

Les dernières règles du jeu de la formation professionnelle

Accélération du changement et des technologies, contraintes démographiques, besoin de différenciation face à la concurrence..., les entreprises n'auront à l'avenir pas d'autres choix que de s'impliquer fortement dans la formation. Les dernières mesures législatives, adoptées le 4 mai, devraient les encourager dans leurs démarches. Le point avec les acteurs régionaux et les témoignages de grandes et petites entreprises.

Par Fabienne Combier



“En accord avec les entreprises et les branches professionnelles, nous développons les formations et tentons de revaloriser les métiers du transport et du BTP”, affirme Laure Eynard, responsable du centre savoyard d'AFT-Iftim.

On ne cesse de le répéter : les prochaines années seront celles des départs en retraite massifs des baby-boomers. Dans le même temps, les entreprises auront à gérer l'accélération des changements économiques, la mondialisation accrue, l'évolution rapide des technologies et des qualifications associées. Le diagnostic avancé par le ministère en préalable à la réforme Fillon révélait,

sans surprise, que “le système de formation souffre de certains dysfonctionnements, qu'il n'est plus en mesure de répondre aux enjeux de la formation tout au long de la vie et aux attentes de l'économie en matière d'élévation du niveau de qualification des ressources en main-d'œuvre, indispensables à la croissance du pays et aux capacités de mutations des entreprises.” L'objet de la loi relative à la

formation tout au long de la vie et au dialogue social, dite loi Fillon, est bien de favoriser la prise de conscience, et de permettre aux entreprises de passer à l'acte.

Des entreprises attentistes ?

Pour Patrick Bainvelzweig, délégué régional de la Fédération de la formation professionnelle (FFP), “la période de crise a eu pour conséquence

une réduction des investissements en formation. Or, les entreprises connaissent les enjeux à venir, mais ne les anticipent pas. La pyramide des âges va les rattraper, elles n'investissent pas pour autant dans les moyens de garder les seniors ou le recrutement des jeunes. Le droit individuel à la formation (DIF), défini par la loi Fillon, va modifier fondamentalement le paysage de la formation dans les entreprises. Mais la prise en compte des nouvelles règles du jeu ne se fera réellement qu'en 2005-2006, le DIF se cumulant avec les départs en retraite".

Aujourd'hui encore, l'environnement économique incertain dans lequel se trouvent les entreprises ne les incite guère à investir dans la formation de leurs salariés. "Elles ont bien d'autres priorités que la formation", constate le délégué régional de la FFP Renaud Levi-Alvares, chargé de mission au sein d'Aravis, qui estime pourtant que "les branches utilisent de mieux en mieux la formation. On est passé d'une pratique d'achat d'une offre préconstruite à une pratique d'investissement s'appuyant sur des formations sur mesure. D'un point de vue général, les entreprises dépassent l'obligation légale en termes de

formation puisqu'elles lui consacrent en moyenne 3 % de leur masse salariale".

Un intérêt national, y compris pour les PME-PMI. "Il y a urgence à ce que les entreprises se préoccupent de la formation, conforte Jean-François Veysset, vice-président de la CGPME. L'investissement en formation est très important si nous voulons faire face aux défis démographiques à venir et à l'ouverture des marchés internationaux. La loi Fillon correspond de ce point de vue à un intérêt national. Elle demande une plus grande implication des OPCA pour le financement et l'accompagnement des projets de formation des entreprises. Cependant, malgré l'important travail d'information effectué par les branches professionnelles, les entreprises ne sont pas suffisamment conscientes des enjeux. Il est clair aussi que, pour une PME-PMI, le remplacement du salarié pose un véritable problème. Avec les conseils régionaux et généraux et Agefos-PME, nous réfléchissons à des solutions concrètes pour ne pas les écarter du système. Ce peut être par exemple avoir recours à une société de travail temporaire avec une prise en

charge mutualisée de l'intérimaire." Pour Serge Geri, directeur d'Agefos-PME Rhône-Alpes, "les entreprises n'ont pas été significativement informées sur les modalités de la loi. Les premières réunions que nous avons organisées n'ont attiré bien souvent que les entreprises déjà sensibilisées". Agefos-PME va d'ailleurs poursuivre ses efforts d'information dès septembre, après la parution des décrets d'application et la signature des accords de branches et de l'accord interprofessionnel qui préciseront les modalités d'application. "Mais il faut bien considérer l'énorme travail qui nous attend dans la mise en œuvre de cette réforme, poursuit Serge Géri. Les PME-PMI et les TPE devront, en effet, mettre en place les outils et les méthodes pour appliquer les nouvelles dispositions. Pour de nombreuses PME-PMI et la plupart des TPE, par exemple, la conduite d'un entretien professionnel sera nouveau. Il faudra donc les former à l'ensemble de ces dispositifs. Au-delà des réunions collectives d'information apparaît donc clairement la nécessité d'un accompagnement individuel des entreprises."

