. Nul doute que l'ouverture de places supplémentaires en apprentissage devra s'accompagner d'un gros effort de communication vers les jeunes et leurs familles, ainsi que vers les entreprises qui les accueilleront pendant leur formation.

Des réformes sont en cours pour augmenter le niveau global de formation des jeunes et réduire le nombre de ceux qui quittent le système scolaire sans qualification.

Le BAC professionnel en 3 ans au lieu de 4, généralisé depuis la rentrée 2009, qui aligne ainsi sa durée de préparation sur celle des autres bacs, généraux et technologiques, est l'un des éléments de ces réformes.

Dans la région, par exemple, un site web a été créé pour rassembler demandes des jeunes en matière d'apprentissage et offres des entreprises : www.poitou-charentes-alternance.fr, reste à voir quelle en sera la dynamique dans le temps. Cécilia Rochefort.

LES DIRIGEANTS AUSSI SE FORMENT

Appui RH, des formations pour les dirigeants de l'économie sociale

Appui RH, implanté à Montamisé (86), se démarque dans le monde de la formation à plus d'un titre. Sa forme juridique, une association ; ses employées, exclusivement des femmes et son domaine d'activité, les ressources humaines et la formation dans l'économie sociale et solidaire et les TPE.

L'histoire d'Appui RH s'écrit au féminin. En mars 2003, deux salariées du Parc du Futuroscope, en processus de licenciement économique, s'engagent dans une formation au C.N.A.M. Poitou-Charentes pour valider un Master 1 en Administration et Gestion du Personnel.

En janvier 2004, elles déposent les statuts de l'association Appui RH, encouragées par de nombreux élus et acteurs du monde associatif.

Cette confiance se formalise rapidement par des subventions de plusieurs partenaires, et des distinctions comme le prix Initielles et le Concours Talents en 2006, le **prix de la Fondation Macif**, décerné en juillet 2007.

Conseil et accompagnement

Aujourd'hui, la structure s'autofinance et emploie 4 femmes. L'association est ho-

mologuée par différents organismes (DI-RECCTE, ANACT, OPCA...) autorisant une prise en charge financière des actions qu'elle propose.



Aurélie Marloie, Coralie de Clermont-Tonnerre et Sylvie Prod'Homme

Appui RH propose « **un appui aux dirigeants des associations et aux petites entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines** » indique **Katy Audidier**, dirigeante de l'association.

L'association aide les acteurs de l'écono-

mie sociale et solidaire (associations employeurs quels que soient les domaines d'activités, coopératives...) à **mettre en place leurs outils de gestion des res-**

sources humaines.

«*Nous travaillons beaucoup avec des fédérations, des collectifs, des syndicats employeurs...*» précise Katy.

Appui RH conseille et accompagne notamment la mise en place de conventions collectives, l'aide au recrutement...

L'association propose également un accompagnement ou un diagnostic sur la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), sur l'emploi des seniors et les risques psychosociaux.

5 domaines de formations

«*Nous avons également créé une branche formation à destination des salariés, des bénévoles et des administrateurs pour les associations, gérée par Sylvie et Coralie* » poursuit Katy.

Appui RH propose ainsi des formations en Ressources humaines, Vie associative, Communication et Management, Formation, Bureautique et Multimédia.

«*De plus, depuis 3 ans, nous intervenons sur la formation Ressources humaines dans le cadre d'un groupement mandataire pour le Plan régional des bénévoles en Poitou-Charentes* » complète Katy. Et ce n'est pas tout... «*depuis juin 2009, Appui RH est mandataire d'un groupement de 14 consultants dans les risques psychosociaux pour les structures sanitaires et sociales.* »

Décidément, ces femmes généreuses et dynamiques n'ont pas fini de faire parler de leur structure dans l'économie sociale et solidaire... un monde qui leur va si bien!

Sophie Guitonneau.

Offensiv'PME, au plus près des attentes des entrepreneurs

On le sait, les chefs d'entreprises ont peu de temps ; nombreux sont ceux pourtant qui reconnaissent qu'une fois qu'ils font un break pour échanger, se former... ils voient leur entreprise avec un oeil neuf, et pour peu qu'ils mettent à profit ce qu'ils ont appris, les gains de productivité sont immédiats !

C'est sur ces fondements qu'Offensiv'PME fonctionne. Cette **association régionale d'entrepreneurs qui compte pas moins de 110 adhérents**, développe les partenariats pour permettre à ses membres de bénéficier de formations «sur-mesure» articulées autour de :

- Sessions de Sensibilisation (séminaires de formation en groupes restreints)
- Groupes de travail animés (travaux autour de cas réels, avec encadrement)
- Réunions d'information (lors de séances plénières ou réunions départementales - photo ci-contre)
- Accompagnements individuels (conseil personnalisé)...

