www.lepicentre.online L'ÉDICEN

L'actualité économique et sociétale du Val de Loire ■ Gratuit



Loire au sommet de l'honneur



■ Fabrice Fouquet, nouveau président de la FFB 41



■ Une journée avec Marie-Amélie Le Fur



P20-21

■ Jazz'in Cheverny...



P30

P5

SOMMOIL



édito

Comme tous les secteurs d'activité, ou presque, l'édition n'a pas été épargnée par la crise sanitaire. Flambée des coûts d'impression, difficultés d'approvisionnement, voire pénurie : fin 2021, le couperet est tombé pour l'Épicentre : plus de papier!

Qu'à cela ne tienne. Après un petit moment de panique (on ne va pas vous le cacher), toute l'équipe s'est retroussé les manches et a décidé de transformer ce coup dur en opportunité de se réinventer.

Voilà pourquoi vous trouvez votre Épicentre légèrement changé ce mois-ci. Mais ce n'est que le début de sa transformation. Bientôt, un nouveau look, de nouvelles rubriques, et une nouvelle périodicité. Votre revue passe en parution bimestrielle, avec un contenu étoffé, pour mieux répondre à vos attentes.

Rendez-vous en avril pour vous dévoiler notre nouvelle formule. Mais ce nouvel Épicentre nous voulons le construire pour vous et avec vous. Nous vous donnons donc la parole sur nos réseaux sociaux : quelles nouvelles rubriques voulezvous retrouver dans votre magazine? Quelles sont celles qui doivent absolument y rester?

À l'heure d'imprimer ce numéro, nous avons déjà hâte de vous retrouver pour le prochain!

Ce mois-ci, nous avons décidé de consacrer notre dossier spécial à une thématique passionnante : comment bien vivre... au travail. L'occasion pour moi de remercier toute mon équipe qui a été particulièrement investie ces dernières semaines pour que l'Épicentre réussisse sa mutation. Philippe, Denis, Maxence, Sophie, Stéphane, Sabine, Bruno... Et tous les autres. Vous lisez leurs prénoms dans l'ours, parfois même vous avez eu la chance de les rencontrer. C'est évidemment grâce à eux que l'Épicentre est toujours là, près de vingt ans après sa création.

Merci à eux. Merci à vous. Et longue vie à l'Épicentre!

Bonne lecture à tous, Delphine Sergheraert - Directrice de publication



VIE DES ENTREPRISES

Nouvelle mission « Emploi pour la CPME41 »

Alors que les entreprises et les demandeurs d'emploi ont du mal à se rencontrer, la CPME 41 s'adjoint les services d'un ancien chef d'entreprise, pour formaliser les besoins des entreprises, détecter les viviers de compétences et les faire correspondre à la demande.

EMPLOI FORMATION

Un hackathon à Soings-en-Sologne Fin 2021, Storengy, filiale du groupe ENGIE, a lancé un défi aux étudiants de l'INSA du Centre-Val de Loire : imaginer le devenir du site de stockage de Soingsen-Sologne.

COLLECTIVITÉS & TERRITOIRES

22 Le vélo en recherche de cycle économique

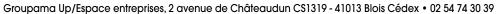
Avec ses industriels du cycle et ses structures touristiques, la région Centre-Val de Loire pourrait voir naître une filière économique dédiée au vélo. La visite d'une mission parlementaire a souligné la nécessité de resserrer le peloton.

DOSSIER DU MOIS

Bien-vivre au travail

Tout le monde a compris que la génération montante ne vient plus au travail dans le seul but de gagner de l'argent.

Elle veut aussi donner du sens à son existence, une raison d'être à l'obligation de se lever, une motivation pour construire sa vie. Tout serait simple si la vie au travail était un bonheur quotidien. Mais ce n'est pas toujours le cas. Pourtant, les entreprises, comme les collectivités, portent une attention toujours plus grande au bien-être de leurs salariés.



- www.lepicentre.online
 - Mensuel gratuit
 - Février 2022
- Président François Delaisse
- <u>Directrice de la publication</u> Delphine Sergheraert direction@lepicentre.online
- Relations extérieures Philippe Duisit 06 33 22 43 19 Guillaume Malbo
- 06 33 12 77 56
- Contacts commerciaux Philippe Massicot 06 45 76 98 51 Denis Labrune 06 86 70 03 85
- Impression Imprimerie Baugé, Descartes
- Graphisme DCO'M Sabine Virault 06 83 05 56 51
- Rédacteurs Estelle Cuiry, Stéphane De Laage, Bruno Goupille, Johann Gautier Laëtitia Piauet Sophie Manuel Frédéric Fortin Maxence Yvernault **Ambre Blanes**



LES ÉDITIONS DE L'ÉPI - S.A.S. Au capital de 10 000 euros - Siret 53804876000028 - Dépôt légal à parution - ISSN 2110-7831 Toute reproduction complète ou partielle du contenu de ce journal est interdite sauf accord préalable de la direction.

EN BREE



Une première convention annuelle pour accompagner les TPE-PME de la région dans leur transition écologique

EDF Commerce Grand Centre et la Confédération des Petites et Moyennes Entreprises (CPME) Centre-Val de Loire ont signé ensemble à Tours la première convention annuelle visant à accompagner les TPE-PME de la région dans leur transition écologique et énergétique.

Les chefs d'entreprises sont sensibilisés et informés sur les enjeux de la transition écologique. Un pré-diagnostic est réalisé et cela se traduit concrètement par des expertises sur le terrain et des propositions de solutions pérennes et adaptées à chaque entreprise. Il s'agit ensuite de définir

le plan d'actions de l'entreprise en matière d'économies d'énergie, d'énergies renouvelables et d'économie circulaire.

La recherche et l'accès aux dispositifs d'aides financières et techniques de l'État sont facilités. Sont partenaires l'Agence de la transition écologique (ADEME), le Plan France Relance, ou encore la BPI France. Les entreprises sont également suivies tout au long de leurs projets qui ont pour but d'améliorer la performance énergétique des bâtiments, outils de production et moyens de transport.

Excelia Business School décroche le grade

Excelia Business School a reçu un avis favorable de la CEFDG (Commission d'évaluation des formations et diplômes de gestion) pour délivrer le grade de Licence pour deux de ses programmes : le Bachelor in Business Administration (BBA) International en 4 ans délivré sur les

campus de La Rochelle et Paris, et le Bachelor Business en 3 ans dispensé sur l'ensemble des campus d'Excelia, dont ceux de Tours et d'Orléans.

Initialement réservée aux universités, l'attribution du grade Licence a été étendue aux programmes Bachelor par le ministère de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l'Innovation. Ce label atteste de l'excellence académique de la formation et permet aux étudiants de poursuivre leur études en Master à l'université.

Excelia est composé de 5 écoles:

Excelia Business School, Excelia Tourism School, Excelia Digital School, Excelia Academy, Excelia Executive Education sur 3 campus (La Rochelle, Tours et Orléans) et compte 5 000 étudiants.

Matthieu Réquillart, nouveau directeur général de la Banque Populaire Val de France

Matthieu Réquillart, 50 ans, a été nommé au 1er janvier directeur général de la Banque Populaire Val de France par le conseil d'administration de la banque. Il succède à Luc Carpentier, qui a fait valoir ses droits à la retraite.

Diplômé de l'ISTEC, École de commerce et de l'Executive MBA de l'EDHEC, Matthieu Réquillart



a exercé des fonctions commerciales et risques au sein du Groupe BNP Paribas et du CIC, avant de rejoindre, en 2006, la Banque Populaire du Nord en tant que directeur des crédits puis directeur d'exploitation. Il a ensuite intégré le directoire de la Caisse d'Épargne Bretagne Pays de Loire, en charge de la banque

de développement régional puis de la banque de détail.

La Banque Populaire Val de France est présente dans dix départements, dont les six du Centre-Val de Loire, au travers de son réseau de 185 agences.





VIF DES ENTREPRISES



Un chef d'entreprise comme un poisson dans l'eau

Ancien menuisier-ébéniste, Bruno Guibert est fabriquant d'aquariums depuis 23 ans. Son entreprise, Établissement Guibert, est implantée à Azé (41). Elle est largement reconnue dans le monde de l'aquariophilie. Rencontre avec son fondateur.

Aquariophile depuis toujours, Bruno Guibert a un jour l'idée de fabriquer un meuble intégrant un aquarium sur sa partie haute. Il réalise alors la faible concurrence existante pour cette activité bien différente de la menuiserie traditionnelle. Il se lance dans la fabrication de ces meubles alliant un aquarium et un espace de rangement. La demande est variée et la gamme proposée pour y répondre doit l'être aussi. Le client peut choisir la couleur et la taille du meuble, le type de verre, un aquarium d'eau de mer ou bien d'eau douce, et un style rustique ou bien moderne.

Poissons de mer ou d'eau douce?

En dehors de Bruno Guibert, aucun intermédiaire n'intervient dans la fabrication d'un aquarium. « Je fabrique un aquarium seul de A à Z » affirme l'artisan. Ce dernier utilise deux matières premières principales : le verre et le bois brut. « Actuellement, la mode est aux meubles blancs et à un style moderne » explique Bruno Guibert.

Les aquariums d'eau de mer représentent 60% de la demande. Ils nécessitent moins d'entretien et fonctionnent grâce à une filtration spécifique. Ce type d'aquariums est destiné aux marins et aquariophiles chevronnés. Les aquariums d'eau douce constituent les 40% de la demande restante. Leur utilisation est plus simple, notamment grâce à sa filtration extérieure, et convient aux



Un exemple d'aquarium construit par Bruno Guibert.

aquariophiles débutants.