Des branches structurées et dynamiques. Il existe cependant

une grande disparité selon les entreprises et les branches professionnelles. A cet égard, les Contrats d'études prospectives (Cep) réalisés conjointement par les syndicats professionnels et les Organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA) constituent une source d'enseignement intéressante. Ils dressent en effet un état des lieux de l'emploi et de la formation afin d'anticiper les besoins. "L'idée est de construire des contrats d'objectifs avec les partenaires sociaux pour aboutir à des actions concrètes de formation, remarque Renaud Levi-Alvares. Toutes branches confondues, les Cep relèvent parfaitement les enjeux liés à la qualification des compétences. Par ailleurs, nous constatons un mouvement paradoxal en faveur de formations à la fois très spécialisées et polyvalentes. L'objectif ? Que les salariés acquièrent des compétences spécifiques, mais développent dans le même temps polyvalence et autonomie." Depuis le mois de mai, grâce à un cofinancement de l'Etat, Aravis peut s'appuyer sur le dispositif d'aide à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). "Nous allons promouvoir cet outil auprès des branches et accompagner les entreprises dans l'élaboration de leur plan de GPEC", poursuit Renaud Levi-Alvares.

"Certaines branches très structurées disposent de leur propre organisme de formation, rappelle Alain Huet, délégué régional à la formation au sein du Medef. Pour le BTP ou la métallurgie, pour ne citer que ces secteurs, la pénurie de main-d'œuvre les a contraintes à se pencher depuis longtemps sur la question de la formation."

L'Association pour le développement de la formation dans les transports (AFT) a ainsi été créée à la fin des années 1950 par les professionnels du transport. Elle s'est ensuite associée à l'Institut de formation des techniques d'implantation et de manutention (Iftim) pour ouvrir sa gamme à la logistique. En Rhône-Alpes-Auvergne, AFT-Iftim dispose de huit centres préparant à tous les métiers du transport, de la logistique et même du BTP. "Les entreprises de ces secteurs ont parfaitement conscience des difficultés à



"Nous nous organisons pour donner la possibilité à chacun de suivre une formation", annonce Réda Lathrache, dirigeant de Klüber Lubrication.

venir, constate Laure Eynard, responsable du centre de La Motte-Servolex (Savoie). Elles se préoccupent beaucoup du recrutement de jeunes en raison des futurs départs en retraite. Les conducteurs font partie des métiers les plus sinistrés. Notre rôle consiste à informer les candidats à ces postes sur les métiers du transport, de la logistique ou du BTP et à leur proposer des formations qualifiantes.”

Une inégalité d'accès à la formation.

“Le renouvellement des compétences touche toujours les mêmes populations, à savoir les cadres”, constate Patrick Bainvelzweig. Face à la formation, tous les salariés ne sont effectivement pas logés à la même enseigne. Le ministère de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale reconnaît de son côté que “l'accès à la formation continue demeure inégal. Bien souvent, le projet de se former est le propre des personnes déjà formées ou de celles qui travaillent dans les grandes organisations. Les écarts sont considérables selon la taille de l'entreprise, le niveau de formation de la personne ou sa situation professionnelle”. Les TPE et PME-PMI éprouvent en effet les plus grandes difficultés à dégager du temps et à absorber l'absence des salariés pendant leur formation. Certaines réussissent à s'organiser : “Grâce à notre esprit d'équipe et de solidarité, les collaborateurs se partagent le travail lorsque l'un d'entre eux part en formation”, explique Réda Lathrache, PDG de Klüber Lubrication (58 salariés, Valence).

Le coût des formations et de la non-productivité peut également s'avérer un obstacle. “Nous devons aider les PME-PMI grâce, notamment, aux organismes collecteurs, précise Alain Huet, au Medef. Les fonds cumulés de l'Etat, des collectivités locales et des OPCA devraient permettre de relever le challenge de la formation. Les petites entreprises dans lesquelles le patron joue également le rôle de DRH vont effectivement se heurter à un problème évident. Elles constituent donc une cible prioritaire. Nous les sensibilisons aux enjeux de la formation et leur assurons un accompagnement grâce aux OPCA. Ceux-ci auront pour rôle de gérer



“Chez France Télécom, nous encourageons les salariés à passer une VAE”, note Claudine Ménigot. “C'est une reconnaissance de mon métier”, confie Christian Cacheux, récent diplômé.

leurs plans de formation. Mais tout cela nécessite du temps avant que le système ait atteint son rythme de croisière.”

Des solutions interentreprises originales.