Une réponse aux attentes des chefs d'entreprise

A partir d'une **évaluation individuelle, faite en début de chaque année avec chaque dirigeant**, mettant en évidence les besoins en formations, les besoins en conseil individuel, l'ensemble des besoins

est consolidé et donne lieu à un programme annuel de formations ou groupes de travail, et à un plan d'accompagnements individuels.

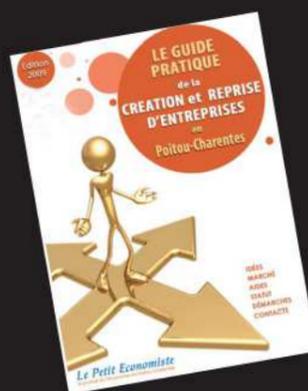
Quelques sujets de formations traités en séminaires de une demi-journée à deux jours : **stratégie en PME, gestion des conflits liés au travail, management et communication (Process Communication), financement de la croissance, responsabilité pénale du dirigeant, contrat des commerciaux, conditions générales de vente...**

8 à 10 sessions par an sont ainsi organisées et animées par des professionnels de chaque discipline.

Une méthode efficace, qui repose sur la devise de l'association :

Pour ceux qui connaissent tout, il n'y a rien à faire pour tous les autres, il y a le réseau Offensiv'PME

Pour en savoir plus : www.reseauoffensivpme.org



GUIDE PRATIQUE DE LA CREATION-REPRISE D'ENTREPRISE EN POITOU-CHARENTES

Prochaine édition avril 2010

+ d'informations
+ grand
+ de diffusion
Pour un prix constant (4€)

Réservez vos emplacements publicitaires ou votre exemplaire

au 05.49.63.00.08 ou guide@lepetiteconomiste.com

SE FORMER QUAND ON A PLUSIEURS EMPLOYEURS

Quel est le choix opéré en matière de formation lorsqu'on a plusieurs activités et plusieurs employeurs ? L'exemple du Groupement d'employeurs du Pays de Marennes - Oléron.

Le Pays Marennes Oléron se caractérise par la prédominance d'entreprises du secteur primaire et du secteur tertiaire soumises à de forts pics d'activités. Ainsi, un certain nombre d'établissements ostréicoles, viticoles ainsi que des entreprises liées à l'activité touristique telles celles de l'hôtellerie de plein air, de la restauration ont besoin à certaines périodes de l'année d'une importante main d'œuvre. Or, ces structures rencontraient fréquemment de sérieuses difficultés pour recruter cette main d'œuvre.

Fort de ce constat, le **Groupement Local d'Employeurs du Pays Marennes Oléron a vu le jour en 1999** ; ce groupement multisectoriel, de type associatif, est né d'une volonté et d'une collaboration étroite entre quelques entreprises et les deux Communautés de Communes présentes sur le territoire à savoir la Communauté de Communes de l'Île d'Oléron et celle du Bassin de Marennes.

106 entreprises adhérentes et 84 salariés équivalent temps plein mis à disposition

Dix ans après sa création, le groupement possède une réelle notoriété. Il a **multiplié par quinze le nombre de ses adhérents et par plus de sept le nombre de ses salariés**. Ainsi, plus de cent entreprises (106 précisément) adhèrent au groupement ; elles n'étaient que sept lors de sa fondation. Et il met à disposition **quatre vingt quatre équivalents temps plein dont quarante cinq salariés en CDI** (les autres sont soit à temps partiel soit saisonniers) ; ils n'étaient que onze lors de sa création. La structure em-

ploie également trois personnes.

Les rôles fondamentaux du groupement sont de permettre aux entreprises adhérentes de **bénéficier d'appoints de main d'œuvre** en certaines périodes de l'année, de fidéliser les salariés, et de sécuriser leur emploi.

L'activité du groupement s'est véritablement intensifiée à partir de 2005. Parallèlement, des besoins sont nés ; en l'occurrence une demande de salariés plus expérimentés. Le groupement s'est donc lancé dans un véritable **processus de formation professionnelle continue**. Une opportunité facilitée par l'action du CRGE (Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs) en matière de mutualisation de moyens et de mise en œuvre des plans de formation.

Dans le cadre du groupement, la formation professionnelle continue permet de **multiplier les compétences des salariés** et permet ainsi de leur offrir un emploi permanent.