Deux types de verre sont proposés. L'épaisseur du verre utilisé peut aller jusqu'à 19 millimètres. Celle-ci est définie en fonction des dimensions et du volume de l'aquarium, allant de 500 à 4000 litres. La fabrication artisanale peut coûter entre 1000 et 2 000€ pour un aquarium de 500 ou 600 litres. Cette différence de prix se justifie par le type de meuble demandé et par le temps passé par Bruno Guibert à travailler sur sa fabrication.

La clientèle de Bruno Guibert est composée de 80% de particuliers et de 20% de professionnels. Ces particuliers sont surtout des aquariophiles chevronnés. Ils habitent principalement la région parisienne, mais viennent également de toute la France, et notamment de Lyon, Toulouse et Bordeaux. Le chef d'entreprise prend tout en charge, jusqu'à la livraison et soigne l'expérience client et la fidélisation. « Depuis mes 23 années d'activités, les clients ont commencé à me recontacter il y a 4 ou 5 ans, explique Bruno Guibert. Un aquarium est généralement changé au bout de quinze ou vingt ans d'utilisation, à cause des vitres rayées à l'avant dues au nettoyage régulier de l'aquarium. ». Dans son activité,

pas question d'obsolescence programmée! Bruno s'attache à livrer des produits de qualité, qui durent dans le temps.

Une envie de changement

Après un long moment passé chez soi pendant les confinements, l'envie de changement de son intérieur s'est fait sentir. Le résultat est clair : Bruno Guibert travaille davantage depuis le début de la crise sanitaire et l'activité de son entreprise se porte bien. La seule chose qui le pénalise actuellement est la pénurie de matières premières qui continue de faire augmenter les prix du bois et du verre. « Auparavant, mes devis étaient valables six mois, explique le chef d'entreprise. Désormais, les prix changent presque toutes les semaines et je suis donc obligé de faire un devis valable un mois. Certains clients ne comprennent pas. mais je leur explique la situation. » Ces pénuries ont également des conséquences sur les délais nécessaires à la fabrication d'un aquarium. D'autant plus que le temps est une contrainte importante pour le fabricant. Selon l'épaisseur du verre utilisé, entre dix et quinze jours de séchage sont nécessaires. Bruno Guibert gérant entre trois et quatre commandes simultanées, un délai de trois mois est généralement nécessaire à la fabrication d'un aquarium.

M.Y.

100% SERVICE 100% QUALITÉ Une signature de **référence** pour tous vos projets

7/7 - 24h/24



8, rue Louis et Auguste Lumière 41000 BLOIS 02 54 43 49 14

pelle-electricite.fr



Zac des Courtis 2 allée Ernest Nouel 41100 VENDÔME 02 54 77 66 10

callac-electricite.fr



2 rue des écoles 41100 BLOIS 02 54 78 02 78

broudic-plomberie.fr



VIE DES ENTREPRISES



Le propriétaire des Hauts de Loire au sommet de l'honneur

L'année 2022 commence bien pour Jean-Philippe Cartier. Le propriétaire du domaine des Hauts de Loire à Onzain (Loir-et-Cher) se voit attribuer la Légion d'honneur et renforce sa collection d'hôtels de prestige.

« Je ne m'y attendais pas et je n'ai fait aucune démarche pour l'obtenir », avoue sincèrement Jean-Philippe Cartier. Le propriétaire du domaine des Hauts de Loire, l'hôtel de luxe et son restaurant doublement étoilé d'Onzain (Loir-et-Cher), a découvert comme tout citoyen informé que son nom figurait parmi la promotion du 1er janvier de la Légion d'honneur, au grade de chevalier et au titre du ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères. S'il ignore précisément pour quelles raisons la plus haute distinction française lui a été attribuée, il émet l'hypothèse que ses interventions auprès du ministère de l'Économie pendant la crise sanitaire pour défendre l'hôtellerierestauration et obtenir le soutien de l'État n'y sont pas étrangères. « On s'est beaucoup impliqué pour aider, explique-t-il. Il y a eu des échanges réguliers avec Bercy et il faut reconnaitre qu'ils ont fait un boulot remarquable », salue le chef d'un groupe hôtelier de référence. Car Jean-Philippe Cartier n'est pas seulement le propriétaire des Hauts de Loire. Il est à la tête d'un groupe, H 8 Collection, composé de six hôtels de luxe situés dans des régions très prisées par la clientèle internationale, ce qui explique sans doute aussi la promotion au titre des Affaires Étrangères.

Serial entrepreneur

Âgé de 45 ans et pur autodidacte, Jean-Philippe Cartier n'a pas pour autant pris « la grosse tête » à l'annonce de cette distinction. « Je ne cours pas après les honneurs mais j'ai été surpris de recevoir des messages de félicitations de la part de nombreuses personnes pour lesquelles j'ai du respect et de l'estime, reconnaît-il. Cela m'a fait prendre conscience de la valeur de cette décoration aux yeux des autres et cela me renforce dans la volonté de continuer à agir.»

Le champ d'action reste encore largement ouvert devant le dirigeant que l'on présente souvent comme un « serial entrepreneur ». Jean-Philippe Cartier a eu très tôt la bosse des affaires. À 16 ans, il avait lancé une carte proposant des services à domicile. À 21 ans,



Jean-Philippe Cartier, 45 ans, préside le groupe hôtelier H 8 Collection et le groupe d'investissement H 8 Invest.

après un voyage aux États-Unis, il ouvre un site de petites annonces automobiles « Autoreflex » qui connaîtra le succès et dont la revente en 2012 lui permettra d'investir dans l'hôtellerie.

Amoureux du patrimoine

« Au départ, je n'avais pas l'intention de constituer un groupe. Je suis tombé amoureux de la Camargue et c'est pour cela que j'ai acheté mon premier hôtel, le Mas de la Fouque, explique-t-il. Et



Les Hauts de Loire à Onzain ont été le deuxième hôtel acquis par Jean-Philippe Cartier au début de la constitution du groupe H8 Collection.

puis ma passion pour les richesses patrimoniales françaises m'a fait redécouvrir les Hauts de Loire et son site magnifique. Redécouvrir, car j'y étais venu il y a 20 ans fêter mes premiers succès dans les affaires avec ma fiancée de l'époque. Depuis je reprends toujours la même chambre, la 35. »

Ainsi a débuté la constitution d'une « collection » de beaux établissements que l'amoureux du patrimoine remet en valeur. Les Hauts de Loire ont bénéficié d'importants travaux d'embellissement et de modernisation avec la création d'un spa, d'un deuxième restaurant et d'une école de cuisine.

Avec des associés, Jean-Philippe Cartier vient de racheter et transforme le Flaubert à Trouville, le seul hôtel de la côte normande donnant directement sur la plage. Il prépare une autre acquisition sur la Riviera française pour 2023.

L'hyperactif entrepreneur prendra tout de même le temps de se faire remettre la légion d'honneur en mars, sans doute par Bruno Le Maire. Mais il ne la portera pas, fidèle à la formule de François Mauriac : « la légion d'honneur, ça ne se réclame pas, ça ne se refuse pas et ça ne se porte pas! ».

B.G.



Jean-Philippe Cartier préside deux groupes distincts: H8 Collections pour les hôtels et H8 Invest pour les participations financières.

H8 Collection regroupe six hôtels: le Mont-Blanc, à Chamonix, le Mathis, à Paris, les Hauts de Loire, à Onzain, le Castel Beau Site, à Perros-Guirec, le Vieux Castillon, à Castillon du Gard, et la Maison d'Uzès.

H8 Invest détient une trentaine de participation dans des activités du numérique, de la promotion immobilière, des biotechnologies, ou des compléments alimentaires. Les investissements vont de 100 000 euros à un million avec un ticket moyen à 450 000 €.

L'ensemble est valorisé à hauteur de 120 millions d'euros.





VIE DES ENTREPRISES



Un nouveau Président à la tête de la FFB 41

Fabrice Fouquet est depuis le 1^{er} janvier dernier le nouveau Président de la Fédération Française du Bâtiment dans le Loir-et-Cher (FFB 41). À 52 ans, il codirige les entreprises blésoises SRS et Raffaud, spécialisées dans le carrelage et les revêtements de sols et qui emploient une centaine de salariés. Il succède à Frédéric Theret qui occupait le poste depuis 2017.

« Les clients sont contents de nous voir. Le covid nous a apporté beaucoup de commandes. Il s'agit surtout de travaux d'agrandissement et de construction de terrasses et de vérandas » explique en préambule Fabrice Fouquet, lors d'une conférence de presse organisée mi-janvier. La demande en termes d'amélioration et d'entretien des logements découlant de Ma Prime Rénov est également en forte hausse. Une bonne nouvelle donc, parce qu'il y en a quand même en ce début d'année, pour les professionnels du secteur qui subissent de plein fouet l'inflation et la pénurie des matières premières. La FFB 41 entend porter la voix de ses adhérents auprès des instances nationales, afin de trouver des solutions et la bonne équation pour pouvoir absorber ces hausses de coûts de production sans répercuter la totalité sur leurs clients, notamment les particuliers « Sans cela, à un moment donné. les ménages ne pourront plus se



Fabrice Fouquet, nouveau Président de la FFB 41 (à gauche), et Albert Rillet, vice-président de la FFB 41 charaé de l'union des métiers et diriaeant d'une entreprise de maconnerie (à droite).

le permettre, et vont reporter ou annuler des travaux.»

Digitaliser le secteur du bâtiment

Avec l'ère du numérique, le nouveau Président entend participer

à la digitalisation des métiers du bâtiment. « Il est important de se tenir informer du progrès » affirme Fabrice Fouquet. « Aujourd'hui, les factures et les appels d'offre sont souvent dématérialisés. Il faut continuer dans ce sens. » La FFB 41, qui représente 484 entreprises et 3410 salariés, souhaite également se faire connaître du grand public et communiquer davantage sur les réseaux sociaux afin de mettre en avant les salariés du secteur.