Sans attendre la loi, les différents organismes, conscients du problème, ont déjà réfléchi à des solutions, notamment à destination des PME-PMI. Dans le Nord-Isère, un contrat global de développement, financé par les Conseils régional et général, a permis une action d'accompagnement des entreprises dans leurs démarches commerciales. La CCI du Nord-Isère a ainsi conçu une formation-action à laquelle ont participé une vingtaine de PME-PMI. “Les petites sociétés sont confrontées aux mêmes problématiques, quel que soit leur secteur d'activité”, rappelle Monique Nait, chargée de mission à la CCI. “Après un audit et une identification des besoins de l'entreprise, nous lui proposons des outils pour développer son activité commerciale.” Christophe Favre, gérant de 4J Chaudronnerie (14 salariés), à Nivolas-Vermelle, a tout de suite tiré parti de cette opération : “Les échanges avec d'autres patrons rencontrant les mêmes difficultés et le suivi personnalisé répondaient exactement à mes attentes. Cette formation m'a apporté

des méthodes de travail, dont certaines ont déjà porté leurs fruits”, se réjouit-il. Devant le succès de cette démarche collective, les participants envisagent désormais la création d'un club pour poursuivre leurs échanges.

A Saint-Etienne, le centre de formation Médialis a été créé en 1997 à l'initiative de groupements d'employeurs du textile et de l'agro-alimentaire. “Notre rôle consiste à assurer l'ingénierie de formation, explique Michel Campy, cogérant de Médialis. Nous organisons ainsi les sessions de formation durant les baisses d'activité saisonnière, par exemple.” Dans la Loire, 15 à 20 entreprises utilisent les ressources de Médialis, qui leur permet de planifier les formations et d'établir des plans de carrière pour leurs salariés.

La VAE : une grande nouveauté dans la formation.

Alors que les décrets d'application de la loi Fillon sont en cours de rédaction, la validation des acquis de l'expérience (VAE), instaurée par la loi de modernisation sociale de 2002, est applicable depuis l'an dernier. Certaines grandes entreprises ont réagi immédiatement. Chez France Télécom, un accord d'entreprise a été signé en 2003 pour encourager les salariés dans

des démarches de VAE. Premier diplômé par la VAE de Grenoble Ecole de Management, Christian Cacheux, responsable études et données à l'agence Alpes de France Télécom, y a passé son diplôme Formageat. “Le montage du dossier représente un lourd investissement personnel, reconnaît-il, mais la VAE pourra m'aider par la suite pour évoluer dans l'entreprise.” Claudine Ménigot, sa responsable, ajoute : “Le diplôme est une juste récompense de son travail et lui apporte une légitimité supplémentaire par rapport à l'extérieur.” Cette démarche expérimentale devrait être renouvelée chez France Télécom, avec la possibilité de dégager du temps pour le salarié si nécessaire. “Attention cependant à ce qu'il n'y ait pas d'automatisation entre VAE et promotion interne !”, prévient Patrick Bainvelzweig.

Les nouvelles mesures sur la formation tout au long de la vie mettront du temps à entrer en application et, plus encore, à s'ancrent dans les esprits. Mais cette réforme ne peut réussir que si elle s'appuie sur la pleine adhésion des acteurs sociaux et économiques. “Les entreprises risquent de subir la loi Fillon alors qu'elles devraient en faire un vrai outil de gestion des ressources humaines”, déplore Patrick Bainvelzweig. ■



Michelin pilote la carrière de ses salariés

“Nous réalisons un effort important de formation initiale en interne, explique d'emblée André Delalieux, chef du personnel de Michelin Roanne. Car il existe en réalité peu de programmes de l'Éducation nationale qui correspondent à nos métiers, en particulier en caoutchouterie.” En 2003, Michelin (930 salariés à Roanne) a consacré plus de 50 000 h, de formation, soit 50 h de formation par personne en moyenne, de la formation générale sur la sécurité, par exemple, aux formations spécifiques liées au poste ou au produit. “Cela fait partie intégrante de notre gestion du personnel, poursuit André Delalieux. Lorsque nous recrutons un candidat, nous partons de l'hypothèse qu'il fera toute sa carrière chez nous. Nous lui donnons la possibilité de construire un parcours intéressant avec des promotions internes. Notre gestion s'appuie sur un trio : le salarié, son hiérarchie et le gestionnaire de carrière. Le but ? Permettre à chacun d'évoluer au sein de l'entreprise. L'investissement en formation offre un double intérêt : pour le salarié, il constitue une source de motivation, pour l'entreprise, un gage de compétences et de polyvalence.” L'une des réflexions menées par Michelin Roanne porte sur l'employabilité de ses salariés : “Nous souhaitons améliorer les parcours de carrière, développer des passerelles entre les postes.” ■