L'identification des besoins en matière de formation continue se fait en partenariat avec les différents acteurs. A chaque fin de mission du (ou des) salarié(s), l'entreprise rédige une **fiche d'évaluation** mentionnant les besoins éventuels en matière de formation. Un récapitulatif est ensuite réalisé par le groupement à partir des demandes individuelles. En fonction des formations sollicitées, du coût de ces dernières, du nombre de salariés, une, voire plusieurs formations sont mises en place. **Un minimum de six personnes est requis pour solliciter une formation** et ce en raison du coût. La mutualisation des moyens entre les entreprises permet de réduire les coûts de formation.

Trente à quarante salariés suivent chaque année une formation, et à ce jour, **80% des CDI ont suivi une formation**. Le groupement collabore principalement avec **des organismes de formation lo-**

caux tels le CIPECMA (3 antennes : Châtelailon Plage- Jonzac - Rochefort sur Mer), l'A.F.P.A., HOMMES et SAVOIRS (Saint Georges de Didonne), l'AFT IFTIM, l'auto école LUC COIFFE (Saint Pierre d'Oléron), l'ATELEC (Le Grand Village Plage), ...

Les formations suivies par les salariés sont multiples et variées : bureautique, gestion, comptabilité, langues, conduite d'engins, gestion d'espaces verts, gestion de conflits...etc.

Aujourd'hui, le groupement bénéficie de subventions nationales (EDDF - EDEC) et européennes (FSE) au titre de la formation professionnelle continue ; ces subventions représentent en moyenne 60% et peuvent atteindre **jusqu'à 75% du coût des formations**. Néanmoins, le coût financier supporté par le groupement représente trois fois plus que ses obligations légales.

La formation professionnelle continue constitue un atout majeur pour les salariés ; si elle permet de les fidéliser sur les différents postes de travail exercés, elle valorise leurs compétences, et peut constituer un **véritable tremplin professionnel**.

A l'origine, les formations continues laissaient dubitatifs un certain nombre de salariés et employeurs, mais ils se sont rendus compte très rapidement du gain de temps par exemple pour réaliser certaines tâches, de l'autonomie plus importante acquise.

Quant aux employeurs, ils se sont montrés réticents objectant l'absence des salariés dans leur entreprise, mais les journées de formation sont organisées de façon à traverser le moins possible l'activité de l'entreprise ; en aucun cas, elles sont



Christine Holtzmer, Olivier Poitevin et Céline Chatenet

réalisées lors de pics d'activité. Néanmoins, l'employeur peut s'interroger car la multiplication des compétences d'un salarié peut faciliter le départ de ce dernier.

Aujourd'hui, il est très rare qu'un individu effectue la totalité de sa carrière professionnelle dans une seule entreprise. **La formation professionnelle continue constitue un tremplin en matière d'insertion professionnelle mais aussi un élément décisif en terme de mobilité sociale.**

Sylvie Dandonneau.

ABONNEZ-VOUS AU JOURNAL : 9 € SEULEMENT

Recevez chez-vous ou au bureau le journal en mars, juin et octobre + en avril, le hors série, guide pratique de la création-reprise d'entreprise en Poitou-Charentes.

Prénom..... Nom

Société/Organisme

Adresse

Code postal..... Ville

Adresse email

- 1 exemplaire, 9 €
 5 exemplaires à une même adresse, 30 €
 10 exemplaires à une même adresse, 60 € TTC

A adresser, avec votre règlement à :
Le Petit économiste - Service abonnements
 21 rue de gâtine - 79310 Verruyes

Date et signature :



Sur www.lepetiteconomiste.com
 retrouvez gratuitement
 toute l'actualité économique
 en Poitou-Charentes

OFFRES DE FORMATIONS : CALENDRIER 2010

Renforcez votre stratégie marketing grâce au web 2.0

Le «2.0», c'est quoi ? Comment faire pour faire venir les premiers clients, en trouver de nouveaux ?



Comment mettre en place une stratégie marketing 2.0 ? Comment augmenter ma visibilité et mieux communiquer ?

Trouvez des réponses et démarrez votre marketing 2.0 lors des formations Web 2.0 : effet de mode ou vague de fond ?

Journée animée par **Beer BERGMAN, formatrice en stratégie Web 2.0**. 4 à 8 participants : chef d'entreprise, auto-entrepreneur, responsable d'association...

Diverses dates au cours du premier semestre 2010. 290€ HT/pers, repas inclus. Eligible DIF.

Lieu : Poitiers.

Informations : 0810.005.506 (prix d'un appel local)

Manager & Coacher son équipe efficacement

Formation-Coaching

Objectif : **prendre du recul sur son mode de management pour apprendre à manager son équipe efficacement et la coacher dans la sérénité** :

- Devenir le moteur de son équipe
- Se centrer sur l'humain
- Développer la performance de son équipe

Timing : 3 séances de formation + 6 séances d'accompagnement individualisé **du 9 avril au 2 juillet 2010**.