Recruter et attirer les jeunes

Le recrutement reste un enjeu important pour le secteur du bâtiment qui rencontre des difficultés pour embaucher du personnel qualifié. Le nouveau Président entend promouvoir ces métiers et combler le manque d'attractivité auprès des jeunes qui en gardent parfois une mauvaise image ternie par la pénibilité. Il souhaite mettre en place des évènements d'ampleur dans tout le département tels que « Les Coulisses du Bâtiment » ou encore « La Nuit de l'Orientation ».

M.Y.











Professionnel ou particulier bénéficiez de notre qualification RGE pour obtenir des primes énergies

Réalisations:

- Entreprise d'agencement du bâtiment
- Plâtrier, plaquiste
- Isolation de combles, de murs & planchers



202 Route de Chambord 41350 VINEUIL 02 54 43 65 63

contact@plafetech.fr • www.plafetech.fr

VIE DES ENTREPRISES



Nouvelle mission « Emploi » pour la CPME41

Alors que les entreprises et les demandeurs d'emploi ont du mal à se rencontrer, la CPME 41 s'adjoint les services d'un ancien chef d'entreprise, pour formaliser les besoins des entreprises, détecter les viviers de compétences et les faire correspondre à la demande. La mission est montée à l'initiative de la préfecture de Loir-et-Cher, en partenariat avec les acteurs institutionnels.

Tout le monde ou presque s'accorde sur les chiffres : il y a près de trois millions de chômeurs et 300 000 offres d'emplois non pourvues. Il n'y a pourtant pas d'explication parfaitement rationnelle à cette distorsion. Même si les offres tendent à être plus rapidement pourvues que par le passé, la demande des entreprises reste forte. Laurent Kopp, président de la CPME du Loir-et-Cher, tente une explication: « Les entreprises ont parfois des exigences fortes, sans doute trop fortes. En face, les demandeurs d'emploi ont des attentes pas toujours en adéquation avec leurs compétences et leur expérience. Il faut formaliser et reprioriser les vrais besoins des uns et des autres, et gommer ce qui est bloauant ».

Devant ce constat, le préfet de Loir-et-Cher François Pesneau, a demandé à la CPME de s'investir et d'être acteur pour réduire cette tendance. Forte de sa connaissance du monde de l'entreprise, la CPME ira donc à la rencontre des chefs d'entreprises afin de connaitre leurs besoins en person-



nels et recherchera des talents disponibles. À l'heure d'un PSE par exemple (plan de sauvegarde de l'emploi), voire même avant. « Il faut anticiper, explique Laurent Kopp, et aller chercher les compétences là où elles sont tant qu'elles sont encore vives ».

C'est donc un travail de terrain auquel va s'atteler Olivier Jollet. Cet ancien chef d'entreprise a été recruté par la CPME pour faire ce travail d'écoute du tissu économique, de veille, de recherche et de mise en relation. « Il faut aller chercher les viviers, dit-il, mais surtout formaliser les besoins. Il est important pour cela que les chefs d'entreprises les redéfinissent ». Il sera alors possible de faire « matcher » l'offre et la demande. Le travail se fera avec les acteurs déjà présents comme Pôle Emploi, la DREETS, BeLC, les communautés de Communes ou les maisons de l'emploi...

Mais la CPME insiste sur le fait qu'elle n'est pas une institution, ni chambre consulaire, ni région, ni département, et moins encore acteur du reclassement, mais souhaite travailler de concert avec ces réseaux.

« Elle a l'avantage de parfaitement connaître le monde de l'entreprise, mais aussi d'y avoir une entrée légitime, insiste Laurent Kopp. Ca lui permet de tenir un fichier de CV à jour, et d'aller en capter de nouveaux au cœur du marché ».

Faire feu de tout bois

C'est ainsi qu'Olivier Jollet définit sa mission. « Cela veut dire ne délaisser aucune piste, dit-il. Il faut parler formation bien-sûr pour la monter en compétence, mais aussi penser à tous ceux qui sont trop souvent laissés de côté. Les personnes handicapées par exemple, ont des compétences souvent multiples que l'entreprise ne sait pas toujours détecter ou adapter ». Olivier Jollet en est convaincu, ces compétences sont autant de pistes qui pourraient permettre de résoudre une partie de l'équation de l'emploi, en lui donnant en plus un sens social fort et une richesse pour le territoire.

L'accord se développera dans le département, en commençant par le Romorantinais, mais touchera aussi au besoin le Grand Chambord et le Val de Cher-Controis.

Olivier Jollet est joignable à la Maison des entreprises de Blois au 07 49 94 86 99 o.jollet@cpme41.fr

Prendre le temps d'une parenthèse haut de gamme à Tavers





Epuisés par des rythmes effrénés, à jongler entre le travail et les enfants, à manger sur le pouce et à zapper nos séances de sport, nous sommes nombreux à rêver d'appuyer de temps en temps sur le bouton pause, pour s'accorder un peu de temps et pour remodeler sa silhouette. C'est ce que propose l'institut « Une Heure pour Soi » de Tavers qui investit régulièrement dans de nouvelles technologies innovantes au service du bien-être de ses client(e)s.

Installé depuis 2015 au Centre Commercial Grand Val de Tavers (45), l'institut Une Heure pour Soi, est géré par la dynamique Estelle qui s'attache à proposer, avec ses équipes, des soins toujours plus performants à sa clientèle. Bien que rattaché à un réseau national, propriété du mouvement E. Leclerc, chaque institut est géré de manière autonome. « Je choisis nos prestations et les technologies que nous proposons à nos clientes » explique Estelle. « Afin de répondre aux problématiques spécifiques de chacune, nous réalisons un diagnostic au préalable par une des esthéticiennes de l'équipe. Je dis "clientes" parce que la majorité de la clientèle sur les soins minceur, par exemple, est féminine, mais nos machines sont parfaitement adaptées à la gent masculine! ». Et notamment le dernier investissement en date, l'appareil CM Slim, un stimulateur de muscles qui repose sur



la technologie HI-EMT non invasive : un champ électromagnétique focalisé traverse la peau et la graisse afin de stimuler efficacement le muscle, fournissant des contractions intenses continues. Une séance de 30 minutes équivaudrait même à 20 000 squats! Grâce à de nombreuses formations, en interne ou par les marques, les esthéticiennes de l'institut ont acquis un véritable



savoir-faire en matière de soins bien-être et maîtrisent un large éventail de techniques de pointe : l'endermologie avec le CELLU M6, la cryo-esthétique, ou encore la lumière pulsée pour l'épilation.

Ne reste plus qu'à prendre rendez-vous et se laisser guider par leur expertise pour un moment privilégié!

Une Heure Pour Soi

Centre Commercial Leclerc Grand Val, ZAC Les Portes de Tavers

11 Route Nationale 152 • 45190 Tavers Tél 02 38 46 92 02

www.uneheurepoursoi.com/institut/tavers/ Site prise de RDV: www.clicrdv.com/une-heure-pour-soi-tavers

Click&collect https://eshop.uneheurepoursoi.com

OFFRE SAINT-VALENTIN: Un cocktail gourmand offert pour toute réservation de soin duo d'une heure minimum entre le 12 février et le 12 mars 2022 dans l'institut de Tavers uniquement.

OFFRE MINCEUR: -50% sur les forfaits CM SLIM et -20% sur les forfaits CELLU M6, PRO SHAPE CRYO et Ariane Lumière Pulsée jusqu'au 21 mars 2022.

AGRICULTURE ENVIRONNEMENT



Le vigneron tourangeau qui buzz!

Il se nomme Émile Coddens, il a 24 ans et est vigneron à Chargé (37), il connaît un succès incroyable sur TikTok, 526 900 abonnés. Il parle du vin de façon simple et décomplexé et parcours l'ensemble des médias pour raconter sa passion.

L'histoire a commencé pendant le 1^{er} confinement. Ce second de chai au Domaine Plou & Fils, qui accueillait habituellement les amateurs de vin à la cave entre Amboise et Chaumont-sur-Loire, s'est retrouvé isolé. Il créé alors son compte de vigneron sur le réseau social TikTok. Et cela fonctionne! Il compte désormais un nombre impressionnant d'abonnés, près de 527 000 en France et dans les pays Francophones. Sa recette? Emile parle du vin simplement, via des vidéos courtes (45 secondes maximum), ludiques et instructives. Son ton décontracté capte les jeunes néophytes, il n'a rien à vendre, il raconte le zéro sulfite, les cépages, la maturation du raisin, la dégustation, l'AOC Touraine Amboise... et toujours avec une pointe d'humour! Son credo; partager sa passion du vin et montrer aux gens que le monde du vin est beaucoup plus accessible que ce que l'on croit souvent.



Emile Coddens, le tiktokien.

Ce vigneron star de TikTok fait parler! Les journaux bien connus du monde du vin comme Vitisphère, Revue des vins de France, le Figaro Vin relatent ce succès mais d'autres supports, et pas des moindres, s'emparent du phénomène comme le magazine féminin Elle, Le Monde ou L'Obs... Sans compter, les médias comme Brut, Konbini et les plateaux TV car Emile est très l'aise sur les écrans, le Quotidien, M6, France 3, TF1... un vrai buzz pour ce vigneron tourangeau!

Emile a les pieds sur terre, il sait bien que les réseaux sociaux sont éphémères. Il vient d'écrire son premier livre « Le vin, ça se partage » (éditions Des Équateurs). Ce guide ludique et décomplexé simplifie l'œnologie. Il témoignera dans le temps que le vin est avant tout un échange, un moment, un plaisir et surtout une émotion.

S.M.