Klüber Lubrication encourage l'esprit formation

Leader de la lubrification spéciale, Klüber, groupe international dont le siège français est à Valence, emploie 58 personnes. “L'un de nos axes stratégiques ? Développer les formations et permettre l'épanouissement personnel de nos collaborateurs, précise le PDG Réda Lathache. Principe directeur chez nous, la formation améliore nécessairement la qualification des salariés. Les répercussions se font sentir sur toute la chaîne et, au final, sur la performance de l'entreprise et la satisfaction du client. Chaque nouvel arrivant reçoit une formation échelonnée dans le temps sur son métier, mais également sur les produits. Ainsi, tout collaborateur, quel que soit son poste, doit acquérir des connaissances de base sur les lubrifiants.” En interne, Klüber peut s'appuyer sur son centre de formation en Allemagne, mais l'entreprise s'implique bien au-delà. “Nous consacrons trois fois plus d'investissements à la formation que l'obligation légale”, annonce Réda Lathache. Langues étrangères, informatique, qualité, travail en équipe complètent l'apprentissage spécifique du métier. Le groupe Klüber a lancé, par ailleurs, en 2003 un programme global de e-learning. “Outre le perfectionnement personnel du collaborateur, le e-learning accroît son autonomie face à la formation, estime le PDG. Cette solution devrait entrer peu à peu dans les mœurs.” Chez Klüber, la nécessité de se former est bien ancrée dans l'esprit des managers comme dans celui des employés. ■

Mécacentre a créé sa propre école

Spécialisée dans la frappe à froid nécessaire à la fabrication des éléments de direction et de suspension de véhicule, ZF Lemforder Mécacentre, à Saint-Etienne, fournit sa maison mère, le groupe ZF, équipementier automobile. “La frappe à froid représente un métier particulier pour lequel il n'existe pas de formation classique mais un certificat de qualification professionnelle (CQP)”, remarque le directeur général, Gilles Vasquez. A son arrivée, celui-ci a consulté les entreprises du secteur et déterminé leurs besoins. Sept à huit entreprises de la Loire, de la Haute-Loire, du Rhône et de l'Ain ont alors décidé de monter un projet de formation de frappe à froid, financé par le Fonds social européen. Un CQP a été mis au point avec Agéfos-PME et les Afpi du Rhône et de la Loire. A ce jour, six personnes de l'entreprise ont été formées et diplômées. “Notre entreprise a connu une telle croissance que nous avons dû embaucher un grand nombre de salariés peu qualifiés, précise Gilles Vasquez. Nous espérons former, chaque année, trois salariés à la frappe à froid.” Sur les 300 employés de Mécacentre, 70 travaillent sur ces postes. “La France détient une très bonne place au niveau mondial, poursuit le DG de Mécacentre, car la frappe à froid exige du personnel très qualifié dont ne disposent pas encore les pays à faible coût de main-d'œuvre. A nous de conserver cette longueur d'avance grâce à la formation.” ■



Anthogyr anticipe les temps de formation

Responsabiliser et impliquer les salariés à tous les niveaux grâce à la formation, c'est le souhait de la PME-PMI de Sallanches, Anthogyr, spécialisée dans les implants dentaires et l'instrumentation tournante. A son arrivée, il y a quelques mois, Thierry Deau, le directeur industriel, a établi un plan de formation bien défini. En septembre, seront instaurés pour la première fois des entretiens individuels afin d'identifier les besoins en formation de chacun en adéquation avec ceux de l'entreprise. “La formation est pour nous une nécessité si l'on veut conserver nos compétences et notre compétitivité, déclare-t-il. Cela permet également de fidéliser le personnel, car la main-d'œuvre se fait rare dans nos métiers et les entreprises de mécanique sont nombreuses dans la vallée de l'Arve ! Par ailleurs, nous avons instauré des binômes à tous les postes afin de pouvoir répondre au client même en l'absence d'un collaborateur. Nous avons ainsi identifié des adjoints à chacun des neuf chefs d'atelier, qui seront formés d'ici à la fin de l'année.” Mais la formation prend du temps. Avec 160 salariés, Anthogyr doit s'organiser : elle anticipe les commandes pour pouvoir libérer son personnel, ou forme un autre salarié en interne pour remplacer celui en formation. “Nous développons la polyvalence de chacun pour pallier justement les absences”, souligne Thierry Deau. ■