Informations : Philippe Desgraupes - Conseil au 06.07.81.50.87 ; **coach & formateur depuis 1991**. Auteur de «La face cachée du coaching». Paris - Châtellerauld - www.desgraupes.fr

Dirigeants d'associations et développement durable

Le samedi 6 Mars, de 9 h 30 à 17 h, au Centre culturel de Montendre, Formation **sur le thème : "Associations et développement durable : Mettre en oeuvre les principes du développement durable dans nos organisations."**

Gratuit. Lieu : Montendre. Inscription obligatoire sur : benevoles-formation@wanadoo.fr ou au : 05 46 70 43 67.

Cette journée de formation est financée par la Région Poitou-Charentes, organisée par l'AFIPaR et coordonnée localement par Liaison Animation Montendre.



Les 25 et 26 mars: stage FINANCE pour non financiers

Le but de cette session de 2 jours est de bien faire prendre conscience aux cadres et agents de maîtrise des conséquences de leurs actes et décisions au quotidien sur les finances de l'entreprise.

Sont abordés les aspects bilantiels, le besoin en fonds de roulement, les ratios clés de rentabilité, le calcul de la marge brute, de la productivité globale...

Le 24 avril: le Besoin en Fonds de roulement

Ce stage traite en détail des différentes composantes du BFR, du calcul des différents ratios ou délais de paiement.

L'objectif est de pouvoir mesurer les conséquences financières des retards de paiement ou d'un gonflement excessif des stocks. Des politiques alternatives sont aussi développées.

Les 10 et 11 juin: le contrôle de gestion

Ce séminaire de 2 jours s'adresse principalement aux TPE ou PME ne disposant pas de suffisamment d'outils de gestion.

Le but de cette session est d'exposer comment bâtir un système d'informations simples permettant au chef d'entreprise de suivre l'évolution de la rentabilité de son entreprise.

Le 8 juillet : le Renforcement des structures financières

Sont développées les conséquences d'une sous-capitalisation avec l'exposé des normes bilanciels acceptables.

Les principaux ratios à respecter sont présentés et commentés.

Le rôle des sociétés de capital développement est aussi traité.

Lieu : Niort. **Informations : 05 49 75 03 84**
Aussi : www.cofingest.fr



05 49 59 59 59 - www.wallstreetinstitute.fr



BTS électrotechnique par apprentissage

La section BTS Electrotechnique du **Lycée Bernard Palissy à Saintes** renforce son offre de formation avec la **création d'une filière par apprentissage**. Ce dispositif répond aux besoins des jeunes qui désirent s'impliquer plus tôt dans la vie professionnelle, et des entreprises qui ont des difficultés à compléter leurs équipes autour de ce diplôme. L'étendue des métiers couvre notamment les **installations électriques tertiaires, les énergies renouvelables, l'automatisation de procédés industriels**.

Informations : www.palissy.fr

Formations en communication et intelligence économique

L'ICOMTEC forme les professionnels de la Communication et de l'Intelligence Economique de demain. Les formations dispensées s'articulent autour de trois axes : les cours, les stages et les projets professionnels.

Des formations reconnues et complémentaires :

• **La Licence 3 Information et Communication des Entreprises** a pour but d'enseigner une culture théorique et technique en information et communication.

• **Le Master Stratégie et Management de la Communication** forme de futurs cadres supérieurs en communication, capables d'appréhender la stratégie de communication globale d'une structure et de la mettre en œuvre.

• **Le Master Intelligence Economique et Communication Stratégique** forme des spécialistes de la recherche, du traitement et de la diffusion des informations stratégiques.

Au-delà des cours, les projets professionnels au service de l'Institut ou d'un partenaire extérieur, constituent un réel atout dans les formations dispensées.

Les 120 étudiants de l'ICOMTEC peuvent ensuite mettre en pratique leurs acquis. Dès avril, tous partent pour un stage de 2 à 6 mois leur permettant de renforcer leurs compétences et d'en développer de nouvelles.

Plus d'informations sur : <http://icomtec.univ-poitiers.fr>

PROCHAINE EDITION : JUIN 2010 SPÉCIAL NAUTISME

VOS ANNONCES ICI + SUR WWW.LEPETITECONOMISTE.COM (Cession de commerce, location de locaux...) **POUR 10,00 € HT (11,96 € TTC)** l'annonce (500 caractères env)
Supplément photo ou encadré : 5,00 € HT (5,98 € TTC).