La nouvelle PAC : entre évolutions et accompagnement

Une nouvelle Politique Agricole Commune (PAC) entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2023. Celle-ci sera valable jusqu'en 2027. En amont de sa mise en application, les agriculteurs de toutes productions sont soutenus et accompagnés par la Chambre d'agriculture de Loir-et-Cher (41) qui répond aux interrogations découlant de cette nouvelle politique.



Commune à tous les pays de l'Union Européenne (UE), la PAC est déclinée différemment dans chacun d'entre eux. Grâce à elle, l'agriculteur a le droit à des aides définies en fonction du nombre d'hectares exploités et du type de culture implantée. Nouveauté dès 2023 : des aides supplémentaires seront octroyées lorsque le professionnel adopte des pratiques favorables pour l'environnement.

Trois éco-régimes

La nouvelle PAC met en place de nouvelles modalités de calcul des aides octroyées aux agriculteurs. La principale évolution désigne la transformation du paiement vert en différents éco-régimes. Ces pratiques se déclinent sous trois formes. D'abord, les agriculteurs sont incités à mettre en place un assolement diversifié et une multitude de cultures. Ensuite, ils sont accompagnés par la Chambre d'agriculture de Loir-et-Cher s'ils souhaitent obtenir une certifica-

tion Haute Valeur Energétique (HVE) ou Agriculture Biologique (AB). Une centaine d'exploitations sont déjà certifiées HVE dans le Loir-et-Cher, Enfin, les infrastructures agroécologiques sont valorisées auprès des professionnels. L'agriculteur doit ainsi s'engager à adopter des pratiques vertueuses pour l'environnement s'il souhaite obtenir des aides de la PAC. « Les agriculteurs ont le choix entre leurs mains, explique Lore Ligonniere, référente PAC à la Chambre d'agriculture de Loiret-Cher. Parmi une des trois voies, l'agriculteur détermine celle qui lui correspond et lui ressemble le plus.»

Accompagner les agriculteurs

Les modalifés de la nouvelle PAC doivent être connues de l'agriculteur et ce dernier doit prendre en compte les caractéristiques de son exploitation. La Chambre d'agriculture de Loir-et-Cher organise ainsi des réunions territoriales afin de répondre aux ques-

tions que se posent les exploitants du département sur cette nouvelle PAC. Cinquante agriculteurs étaient présents lors de chacune des trois réunions déià organisées par la Chambre. Cette dernière propose également des formations pour appréhender et comprendre cette nouvelle PAC Six sessions de formation sont prévues d'ici le mois de mars et trois sessions supplémentaires ont été rajoutées suite à une forte demande de la part des agriculteurs. « Les inscriptions pour les formations que nous proposons sont massives depuis la fin de l'année 2021, se réjouit Lore Ligonniere. Si besoin, à l'avenir, nous sommes prêts à reconduire ces différentes sessions » Une prestation individuelle permet aussi à l'agriculteur d'être accompagné par la Chambre et de faire un diagnostic des conséquences de la nouvelle PAC sur son exploitation.

Dans ce contexte, cinq conseillers de la Chambre d'agriculture de Loir-et-Cher sont aptes à répondre aux questions de l'agriculteur et à réaliser la déclaration PAC que celui-ci doit remplir chaque année au printemps. Il déclare ainsi son assolement, c'est-à-dire la localisation et la surface de sa ou ses cultures implantées.

Diversifier les cultures

« Concernant la diversification des cultures, la plupart des agriculteurs ont quelque chose à changer ou à améliorer, explique Lore Ligonniere. Mais, les différences sont importantes dans le Loir-et-Cher. Par exemple, en Sologne, 90% des agriculteurs ont déjà mis en place des prairies ou des jachères. À l'inverse, en Beauce, il y a beaucoup de cultures uniques de blé, d'orge ou de colza. Un quart des agriculteurs de cette zone doit proposer autre chose.»

Pour plus d'informations, consultez loir-et-cher.chambres-agriculture.fr

Le fonds agricole ILC au service de la Ferme de l'étang



Avec le soutien et l'expertise d'Initiative Loir-et-Cher, Cathy et Michaël Fresnay ont repris une exploitation agricole, qu'ils souhaitent assortir d'hébergements insolites. Le budget de leur projet a pu être bouclé en partie grâce au prêt d'honneur consenti par ILC.

C'est une histoire comme on voudrait en raconter plus souvent. Il y a quelques temps encore Cathy Fresnay était commerciale dans une enseigne nationale d'ameublement, et son mari Michaël mécanicien monteur pour un industriel vendômois. « Nous avions envie de nous réaliser autrement, explique Cathy, exprimer nos valeurs et construire quelque chose que l'on pourrait transmettre ». Ils se mettent en quête de leur rêve. Conscients que les offres ne courent pas les rues, ils élargissent leurs recherches à toute la France. C'est pourtant à quelques kilomètres de chez eux, à Épuisay dans le Perche près de Vendôme, qu'ils vont trouver leur bonheur. La ferme de l'étang est à vendre. Elle compte 26 hectares de bois et de plaines, sur lesquels sont élevés des cervidés. Des cerfs et des biches qui produisent la viande nécessaire à la confection de produits alimentaires divers. « En temps normal, le cheptel compte 85 têtes mais selon les saisons, on monte jusqu'à 240 animaux, détaille Cathy. On ne voulait pas d'un élevage traditionnel de porcs ou de vaches, ajoute-t-elle. Ces animaux sont beaux et même gracieux. Ils sont l'originalité de notre projet ».

S'ajoutent 54 hectares de culture conventionnelle, qui fournissent le fourrage et la nourriture. La ferme de l'étang vit ainsi en autarcie.

Au milieu se trouve un laboratoire pour la découpe, tandis qu'un prestataire produit des rillettes, rôtis et civets, ainsi que des plats cuisinés.

Mais l'histoire ne serait pas complète s'il n'était aussi prévu pour l'été prochain, la venue de deux roulottes dans lesquelles seront hébergés des touristes à la ferme. « L'idée de ce retour dans le temps, est de permettre aux gens de déconnecter, sans wifi, juste pour le plaisir de la terre, du silence et des animaux en quasi-liberté ».

La cerise sur le gâteau

Pour leur projet, Cathy et Michaël ont fait appel aux interlocuteurs traditionnels, à commencer par la chambre d'agriculture avec laquelle ils ont travaillé leur projet. Avec ses conseils avisés, ils ont abordé les questions relatives à la formation professionnelle,



gestion des bâtiments, du cheptel et des matériels agricoles. Et c'est avec les banques qu'ils ont naturellement géré la question financière. Le budget est certes conséquent mais peut être bouclé pour l'exploitation dans son ensemble. Cependant, il manque la rallonge nécessaire pour poser la cerise sur le gâteau : les hébergements atypiques. « C'était peu de chose dans le prévisionnel, reconnaît Cathy, mais cela devait nous permettre de mener notre projet à bien ». 20 000€ qu'il faudrait pourtant trouver quelque part. Et c'est chez ILC qu'ils les ont trouvés.

Le fonds agricole

Il y a un an, Initiative Loir-et-Cher a en effet créé un fonds spécial pour les projets agricoles en partenariat avec le Crédit Mutuel, le Crédit Agricole, Cerfrance et Groupama. « C'est un secteur d'activité sur lequel nous n'intervenions pas et qui nécessitait le déploiement d'une offre spécifique, c'est aujourd'hui chose faite », explique sa directrice, Elise Chevais Boutard. Le fonds a été créé avec le soutien technique de la chambre d'agriculture. Il est initialement doté de 405 000€, grâce aux partenaires privés et au fonds de revitalisation dont ILC à la charge du déploiement sur le territoire. Ce fonds permet d'accompagner des projets avec un prêt pouvant aller jusqu'à 40 000€.

Cette création vient donc à point nommé pour Cathy et Michaël Fresnay. Le dossier a été examiné par un comité d'agrément composé notamment d'anciens chefs d'entreprises, comme c'est toujours le cas. « Ils nous ont interrogés sur nos motivations et notre vision à long terme, poursuit Cathy. Notre projet était très mûr, on le connaissait parfaitement, de sorte que le prêt n'a pas fait de difficulté ». Cette somme, servira à créer les aménagements sanitaires indispensables à l'accueil des visiteurs, mais aussi l'eau, l'électricité et quelques aménagements extérieurs.



Pour l'année 2021, Initiative Loir-et-Cher a étudié une douzaine de projets, en a financé neuf et engagé 170 000€. Se sont 3 créations d'entreprises, 5 reprises et 1 projet de développement qui ont été soutenus.







COLLECTIVITÉS & TERRITOIRES



L'avion au service de la lutte contre le réchauffement climatique

Pour diagnostiquer les déperditions thermiques de l'ensemble des bâtiments et habitations sis sur ses 33 communes, la communauté de communes Val de Cher Controis va faire appel à un bimoteur équipé de capteurs infrarouges.