La pénurie de moniteurs de ski enrayée

Le manque de moniteurs de ski et la question du renouvellement à terme des effectifs ont poussé les Ecoles de ski français de Savoie et Haute-Savoie à réfléchir à des solutions concrètes. Avec le Centre d'études sportif de niveau international (Cesni) de l'ESC Chambéry, elles ont mis au point, depuis 1999, des formations biquilifiantes de moniteur de ski pluriactif. Le Cesni forme chaque année une vingtaine de stagiaires recrutés non seulement à partir de tests pratiques de ski, mais également en fonction du projet d'été qu'ils veulent monter. Menées sous la responsabilité de Christian Rastello, les formations durent deux ans, les jeunes étant embauchés en contrat de qualification. "Au Cesni, nous leur proposons des formations de DUT, BTS, ou licence Commercial", explique Loïc Lemoine, chargé de mission au Cesni. Mais 50 % choisissent la pratique d'une autre discipline sportive d'été (guide de haute montagne, moniteur de sports d'eaux vives). "Chaque stagiaire peut en réalité compléter sa formation dans l'activité professionnelle de son choix, à condition de trouver une école et une entreprise. Nous avons cette année plusieurs contrats en BTP, par exemple." Pour le jeune, cela représente un double intérêt : le financement de sa double formation et l'assurance de trouver un emploi à la sortie. Pour les ESF, c'est une réponse à la pénurie de main-d'œuvre, alors même que les cours de ski connaissent une demande croissante de la part des vacanciers. ■



Chaudronnerie du Billard : prendre le temps de se former

Christophe Duverne a créé la Chaudronnerie du Billard en 1992, à Saint-Victor-de-Cessieu (Isère). Issu d'une entreprise certifiée ISO 9000, il a voulu que sa PME-PMI de 18 salariés suive le même chemin. "Sans aller forcément jusqu'à la certification, je souhaitais m'engager dans une démarche qualité", explique le gérant. La SARL possède depuis peu un responsable qualité, mais sa formation a été longue, un jour par semaine sur 18 à 24 mois. "Dégager du temps pour la formation demande une dépense d'énergie importante et une réelle volonté de la part du salarié comme du dirigeant, rappelle Christophe Duverne. Mais dans mon esprit, si l'on regarde à moyen ou long terme, il est capital de prévoir ce temps-là. Cela apporte un plus à l'entreprise et au salarié. Avoir une organisation structurée avec une culture qualité s'avère indispensable pour obtenir certains marchés. A terme, cela joue sur la rentabilité de l'entreprise." Le métier de chaudronnier connaît parallèlement un manque évident de personnel qualifié. "Quand je trouve un bon professionnel, je le recrute, je me charge ensuite de lui trouver du travail", plaisante Christophe Duverne. Le dirigeant joue aussi à fond la carte de l'apprentissage, la meilleure façon de former des chaudronniers. ■



Bio-Logic se forme à la vente

Créée en 1983, la société Bio-Logic, à Claix (Isère), se positionne sur un créneau particulier : la conception et la fabrication d'instruments pour la recherche fondamentale. La PME-PMI de 25 salariés, qui réalise de 5 à 9 % de croissance chaque année, tient à former régulièrement son personnel. "C'est une nécessité dans notre métier, affirme la directrice Maguy Dupont. Notre personnel est constitué pour l'essentiel de cadres et d'ingénieurs. Or, un chercheur ne possède pas forcément un esprit commercial. Nous avons voulu développer cet aspect pour étendre notre clientèle." Bio-Logic a ainsi fait appel à la CCI de Grenoble pour former cinq de ses salariés aux bases de la fonction commerciale. "C'était notre première expérience de stage intra-entreprise sur mesure et le retour sur investissement s'est avéré bien plus efficace", note Maguy Dupont. Régulièrement, la société iséroise envoie ses ingénieurs, mais aussi techniciens de SAV ou acheteurs, en formation en langues. "Nous exportons 80 % de notre production, il apparaît donc primordial que notre personnel puisse dialoguer en anglais avec les clients. Mais il reste difficile pour une petite entreprise comme la nôtre de s'organiser pour pallier les absences durant les stages. La loi Fillon va clairement nous obliger à réfléchir à un plan de formation", conclut la directrice. ■



Les principaux points de la loi du 4 mai 2004

- Création d'un droit individuel à la formation de 20 heures par an cumulables sur six ans.
- Mise en place d'une période de professionnalisation pour permettre d'acquérir une qualification ou de participer à une action de professionnalisation à travers une formation en alternance.
- Remplacement des contrats de formation en alternance (contrat d'orientation, d'adaptation et de qualification) par un contrat de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois, durée pouvant être relevée à 24 mois par accord de branche.
- Contribution des entreprises de plus de 10 salariés qui passe de 1,5 % à 1,6 % de la masse salariale ; celles de moins de 10 salariés de 0,25 % à 0,55 %.