Transmettez-nous vos textes par :
email : contact@lepetiteconomiste.com
ou par téléphone : **05.49.63.00.08**
ou par courrier avec votre règlement à l'adresse :

Le Petit économiste - Petites annonces - 21 rue de gâtine - 79310 Verruyes

DES BANCS DE LOUIS LE GRAND ET DE L'ESSEC AU CAP DE MAROQUINERIE

C'est à Saint Aubin le Cloud en Deux-Sèvres que **Pascale Collart Dutilleul** a choisi de lancer son affaire : **La Manufacture du cuir**. L'aboutissement d'un parcours professionnel singulier.

Tout a commencé par un parcours scolaire plutôt rare que l'intéressée résume avec énergie : « *j'ai fait mes études avec 2 ans d'avance au lycée Victor Louis de Talence. J'ai donc eu le bac (C avec mention bien) à 16 ans et je suis ensuite allée en prépa à Paris au **Lycée Louis Le Grand**, un des plus prestigieux Lycée de France (si ce n'est le plus prestigieux ...). Je suis donc "montée" seule à Paris à 16 ans, logée au Foyer des Lycéennes, un grand foyer pour filles dans le XVI^e arrondissement.*

En prépa, à Louis Le Grand, j'étais donc la plus jeune, surnommée avec affection la "bizuth éprouvete", du fait de mon jeune âge.

*Ensuite, j'ai intégré l'**ESSEC** au bout d'un an de prépa, à 17 ans, là aussi, la plus jeune de ma promo. Et j'en suis sortie diplômée en juin 1984, à 20 ans, à l'âge où les jeunes d'aujourd'hui y entrent ... Et, j'ai alors immédiatement commencé à travailler chez Arthur Andersen, ce qui explique aussi ma longue expérience professionnelle.* »

Pendant près de 10 ans, Pascale Collart Dutilleul a donc été contrôleuse de ges-



tion. C'est ensuite une opportunité vers le marketing des accessoires chez Cartier, qui sera le déclencheur de cette nouvelle orientation professionnelle.

Quelques années plus tard, un licenciement économique chez Nina Ricci marquera un nouveau départ, à la base du métier : **le CAP de maroquinerie** pour créer ou reprendre une affaire dans ce domaine.

« **Je pense que les chefs d'entreprise doivent connaître le métier de leurs employés.** J'ai donc souhaité apprendre les fondamentaux de la maroquinerie » précise l'intéressée.

De cours du soir en formations à la reprise d'entreprises, le projet avance et c'est une

rencontre avec un expert, lors du passage de la Caravane des entrepreneurs en région parisienne, qui va l'amener jusqu'à cette affaire à reprendre à Saint Aubin le Cloud. Un sacré pari.

« J'avoue que **je suis aussi fière de mon CAP que de mon brillant parcours scolaire à l'adolescence** ... Et si mon témoignage peut **encourager les jeunes des professions manuelles**, c'est tant mieux ! » conclue Pascale.

Une maroquinerie 100% française

La Manufacture du Cuir, créée en juin 2009, mise donc sur une maroquinerie

100% française. Pour le moment, l'essentiel du chiffre d'affaires est réalisé à travers des travaux de sous-traitance pour de grands noms de la maroquinerie, mais pascale Collart Dutilleul souhaite rapidement **développer sa propre collection autour des accessoires pour hommes** notamment.

Quant à la formation, Pascale Collart Dutilleul souhaite qu'elle soit au centre de l'organisation de la Manufacture du Cuir. Ainsi, les trois salariées de l'entreprise, ont dû s'adapter à tous les postes. Fini le cloisonnement par exemple entre la coupe et les finitions. Une méthode efficace pour permettre plus d'initiatives et de compli-

cité entre les salariées. Décidément, Pascale Collart Dutilleul poursuit son parcours novateur ; «bizuth éprouvete» est bien loin.

Cécilia Rochefort.



Chez Séolis,
l'énergie aura
toujours un visage
humain

Là où vous avez besoin
d'énergie, vous pouvez
compter sur SÉOLIS.

Dans nos métiers, la maîtrise technique est la meilleure garantie de professionnalisme. Ce sont d'abord les hommes et les femmes de SÉOLIS qui vous garantissent un service de qualité au quotidien. Chez nous, la proximité est la première des valeurs. Et si nous sommes si proches de vous depuis plus de 80 ans, c'est parce que nous signons notre différence avec autant de technicité que d'humanité.

 **Séolis**
SIEDS | Energies • Services
Une infinie proximité

L'énergie est notre avenir,
économisons-la !