L'avion, outil de lutte contre le réchauffement climatique ? L'idée pourrait surprendre, à l'heure où les aéronefs sont régulièrement vilipendés pour leurs émissions de gaz à effet de serre (GES). Et pourtant, c'est bien à un bimoteur Piper que la communauté de communes Val-de-Cher Controis a confié la mission de diagnostiquer les déperditions thermiques des toitures de l'intégralité des bâtiments sis sur ses 33 communes. L'opération s'inscrit dans le cadre de son plan climat-air-énergie territorial (Pcaet) - document de planification obligatoire pour tous les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20 000 habitants depuis 2019 -, qui vise la réduction des émissions de GES et l'adaptation aux effets du changement climatique, entre autres via la rénovation du bâti. « L'objectif est de sensibiliser la population aux déperditions de chaleur de leur habitation ou bâtiment professionnel et de les inciter à engager des travaux d'isolation », explique Marcelline Charpentier, chargée de mission Environnement de la communauté. Charité bien ordonnée commençant par soi-même, les bâtiments municipaux et communautaires seront également auscultés. « Équipé de thermo-senseurs de très haute précision - une précision spatiale d'une cinquantaine de centimètres -, l'avion survolera le territoire ces prochains jours, lorsque les conditions météorologiques le permettront : absence de brouillard et de vent, et température au sol inférieure à 6°C. Pour que les résultats soient exploitables, il faudra que les bâtiments soient chauffés lors du survol. Aussi les communes seront alertées du passage de l'avion un ou deux jours plus tôt, afin qu'elles puissent relayer l'information auprès de leurs habitants », détaille la fonctionnaire. Quatre vols, entre 20h et 2h du matin, à 600 m d'altitude, seront nécessaires pour couvrir l'intégralité du territoire. Le tout pour un coût « d'environ 80 000 euros tout compris: prises de vue, restitutions, communication... », précise-t-elle encore. « 10 à 50 fois moins cher que par drones », affirme le site du prestataire, la société Action Air Environnement, sans que l'on ait pu vérifier l'assertion.



L'objectif est de sensibiliser la population aux déperditions de chaleur de leur habitation ou bâtiment professionnel et de les inciter à engager des travaux d'isolation

Marcelline Charpentier,

Bave du crapaud et « blanche caravelle »

Après traitement et cartographie, les résultats devraient être disponibles en avril/mai prochains. « Ils seront consultables par tous sur une page dédiée de notre site. Nous organiserons en outre des réunions publiques de restitution, un accompagnement étant nécessaire pour une bonne interprétation des données. En revanche, l'opération ne donnera lieu à aucun démarchage pour la réalisation de travaux », assure Marcelline Charpentier. Nul doute que certains prestataires y verront néanmoins une opportune étude de marchés... Interrogée sur cette absence de confidentialité des données - accessibles aux propriétaires, locataires, voisins, administrations diverses ou simples curieux -, la chargée de mission argumente: « Cela n'a pas posé de difficulté dans les territoires où ce dispositif a déjà été déployé, comme dans la communauté Touraine-Est Vallées. Nous n'avons

nous-même reçu aucune alerte à ce sujet. Et avec des applications comme Google Earth, votre maison est déjà visible de tous ». Notamment de l'administration fiscale. Rappelons, entre parenthèses, qu'afin de « lutter plus efficacement contre les anomalies déclaratives », la direction générale des finances publiques expérimente dans neuf départements un dispositif « Foncier innovant » visant à mieux exploiter les prises de vues aériennes des aéronefs, satellites et autres drones. En l'espèce, non pas celles de Google la société américaine fournissant toutefois d'autres prestations, dont l'infrastructure « cloud », dans ce projet, qui s'est vu décerner plus de 120 millions d'euros du « fonds pour la transformation de l'action publique -, mais celles de I'IGN. Avec I'interdiction progressive de mise en location des « passoires énergétiques » (étiquettes G à compter de 2025, F de 2028 et E de 2034), qui sait quelle exploitation pourrait être faite, demain,

de ces données (qui ne sauraient toutefois valoir diagnostic de performance énergétique et pour lesquelles, en outre, un droit d'opposition peut toujours être exercé)?

pas l'heure, l'initiative, encore déployée, essuie déjà quelques critiques sur les réseaux sociaux (seul le contraire étonnerait). Nuisances sonores, bilan carbone ou fiabilité de l'opération sont décriées ou raillées. « Chaque habitation ne sera survolée au'une fois, les vols feront l'objet d'une procédure de compensation carbone et l'avion n'a rien d'un boeing 747 », relativise Marcelline Charpentier. Ce petit avion de tourisme est même bien plus frêle que le Catalina cher au Nicolas Hulot d' « Opération Okavango » ou au feu commandant Cousteau. Pour autant, il n'est pas sûr que la bave du crapaud n'épargne « la blanche caravelle » (Hugues Aufray)...



Pour un **DEVIS**FLASHEZ LE CODE



Un conseiller dédié à votre disposition en agence, par mail ou par téléphone

Le contrat d'assurance emprunteur proposé par votre Caisse régionale de Crédit Agricole est assuré par PREDICA, Compagnie d'assurances de personnes, filiale de Crédit Agricole Assurances, Entreprise régie par le Code des assurances, S.A. au capital entièrement libéré de 1 029 934 935 €, Siège social : 16-18 boulevard de Vaugirard - 75015 Paris, SIREN 334 028 123 RCS Paris. Les événements garantis et les conditions figurent au contract Préteur : Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel Val de France, société coopérative à capital variable, agréée en tant qu'établissement de crédit, dont le siège social est 1, Rue Daniel Boutet, 28000 CHARTRES, immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de CHARTRES, sous le numéro 400 888 188, inscrit à l'ORIAS sous le n'07 022 704 en qualité de courtier d'assurance, titulaire de la carte professionnelle Transaction sur immeubles et fonds de commerce, numéro CPI 2801 2021 000 000 006 délivrée par la CCI d'Eure-et-Loir, bénéficiant de Garantie financière et Assurance Responsabilité Civile Professionnelle d'infréssor la CAMCA 5.33 que de la Roétie 75008 PABIS - «www.cravaldefargner fr - 01/2022



EMPLOI FORMATION



Formation et insertion : les jeunes les plus vulnérables restent sur le bord du chemin

Face aux difficultés d'insertion des jeunes en France, notamment des plus vulnérables et des moins qualifiés, l'alternance est un outil essentiel qu'il faut soutenir et renforcer. Pour Pierre Lobry, président de la Fédération française des Geiq, les orientations vers les contrats en alternance, permettant l'acquisition de compétences, d'une expérience et d'un cadre en entreprise, doivent devenir réellement une priorité des politiques publiques de l'emploi et de l'insertion.

Dans sa note de décembre 2021*, la Cour des comptes pointe le fait que l'insertion des jeunes sur le marché du travail « demeure difficile dans notre pays, et leur parcours vers l'emploi incertain et heurté ». Le renforcement du lien avec les entreprises pour assurer la qualité des parcours fait partie des préconisations du rapport.

Or, comme le montre la note, si le recours à l'apprentissage augmente, ce sont essentiellement les plus qualifiés qui bénéficient de cette progression. Et Pierre Lobry, président de la Fédération française des Geiq, de souligner : « Malgré l'ensemble des dispositifs mis en œuvre, les jeunes les plus vulnérables restent toujours sur le bord du chemin. »



dans une entreprise pour se former. C'est comme une longue période d'essai.»

Le Geiq aide également l'entreprise à accueillir et manager des salariés souvent en manque de repères professionnels. « L'employeur peut avoir du mal à aller vers l'alternance, commente Alexandra Nouvellon, présidente du GEIQ 41. Accueillir un alternant, cela demande du temps, au début, il n'a pas les compétences, il peut avoir des problèmes de mobilité... Les GEIQ peuvent porter ces difficultés à la place d'un employeur. Oui, au démarrage, c'est une démarche qui demande de l'engagement mais, rapidement, l'employeur a face à lui quelqu'un d'efficace et d'essentiel à l'entreprise. »

Depuis 30 ans, les Geig portent l'idée que les contrats en alternance, apprentissage et professionnalisation, sont le meilleur support pour l'insertion professionnelle des personnes éloignées de l'emploi, jeunes et adultes. Rémunération liée au travail, situation réelle de production dans l'entreprise, formation adaptée aux besoins, acauisition d'une qualification reconnue, l'alternance est aujourd'hui une clé pour assurer une sortie positive à tous les jeunes qui cherchent à s'insérer professionnellement. Avec près de 70 % de sorties en emploi à l'issue des parcours Geiq, ce modèle qui allie accompagnement, entreprise et formation est le modèle gagnant pour tous, jeunes et entreprises.

Pour Pierre Lobry, « il est essentiel de créer des points de connexion entre ces ieunes aui ont besoin d'être accompagnés vers et dans l'emploi et les entreprises qui recrutent. Pour tous ceux, jeunes et adultes, aui ont besoin d'apprendre ou de réapprendre un métier et d'obtenir une qualification, l'alternance, que ce soit en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, est la réponse qui doit être recherchée en priorité. Ainsi, les dispositifs d'insertion, de mobilisation, d'orientation et d'accompagnement, doivent faire de la sortie en alternance, à l'issue ou en cours de parcours, un objectif prioritaire.»

* Cour des comptes, Les enjeux structurels pour la France, L'insertion des jeunes sur le marché du travail, Décembre 2021

Des entreprises qui peinent à trouver des compétences

Pourtant, de nombreux secteurs sont aujourd'hui en tension et peinent à trouver du personnel, même auand les entreprises sont prêtes à former et à qualifier leurs futurs salariés. C'est le cas des Geig, Groupements d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification, qui regroupent un réseau de plus de 7 000 entreprises engagées rencontrant des difficultés de recrutement. Présents sur de nombreux secteurs, les Geia invitent leurs entreprises à recruter autrement en formant et qualifiant leurs futurs salariés grâce à l'alternance. Tout au long du parcours, le Geig accompagne les salariés qu'il recrute (dont 50 % sont des moins de 26 ans) afin de lever les freins périphériques à l'emploi, s'assurer de l'acquisition des compétences et de leur intégration professionnelle, « L'alternance est une arande opportunité, expose Élisabeth Nigron, directrice du GEIQ Aide à Domicile Centre-Val de Loire. Avec un contrat professionnel, les jeunes et les personnes en reconversion touchent un salaire. Cela leur offre une chance de se former quelle que soit leur situation. Ils vont être intégrés à l'entreprise, découvrir leurs collègues, le fonctionnement de la structure. Une fois qu'ils auront acquis les compétences nécessaires, ils feront tellement partie de l'entreprise que celle-ci va naturellement leur proposer un contrat pérenne. C'est une vraie chance d'entrer



BTP CFA Loir-et-Cher

L'alternance : 1 Formation • 1 Expérience • 1 JOB

14 CAP - 6 BAC PRO - 2 BTS

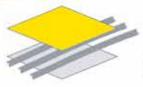
Venez nous retrouver:

PORTES OUVERTES

5 12 Mars 9h - 16h30



et venez découvrir nos formations!
Le samedi 5 février et le samedi 12 mars 2021



BTP CFA LOIR-ET-CHER

Le réseau de l'apprentissage BTP

34,rue Bernard DARADA 41000 BLOIS 02 54 90 34 56 - 07 57 50 22 52 www.btpcfa-cvdl.fr



























EMPLOI FORMATION



Un hackathon à Soings-en-Sologne

Fin 2021, Storengy, filiale du groupe ENGIE, a lancé un défi aux étudiants de l'INSA du Centre-Val de Loire : imaginer le devenir du site de stockage de Soings-en-Sologne.