Des œufs à la chaîne

Parce que chaque œuf est unique, il faut les contrôler un par un. Ingénieur agricole, Didier Branchard avait depuis longtemps une idée derrière la tête : comment contrôler la qualité des œufs de façon automatique ? En 1995, il fonde sa propre affaire SD2B, à Tramole, en Isère, et crée, avec un associé, un premier prototype de contrôleur automatique. "Il faut savoir que l'œuf doit respecter un certain calibrage, une certaine couleur, un état de propreté et conserver une intégrité totale de la coquille. Avec une cadence de contrôle de 40 000 œufs à l'heure, l'opération réalisée manuellement est très contraignante pour le personnel qui doit se relayer régulièrement." L'appareil inventé par Didier Branchard photographie l'œuf sous 12 angles différents, les clichés sont ensuite analysés par informatique. SD2B a déjà vendu 15 systèmes en France et compte en commercialiser 20 d'ici à la fin de l'année. Elle travaille avec d'autres sociétés iséroises : la partie informatique est sous-traitée à ITMI à Meylan, la tôlerie à une société de Veurey, l'électronique à Meylan, la sérigraphie à Bourgoin. "Seuls les caméras et l'ordinateur sont d'origine étrangère !" Didier Branchard voit se profiler "des perspectives de développement intéressantes pour 2005. L'objectif ? Nouer des partenariats avec les trois géants mondiaux sur le marché de l'automatisation de la production d'œufs". Un sacré challenge ! ■

Rubrique réalisée par Gisèle Rivière Terrolle, Elisabeth Cohen et Fabienne Combier.



IL DONNE VIE AUX OBJETS

"J'ai toujours été attiré par le design et la création graphique", se souvient Cyril Millet, créateur de la société Cyril's Design à Bourg-lès-Valence en 2002. A 16 ans, il propose déjà ses idées de logos aux agences de communication ! En 1995, il fonde la société Essentiel spécialisée dans le design et la communication, avant de décider de séparer les deux activités. "Avant tout graphiste et créatif, il me manquait les compétences d'un designer technique." David Sacchetti le rejoint alors dans cette nouvelle entreprise. Mais Cyril Millet conserve néanmoins la tête des deux sociétés avec chacune leur spécificité en même temps qu'une certaine complémentarité : "En associant communication et design, nous pouvons proposer au client une offre globale, de la création du logo jusqu'au produit fini." Avec six salariés, l'agence de communication Essentiel se positionne davantage sur l'identité visuelle. Cyril's Design dispose, quant à elle, de plusieurs cordes à son arc : le design produit, l'aménagement intérieur (décoration, mobilier, réflexion sur l'ergonomie d'un espace de travail ou d'un commerce, réalisation de stands pour salons). Enfin, les deux associés se sont penchés sur la conception d'une ligne de meubles en propre, "des objets vivants, évoluant entre graphisme, mobilier et sculpture". ■



De l'alu dans le moteur

Fonderie d'aluminium, Saint-Jean Industries est implantée depuis 1962 à Saint-Jean-d'Ardières (Rhône). "Nous nous sommes orientés peu à peu vers la réalisation de pièces techniques pour la construction électrique, explique le directeur Emile Di Serio. Depuis les années 1980, nous travaillons avec les équipementiers automobiles de grands donneurs d'ordres, tels Peugeot, Audi Volkswagen, General Motors... Et depuis 2000, Saint-Jean-Industries se consacre exclusivement aux pièces en aluminium pour moteurs et châssis, secteur où nous avons atteint la place de leader mondial." Emile Di Serio a rejoint la société, rachetée par son père, en 1993 et a pris véritablement la tête de l'entreprise en 2000. Avec 500 salariés, elle réalise 60 % de son chiffre d'affaires à l'export. L'objectif désormais ? "Accroître encore cette part à l'export, mais au niveau européen, et s'appuyer sur des partenariats de licence pour le reste du monde." Avec son équipe R&D et son bureau d'études d'une trentaine d'ingénieurs, Saint-Jean Industries a mis au point une nouvelle technologie, baptisée "cobapress", entre la fonderie et la forge, adaptée principalement aux châssis. Plusieurs brevets ont été déposés et de nouvelles applications de ce process sont actuellement à l'étude. Et pour approvisionner les futurs marchés de PSA et d'Audi, la société beaujolaise a construit un nouveau site, à côté du siège historique réservé, lui, à la mécanique et à l'usinage. ■



AMBASSADEUR DU COMMERCE ÉQUITABLE

Après des études commerciales et quelques années dans la vie active, Eric Lalanne a compris que le monde de l'entreprise "classique" n'était pas fait pour lui. Avec un ami, Cyril Savoie, issu lui aussi d'une filière commerciale et partageant les mêmes convictions, il se lance dans la création d'un concept totalement inédit en France. "Nous souhaitons créer une boutique de produits du commerce équitable, en même temps qu'un salon de thé avec possibilité de dégustation", confie Eric Lalanne. "Se limiter au seul salon de thé n'aurait pas été rentable", ajoute-t-il. Le Local a ainsi ouvert ses portes, sous forme de coopérative, en novembre dernier, à Grenoble. Avec près de 500 références, il propose une gamme très étendue de produits alimentaires (cafés, thés, épicerie...), objets artisanaux, textile. "Contrairement aux idées reçues, les prix ne sont pas plus chers qu'ailleurs !, explique Eric Lalanne. En créant notre propre entreprise, nous avons voulu donner une vraie chance à cette économie, essayer d'agir utilement pour la société, tout en pouvant vivre nous-mêmes de notre travail." Et la boutique tourne ! Les deux associés n'ont eu d'ailleurs aucun mal à conquérir et même fidéliser une clientèle qui existait déjà. Plus qu'un lieu de vente, Le Local se veut aussi un espace d'animations et de rencontre pour les associations de l'économie sociale et solidaire. ■



“21 pour durer”

Henri Nigay, ligérien pure souche, conseiller général et membre élu de la CCI de Saint-Etienne, préside l'Association régionale pour l'amélioration et la compétitivité qualité (Aracq). Cet homme de conviction, entouré de deux vice-présidents, Alain Angin, PDG de Ducarme (groupe Gruau), et André Duvernoir, PDG des Chocolateries Aigubelle (groupe Cémoi), a engagé l'organisation dans une dynamique de développement durable. “Cette orientation résulte d'un travail de réflexion que nous avons mené sur l'évolution de l'Aracq et ses enjeux à venir. Nous avons élaboré au sein d'un comité stratégique un véritable projet d'entreprise qui s'inscrit totalement dans le projet Economique Loire et qui fait sens aussi bien pour l'association que pour le territoire. Le développement durable est en effet un prolongement naturel de la démarche de management intégré QSE (qualité, sécurité et environnement), qui était jusqu'alors l'axe principal de l'Aracq. Nous avons ainsi décidé de lancer le programme 21 pour durer, accompagnement des entreprises dans une stratégie de développement durable”. Henri Nigay, acteur discret, occupe le terrain sans relâche. Prochainement, 21 entreprises bénéficieront, grâce à des fonds de la Région Rhône-Alpes et de la Drire, de journées de sensibilisation et de formation assurées en grande partie par l'APDD, Association pour les pratiques du développement durable. L'APDD propose à de nombreuses collectivités, entreprises et écoles supérieures, un travail de réflexion, et un autodiagnostic leur permettant d'identifier leurs enjeux de développement durable. Elle aura un rôle de coordination pédagogique en s'appuyant sur les compétences environnement de la CCI et l'expertise de l'Ecole des mines. Belle victoire remportée par la mobilisation de personnes successives engagées depuis 20 ans, puisque l'Aracq fête cet anniversaire ce mois-ci. ■



LA FORCE DE L'ADHÉSION COLLECTIVE

Damien Cayer-Barrioz a fondé CB Etiquettes à Annecy-le-Vieux, en janvier 2001. Salarié dans l'entreprise Riondet-Malbert (Isère) depuis 1986, il est parti développer le secteur Savoie et Haute-Savoie en 1993, suite au rachat du groupe. Il décide alors de quitter l'entreprise fin 2000. Avec quatre autres collaborateurs de Riondet-Malbert, qui eux aussi ont fondé leurs sociétés (Azur adhésif, ID.las, Ermo-Class, toutes les trois basées à Eybens en Isère, et Stratège Print à Saint-Bonnet-de-Mure, dans le Rhône), une holding, Esiac, est née. Sa vocation ? Proposer une offre globale dans l'identification et le marquage industriel. “Cela nous donne une force face au client qui dispose d'un interlocuteur unique et d'une solution appropriée, explique Damien Cayer-Barrioz. Nous pouvons ainsi confectionner des étiquettes particulières pour des applications spécifiques.” Chaque entité du groupe Esiac (CA : 8,2 M€, 50 salariés) possède, en effet, sa spécialisation par type d'impression. CB Etiquettes se positionne dans l'étiquette technique : la typo à plat, la typo rotative et la sérigraphie en continu. Elle vient d'investir dans une cinquième machine (450 k€), une typo semi-rotative qui augmente le choix et la qualité d'impression sur des supports variés. ■