Storengy est le leader européen du stockage souterrain de gaz naturel. Depuis 70 ans, Storengy propose « des produits de flexibilité innovants grâce à la conception, au dével'oppement et à l'exploitation des installations de stockage en France, en Allemagne et au Royaume-Uni. Ses expertises en traitement des gaz et en géologie positionnent aujourd'hui l'entreprise comme un acteur clé de la transition énergétique avec la production et le stockage de gaz renouvelables (hydrogène, biométhane...) et le développement de solutions de géothermie», présentent Katia Luccin, chargée de mission communication et territoires, et Laëtitia Perrier, directrice de projets.

En 1981, «les perspectives de développement du gaz et les conditions géopolitiques ont amené le groupe à développer plusieurs infrastructures de stockage», racontent-elles. C'est dans ce contexte que le site de stockage de Soings-en Sologne a été mis en service. Mais dans les années 2010, le marché devient moins favorable. Alors, pour s'adap-



ter, trois sites dont celui de Soingsen-Sologne ont été mis en sommeil. «L'exploitation du site a basculé sur le site de Chémery». Puis en 2018, «un décret gouvernemental a sorti le site de Soings-en-Sologne de la liste des sites de stockage essentiels à la sécurité d'approvisionnement en gaz du pays».

Projets à l'étude

Il reste alors à envisager l'avenir du site sous un autre angle. Pour cela, Storengy s'appuie sur l'INSA de la région Centre-Val de Loire, un partenaire local depuis plusieurs années. «Nous avons lancé

le défi de la reconversion du site de Soings-en-Sologne aux étudiants ingénieurs en gestion de systèmes industriels, management de risques industriels et aux étudiants paysagistes de l'INSA pendant trois jours courant octobre/novembre 2021. » Accompagnés par des élus locaux, des associations environnementales et citoyennes et des représentants des pouvoirs publics, plusieurs propositions ont vu le jour. Un jury a primé trois équipes sur les huit constituées en fonction de « la dimension sociétale et environnementale et la viabilité économique »: In'Soings, axé sur le maraîchage biologique, Energ'ystoire qui créerait un parcours pédagogique, écologique et artistique, et enfin, Storengy Renouvelable basé sur la géothermie.

C'est plus qu'un challenge, à la fois pour les étudiants et Storengy. Les étudiants travaillent ainsi «sur un cas réel avec un industriel de la région. Ils ont pu laisser libre cours à leur imagination et leurs talents afin de proposer des projets concrets et innovants à l'issue des trois journées d'hackathon. » Quant à Storengy, ils « vont étudier toutes les propositions présentées par les équipes, lauréates ou non. Des études complémentaires seront réalisées pour confirmer la faisabilité technique de certaines solutions. Les étudiants de l'INSA continueront d'être impliqués en participant aux différentes phases du projet, notamment au travers de stages et projets qui leur seront proposés dans les années à venir.» Les acteurs locaux continueront également d'être associés à la réhabilitation du site.

L.F

https://www.avenirdesoings.com





EMPLOI FORMATION



Des apprentis de BTP CFA Centre-Val de Loire médaillés au Worldskills France

Du 13 au 15 janvier 2022, se tenaient à Lyon les finales nationales des Worldskills. Véritable championnat de France des métiers, cette compétition qualificative pour les mondiaux de Shangaï (octobre 2022) réunissait les meilleurs jeunes professionnels dans 68 métiers, dont 13 du bâtiment.

Parmi les 500 candidats, 8 jeunes portaient les couleurs des 5 BTP CFA, des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics de la région Centre Val de Loire. Ce championnat permet aux jeunes compétiteurs de mettre en évidence leur talent et de viser l'excellence de leurs métiers.

Les 8 jeunes apprentis ont aussi mis en évidence l'excellence des parcours de formation dans les BTP CFA de la région. Accompagnés par leurs entreprises, leurs formateurs et leurs établissements, ces jeunes, suite à leur victoire régionale en septembre 2020 dans leur métier, se sont entraînés pendant près de 15 mois pour accéder au podium national.



Après 3 belles journées de compétition, où nos apprentis ont démontré leurs savoirs faire et leur motivation, les résultats sont là.

Yann QUOEURNAT (BTP CFA 36 - Entreprise Estève), Médaille d'Argent Electricité; Valentin COUTANT (BTP CFA 45 - Entreprise Coutant), Médaille d'argent Maçonnerie; Marius CONNAN (BTP CFA 28 - Entreprise PASCAL), Médaille de Bronze Carrelage; Emilien CHENE (BTP CFA 41 - Entreprise COTTAT), Meilleur Jeune Constructions sèches. Raphaël VIGNE (BTP CFA 28 - Entreprise MENAGE),

finaliste Plomberie; Florian BOULOIZEAU (BTP CFA 37- Entreprise La pierre Chinonaise), finaliste Taille de Pierres; Benoît MARTINEZ (BTP CFA 37 - Entreprise Bigot) & Théo BERTRAND (BTP CFA 36 - Entreprise Colas), finaliste Travaux publics.

100% Alternance

2 statuts possibles : Scolaire (S) ou/et Apprenti (A)

- S 4ème, 3ème E.A.
- (A) S CAPa Services Aux Personnes et

 Vente en Espace Rural
- A S Bac Pro. Technicien Conseil

 Vente en Alimentation et

 Boissons
- (A) (S) Bac Pro. Services Aux Personnes et Aux Territoires
- BTSa Développement, Animation
 des Territoires Ruraux

Portes Ouvertes 2022 Samedis :19 Mars et 21 Mai





FMPLOI FORMATION



La première école d'intelligence artificielle ouvre à Tours

Mercredi 19 janvier, avait lieu dans l'enceinte de l'ancienne imprimerie Mame l'inauguration de la première école IA Microsoff By Simplon de la région Centre-Val de Loire. Gérée par les Greta Val de Loire, soutenue par la Région et dix entreprises partenaires, cette première promotion forme ses élèves au métier de développeur en intelligence artificielle.

Beaucoup de mystère, et de curiosité, entourent encore les deux lettres « IA » qui semblent ainsi régir aujourd'hui tout notre quotidien. Et une forme de fantasme également, comme si devenir développeur en intelligence artificielle était réservé à une élite, aux scientifiques les plus illustres et aux mathématiciens les plus doués. La faute, peut-être, à l'imaginaire cinéphilique qui, sur la base de films et de séries qui prospèrent sur le sujet, peut parfois laisser penser que le domaine du développement d'IA serait réservé aux ingénieurs, riches, brillants et issus des plus grandes écoles internationales. Mais la réalité est tout autre. Avec l'implantation à Tours de la première école lA Microsoft by Simplon de la région Centre-Val de Loire, une formation gratuite et sans prérequis de diplôme s'offre désormais à toutes et tous pour devenir développeur en intelligence



artificielle. Mieux encore, cette première promotion mise avant tout sur la diversité des profils de ses apprenants.

Plus d'informations sur CFAI-CENTRE.FR Tél. 02 38 22 00 88

Une formation gratuite et inclusive

Accessible sans diplôme exigé, gratuite et ouverte à tous les jeunes adultes pouvant attester de cer-

taines compétences en mathématiques, l'école IA Microsoft By Simplon, en partenariat avec le Greta Val de Loire, prévoit un parcours en deux temps pour ses élèves : une formation intensive de sept mois, d'abord, puis une période en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage en alternance de 12 mois. À l'issue de ces 19 mois, les apprenants de cette première promotion auront validé un titre à finalité professionnelle de développeur en intelligence artificielle niveau 6, soit l'équivalent d'un diplôme Bac + 3. Ils seront alors capables de créer des applications qui utilisent de l'intelligence artificielle pour des usages divers: la santé, l'industrie, les finances, les banques... Voire même pour détecter l'information sur le ressenti des secousses sismiques via les réseaux sociaux. C'est en tout cas ce que fait le Bureau de recherches géologiques



FMPI OI FORMATION



et minières d'Orléans (BRGM), partenaire de l'école et qui vient de recruter comme stagiaire Célia Mato, élève au sein de la première promotion.

« Notre but est d'offrir à 16 candidats aux parcours extrêmement variés une formation vers un métier d'avenir », a précisé Christelle Charlot lors de l'inauguration. La Présidente du Greta, qui mise sur cette

formation pour injecter de l'innovation sociale en Touraine et apporter « du développement à nos territoires », a insisté, à dessein, sur cette notion de diversité. « Nos formations ont besoin de diversité pour enrichir ce parcours, puis le travail fait par les entreprises. Jusqu'alors, ce domaine était réservé aux mathématiciens mais, encore une fois, les entreprises ont maintenant besoin de davantage de diversité. »

Dans cette même logique, Olivier Rouet, responsable de la filière numérique du Greta, a souhaité faire un appel du pied à la gent féminine, déplorant le fait qu'il y ait encore trop peu de femmes inscrites dans cette première promotion, avant de tracer, à son tour, les jolies perspectives qui s'offriront aux apprenants : « L'intelligence artificielle est de plus en plus présente, quasiment partout, sans même qu'on le

sache. À l'horizon 2023, on estime qu'il y aura plus de 3 500 postes de développeur en intelligence artificielle à pourvoir ». Ce qui est sûr, toutefois, c'est que les entreprises de la région qui collectent des données auront dorénavant l'opportunité de recruter des jeunes personnels qualifiés et implantés localement. Elles qui jusqu'alors devaient se rendre en région parisienne pour garnir leurs rangs.

Projets sociaux, touristiques, culturels, environnementaux au service des territoires

La Maison Familiale Rurale (MFR) d'Azay-le-Rideau met en place le BTSA Développement Animation des Territoires Ruraux (DATR) en Alternance en septembre 2022. Première régionale : cette formation, au service des acteurs et des territoires, sera accessible en alternance sous statut scolaire et en apprentissage.

Le titulaire du BTS DATR est un animateur du développement en milieu rural. Grâce à ses connaissances du terrain et des acteurs des territoires, il agit sur la dynamique territoriale en proposant des actions et des projets de développement adaptés. Il conçoit, réalise et organise, il est en charge des supports de communication et assure le suivi administratif et financier des actions menées. Il agit sur la responsabilité sociétale des organisations et les préoccupations économiques, sociales et environnementales. Véritable interface entre les élus, dirigeants et acteurs de la vie locale, il crée du lien social, entretien et développe les patrimoines bâtis et humains, maintient la diversité, il mobilise, coordonne et anime les réseaux...

À la MFR, le déroulé de formation est construit sur la pédagogie de projet avec des mises en situations qui progressent sur les deux années de formation. Avec au minimum plus de 50% du temps en entreprise, l'alternance viendra conforter les acquis et optimisera l'expérience des apprenants, pour en faire de véritables acteurs du développement.

> Contact: Benoit ROYER benoit.royer@mfr.asso.fr 02 47 45 66 00

CCI Campus Centre et les magasins U s'associent pour une nouvelle formation en alternance

Pour aider les recruteurs et les candidats à se rencontrer, CCI Campus Centre s'associe aux magasins U, à l'Opcommerce et Pole Emploi Centre-Val de Loire pour proposer une formation sur-mesure qui répond à la réalité du monde du travail.

La formation EPCD, qu'est-ce que c'est ?

L'Employ (e) Polyvalent(e) du Commerce et de la Distribution travaille au sein de petites, moyennes ou grandes surfaces. Pour pouvoir en devenir un, gr ce au CCI Campus Centre et aux Magasins U des d partements du Loiret, du Cher et du Loir-et-Cher, il est d sormais possible de se former en 9 mois sur un titre Negoventis niveau 3 (CAP/BEP) reconnu par l'État. Cette formation hybride mixe des cours en pr sentiel (84 heures soit 12 jours) et en distanciel (214 heures dont e-learning).

Cette organisation innovante permet une meilleure adaptabilité et mêle des apports théoriques et pratiques, regroupement hybrides en plateforme collaborative, autonomie en e-learning avec un accompagnement individuel avec un formateur-coach.

La formation inclut également un bloc sur-mesure pour faire découvrir les métiers traditionnels (boulanger, pâtissier, charcutier, boucher, ...). Un contenu qui s'adapte parfaitement aux besoins des Magasins U qui recrutent en contrat d'alternance. Ce n'est pas un simple contrat d'alternance que propose le Groupe U, mais bien un contrat en CDI et avec 100% SMIC (rémunération majorée dans le cadre de l'alternance). C'est l'assurance d'un emploi en CDI après la validation de la formation.

L'apprentissage au sein des Magasins U passe par le suivi d'un tuteur, une expérience sur le terrain et les apports théoriques en cours de formation. De nombreux magasins ont déjà recruté: Argent-sur-Sauldre, Bonny-sur-Loire, Chalette-sur-Loing, Egreville, Neuville-aux-Bois, Orléans, Pruniers en Sologne, Saint-Florent-sur-Cher.

Il reste encore des postes à pourvoir pour les tablissements: Saint-Laurent-Nouan, Baule, Bonny-sur-Loire, Châteauneuf-sur-Loire, Loury, Saint-Denis de l'Hôtel, Châtillon-Coligny,

Saint-Père-sur-Loire

La rentrée a lieu le 17 janvier 2022 mais le recrutement se poursuit

Il se déroule en deux temps :

- Un entretien de motivation
- avec un magasin U
- Un entretien de positionnement avec CCI Campus Centre permettant la vérification du socle de compétences clés



Pour toute information, une seule adresse urecrute@campus-centre.fr

En savoir + : **Cédric Ménindès** (directeur CCI Campus Centre site de Blois) 02 54 57 25 10

Karine Jacquet (chargée de relation Entreprises, formation continue / alternance - CCI Campus Centre site de Blois) 02 54 57 25 13



EMPLOI FORMATION



La prestigieuse école d'ingénieurs AgroParisTech ouvre une antenne à Orléans

L'offre d'enseignement supérieur orléanaise entre dans une dynamique nouvelle : après ISC Paris Campus Orléans, c'est l'école supérieure AgroParisTech qui annonce son arrivée dans la cité johannique.

AgroParisTech, école européenne d'ingénieurs et de managers dans le domaine du vivant et de l'environnement, s'installera sur le campus de La Source, à partir de mi-mars 2022, et proposera à ses étudiants une nouvelle formation publique Bac+5 de cosmétologie avec l'objectif de faire de cette formation une « référence internationale en cosmétologie et en parfumerie ». L'établissement, douzième au classement de Shanghai catégorie Agricultural sciences, entend se placer au plus près des tissus industriels locaux. « Le choix d'Orléans était évident », commente Richard Daniellou, directeur de la chaire de Cosmétologie de l'antenne d'Orléans d'AgroParistech. Une décision étayée par « l'écosystème local orléanais et régional, le tissu industriel avec des entreprises bien connues et des plus petites entreprises tout aussi

innovantes, la présence de partenaires comme l'université, des laboratoires de recherche..., et par la volonté politique d'Orléans Métropole de se positionner comme capitale nationale voire européenne de la cosmétique.»

Une nouvelle dynamique pour l'enseignement supérieur orléanais

C'est sur le site de l'ancien Centre d'innovation entièrement rénové qu'AgroParisTech s'installera. Sa première promotion orléanaise, composée de 25 à 30 étudiants, investira le site dès le mois de septembre. Elle préparera sa troisième et dernière année de diplôme d'ingénieurs. « En première année, tous les étudiants d'Agro-ParisTech (environ 400) étudient les mêmes matières. En deuxième année, ils se dirigent vers un domaine pour lequel ils ont plus d'affinités : Environnement ;

Santé ; Agroalimentaire... En troisième année, la spécialisation est encore plus complète avec le choix d'une dominante. Et c'est une dominante Cosm'éthique qui va ouvrir à Orléans. Il s'agit d'une formation originale car elle est axée sur l'industrialisation des process. Les différentes spécialités de l'industrie cosmétique sont abordées : découverte de molécules ; formulation ; génie des procédés ; industrialisation ; robotique ; informatique ; évaluation biologique; biologie de la peau; sensorialité ; statistiques... La formation apporte des connaissances sur toute la chaîne de valeur cosmétique.»

L'arrivée d'AgroParitech viendra renforcer l'offre de formations en enseignement supérieur sur Orléans Métropole. « C'est une chance pour les jeunes de l'Orléanais et leurs familles, déclaraiton, en décembre 2018, du côté d'Orléans Métropole, lors de la signature du protocole d'entente avec les grandes écoles retenues à l'issue de l'appel à manifestation d'intérêt. L'arrivée de ces établissements, complétée par l'installation de la faculté de droitéconomie-gestion sur le site porte Madeleine, va changer le visage l'enseignement supérieur d'Orléans. Čela participe d'une dynamique globale qui permettra à notre territoire de figurer parmi les quinze qui comptent en France.»

Cela devrait également considérablement booster la démographie étudiante orléanaise, en particulier en centre-ville de la capitale régionale qui pourrait compter quelque 6 000 étudiants de plus, renforcant ainsi son statut de ville étudiante et universitaire.



JOURNÉES PORTES OUVERTES

NOS FORMATIONS DU CAP À LA LICENCE PRO (BAC+3) MAINTENANCE DES MATÉRIELS : Agricoles

- Travaux publics Espaces verts
- **TITRE PROFESSIONNEL :
 Technicien(ne) agricole
 Technicien(ne) automobile



MAINTENANCE DES VÉHICULES :

TITRE À FINALITÉ PROFESSIONNELLE :

- Technicien(ne) expert après-vente
- **LICENCE PRO**Manager et développer une TPE/PME

19 MARS 2022 21 MAI 2022

DE 10H À 17H

OUVERTURE PRÉVU FIN-FÉVRIER 2022

NOUVEAU : TITRE PROFESSIONNEL

Technicien(ne) véhicules

MFR CFA MFEO de SORIGNY

18 rue des courances|37250 SORIGNY 02.47.26.07.62|mfr.cfa.sorigny@mfr.asso.Fr



Le CICAT accompagne les sourds et malentendants



80% des handicaps sont dits « invisibles » et la surdité en fait partie. Les méthodes pour y remédier ou tout au moins permettre une vie « normale », sont nombreuses. Langue des signes, appareillages et technologies de la vie courante sont largement développés. Mais tous ne sont pas connus, ni du grand public, ni même des personnes concernées. Le CICAT, Centre d'information et de conseils sur les aides techniques, travaille à une large diffusion de ces informations indispensables.