Le voyage pour port d'attache

“Breton de souche, Savoyard d'adoption, Africain de cœur.” Ainsi se dit Laurent Prud'homme, aujourd'hui à la barre de l'entreprise* fondée par ses parents à Aix-les-Bains en 1977. Avec ses coéquipiers, dont sa mère, son frère, sa sœur, son épouse et son DG, et via quelques rachats stratégiques, il a su hisser l'entreprise familiale, “l'héritage paternel”, au rang des meilleures. Elle opère aujourd'hui sous pavillon “Bateaux du Lac du Bourget et du Haut-Rhône” et compte 40 salariés, 150 000 passagers par an, une flotte de huit bateaux-croisières (dont le *Alain Prud'homme*, hommage au père disparu en 1993), et un chiffre d'affaires de 18 M€. Pour le Breton, marin dans l'âme, la réussite est belle. “Nos bateaux sont avant tout voués à la navigation, à la découverte du patrimoine du lac du Bourget et du Rhône. L'un des sites en France où règne une harmonie entre bateaux à passagers et de plaisance”, se réjouit-il. Pour le Savoyard d'adoption, il y a une gratitude autant qu'une fierté à être associé au rayonnement de sa région : “C'est ici que j'ai pu me développer, personnellement et professionnellement.” Africain de cœur ? Il se sent “imprégné de l'esprit et de la beauté du Sénégal”, où il développe aujourd'hui un autre axe, essentiel à son équilibre : l'humanitaire — via une entreprise créée en 2002 avec trois amis sénégalais. Car pour l'homme qu'il est avant tout, la passion et le cœur demeurent la seule voie. D'où ses implications, parfois comme créateur, dans “La Croisière en Rhône-Alpes”, “Navig'Aix”, “Les Artisanales”, “Les Artisanales des Vignerons”... ■

* Sous le nom de Gwel, “voile” en breton.



D'UNE ESSENCE RARE

Originaire de Grasse, Luc Jugla a baigné dans la cosmétologie. A 34 ans, il fonde sa propre société Cosnessens, à Grenay (Isère). Son métier ? La réalisation de formules cosmétiques pour des clients qui en assurent la distribution. “Les marques possèdent ou non leur propre laboratoire, mais elles peuvent externaliser une partie de leur recherche, explique le gérant. Il nous faut alors bien comprendre ce que veut le client, pour ensuite travailler à la réalisation d'une formule, la tester, s'assurer de sa faisabilité.” Depuis sa création en octobre 2001, Cosnessens n'a cessé de monter en puissance. La société dispose aujourd'hui d'une trentaine de clients, certains parmi les grands noms de la cosmétologie. Et puis son savoir-faire s'exporte. En 2003, la PME-PMI iséroise de neuf salariés a même décroché des contrats en Belgique et en Suisse. “Nous proposons des formules clés en main, poursuit Luc Jugla. Nous achetons les matières premières, réalisons les échantillons et fabriquons également le packaging.” L'une des grandes spécialités de Cosnessens est la cosmétologie écologique et biologique pour laquelle elle a d'ailleurs obtenu la certification Ecocert. “Nous évoluons sur un marché au potentiel important, d'autant que les grandes entreprises de cosmétique affichent des taux de croissance exceptionnels et externalisent de plus en plus leur laboratoire de recherche.” De quoi donner des couleurs à la jeune pousse ! ■

■ Toutes les informations clés sur l'économie et les acteurs économiques de Rhône-Alpes pour nourrir la réflexion et éclairer les décisions.

les **Chambres de Commerce et d'Industrie Rhône-Alpes**

www.panorama.rhone-alpes.cci.fr

Pour mieux connaître et comprendre l'économie de Rhône-Alpes, découvrez l'Édition 2004

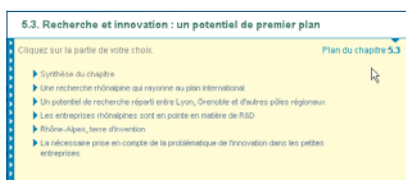


➤ **215 pages d'analyses et de commentaires**, des vues d'ensemble par secteur aux données statistiques détaillées.

➤ **140 cartes, tableaux et graphiques** illustrent l'information.

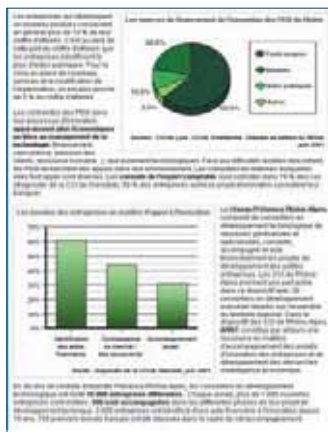
➤ **Un moteur de recherche sophistiqué**, accessible sur chaque page, vous offre la possibilité de repérer, à partir d'un mot ou d'une partie d'un mot, l'ensemble des écrans présentant des informations en relation avec votre demande.

➤ **Des liens directs vous guident vers une base de données** présentant 4 000 établissements de 50 salariés et plus de la région Rhône-Alpes.



➤ **Des liens "intelligents" au cœur des analyses.** En un clic, partez vers d'autres sites riches en informations.

➤ **Une synthèse générale**, un plan détaillé par chapitre et un index thématique ont été créés pour mieux vous orienter.



Le Panorama de l'économie Rhône-Alpes est aussi accessible via le site portail des CCI de Rhône-Alpes

www.rhone-alpes.cci.fr