Le CICAT est ce que l'on appelle un centre de ressources, spécialisé sur les matériels qui peuvent aider les personnes sourdes et malentendantes à mieux vivre avec leur handicap. Jeunes et moins jeunes, entreprises et particuliers peuvent s'adresser à lui pour avoir les informations et les conseils souvent indispensables.

« Notre propos n'est pas de vendre du matériel mais de recommander ce qui nous semble efficace, explique Kristof Colliot, chef de service du CICAT. Par ailleurs, nous ne sommes pas focalisés sur les appareils auditifs. Il existe toutes sortes d'appareils de la vie courante, adaptés à la surdité, qui permettent de réaliser les gestes simples en toute sécu-

Sécuriser le domicile

Ces aides à la vie quotidienne sont très nombreuses et souvent mal, voire pas connues. Les plus évidents sont les casques tv et les téléphones amplifiés bien sûr, mais il existe aussi des appareils pour aménager la maison et les postes de travail dans l'entreprise. Les téléphones peuvent être amplifiés bien sûr, mais aussi devenir androïdes en intégrant simplement une carte Sim, les rendant plus intelligents et compatibles avec des matériels portatifs. Cette même carte Sim intègre tous les services de mobilité courante. Les téléphones peuvent alors intégrer une fonction « visio » grâce à un écran adapté, paramétré avec une caméra, et ainsi avoir la fonction WhatsApp.

L'aménagement du domicile est une nécessité, ne serait-ce que pour la sécurité. Un détecteur de fumée peut devenir visible grâce à un flash ou une liaison wifi avec un téléphone mobile.

« Ce sont le plus souvent des appareils de la vie courante, insiste Kristof Colliot, et pas médi-





mineux par exemple, annonce que la sonnette vient de retentir, que le téléphone ou qu'une alarme s'est déclenché. Il prévient qu'une porte est restée ouverte ou que bébé pleure. Le CICAT est souvent consulté pour conseiller et expliquer, mais aussi tester ces innovations. tempère Kristof, mais d'adaptation. Pour les casques audios par exemple, on présente une dizaine de modèles. Le conseil est objectif car nous n'avons de contrat avec personne. Nous achetons nous-même les matériels que nous sélectionnons selon les nouveautés pour rester à la pointe. Les personnes achètent ensuite ce qui leur convient dans le commerce ».

Les entreprises aussi concernées

Les entreprises font elles aussi appel au CICAT pour l'aménagement des postes de travail, le plus souvent en lien avec Cap emploi, l'AGEFIPH ou le FIPHFP. Les aménagements se font par le biais du ĎRH ou du médecin du travail. Mais le monde de l'entreprise n'est encore au'entrouvert. « Trop peu de gens sont formés à la langue des signes, et l'incompréhension demeure souvent. Il faut renforcer la sensibilisation des collaborateurs ». Avec la crise sanitaire et le masque qui l'accompagne, c'est une vraie coupure de communication qui se produit.

Précisons que l'accompagnement du CICAT est gratuit. L'établissement est financé par l'ARS, agence régionale de santé. Le prêt de matériel se fait contre un simple chèque de caution. Par ailleurs, il n'est pas nécessaire d'avoir de reconnaissance de handicap pour bénéficier de ce service. En revanche, les personnes peuvent venir accompagnées d'une assistante sociale pour les aider à monter un dossier de financement par la MDPH.

Ajoutons que depuis trois ans, un bureau mobile du CICAT permet d'aller à la rencontre des personnes, à leur demande, mais aussi dans les EPADH à la demande cette fois des partenaires.

Enfin. le CICAT met à l'étude un projet de plateforme avec des vidéos pour présenter les aides techniques et les matériels.

> Pour plus d'information, contactez la conseillère technique du CICAT: **Céline Richard** 02 54 33 53 04

caux pour autant ». Ce cube lu-« On ne parle pas de révolution,

Trop peu de gens sont formés à la langue des signes, et l'incompréhension demeure souvent. Il faut renforcer la sensibilisation des collaborateurs



UNE JOURNÉE **AVEC**



Marie-Amélie le Fur, championne paralympique

Au Louvre, trône le sourire énigmatique de la Joconde. En Loir-et-Cher, resplendit celui, radieux et communicatif, de « Marie-Amélie ». La championne qui affolait hier les compteurs ou les sautoirs, collectionnant les médailles – neuf paralympiques et douze mondiales –, enchaîne désormais les rendez-vous, comme présidente du Comité paralympique et sportif français, membre du Conseil économique, social et environnemental ou encore comme conférencière. Sur la piste comme dans la vie, il est toujours aussi difficile de la suivre...

7h00 - Marie-Amélie Le Fur est restée parisienne cette nuit. C'est donc à proximité du Palais d'Iéna qu'elle part se dégourdir les jambes, pour une course de 7km environ. « À Paris, même en plein hiver, pas besoin de frontale », se réjouit-elle. Si elle a pris sa retraite sportive après les jeux paralympiques de Tokyo, la championne continue de courir trois fois par semaine. Un rythme enviable, même si on est très loin des onze séances hebdomadaires - soit une vingtaine d'heures de sport au total - qu'elle s'infligeait avant les compétitions.

9h00 -Marie-Amélie retrouve - en visio, cette fois, covid oblige - Tony Estanguet, président du Comité d'organisation des Jeux olympiques et paralympiques de Paris 2024 (et lui aussi triple médaillé d'or olympique) et Brigitte Henriques, qui est à la tête du Comité national olympique et sportif francais. « Nous nous retrouvons tous les trimestres pour préparer les différents événements et projets qui jalonnent le parcours jusqu'aux Jeux de Paris 2024. Pour ma part, l'objectif est de faire en sorte que ces jeux constituent un véritable tremplin à la promotion et la pratique des parasports en France, et concourent à une évolution de la place des personnes en situation de handicap dans notre socié-

10h30 - Marie-Amélie enchaîne avec une réunion avec les fédérations scolaires Handicap International, en présence de la fédération française handisport. « L'idée est de voir comment faire travailler notre écosystème en synergie pour favoriser la pratique sportive sur tous les temps de vie - scolaire, périscolaire et extra-scolaire - des jeunes en situation de handicap. Nous cherchons d'abord à identifier les difficultés et les besoins de chacun. On pense évidemment au manque d'outillage dans les écoles, mais s'il est important, c'est loin d'être le seul frein. Cela peut être également une interdiction du médecin, les réticences des parents, etc.».

13h00 - Membre du Conseil économique, social et environnemental (CESE) depuis mars 2021 - où elle est désormais la seule



Marie-Amélie LE FUR et Tony ESTANGUET.

représentante du monde sportif dans cette « troisième chambre » -, Marie-Amélie Le Fur rejoint le palais d'Iéna, siège de l'institution. Elle déjeune avec Marie-Claire Martel, également membre du CESE, où elle représente le groupe des associations. « Marie-Claire, qui préside par ailleurs la Coordination des fédérations et associations de culture, est chargée d'un rapport sur l'engagement bénévole, qui doit être présenté en assemblée plénière au printemps prochain. C'est un sujet particulièrement important, et qui m'est cher. Malheureusement, la crise du covid a accentué l'érosion des bonnes volontés, déjà à l'œuvre auparavant. L'ambition est de voir comment mieux valoriser, mais aussi mieux sécuriser l'engagement des bénévoles, qui sont évidemment indispensables à toute pratique sportive ». Le phénomène n'épargne aucun secteur, et notamment les sapeurs-pompiers volontaires, métier auquel la championne se destinait avant l'accident avant entraîné son amputation. Avant sa carrière en handisport, Marie-Amélie a ainsi été championne de France en cross pompiers et 500 m pistes pompiers. À 15 ans, elle courait le kilomètre en moins de trois minutes!

14h00 - Marie-Amélie Le Fur prend sa place dans l'hémicycle du CESE pour assister à la présentation en séance plénière d'un projet d'avis sur les « métiers en tensions », suite à une saisine du Premier ministre, qui ciblait singulièrement les métiers du bâtiment, de l'industrie, de l'aide à domicile, de l'information, de l'hôtellerie-restauration ou certaines activités agricoles. « L'enjeu des métiers en tension n'est pas nouveau, mais il s'est accentué avec la crise sanitaire que nous traversons depuis près de deux années. Nous - le groupe des associations sommes en particulier préoccupés par le secteur associatif et par le nombre croissant des personnes en précarité » pointe Marie-Amélie Le Fur. « Il est nécessaire d'agir sur les stéréotypes et les discriminations tant à l'embauche que dans l'exercice professionnel », plaide-t-elle.



L'ACTU DU DÉPARTEMENT

UNE JOURNÉE AVEC



17h30- Marie-Amélie Le Fur retrouve EDF, dont elle est détachée. « J'ai travaillé pendant cinq ans à la centrale de Saint-Laurent-deseaux et je suis toujours membre de la team EDF » – un groupe de 28 athlètes multimédaillés (parmi lesquels les nageurs Alain Bernard et Florent Manoudou, la judokate Clarisse Agbegnenou, le biathlète Benjamin Daviet, etc.) impliqués dans différentes causes sociétales.

Elle intervient cette fois avec sa casquette de spécialiste en conduite du changement et dynamique de groupes, pour partager son expérience auprès des collaborateurs de l'unité d'ingénierie d'exploitation (Unie) de l'entreprise, au service des différents sites et de la direction du parc. « Les changements, les contraintes que nous devons affronter, que ce soit dans la vie professionnelle, ou la vie tout court, peuvent se révéler de formidables opportunités. Mon témoignage personnel peut aider les autres à en prendre conscience et à surmonter les épreuves. Audelà, mon expérience de sportive professionnelle peut également être inspirante. Les parallèles sont en effet nombreux entre le sport



Signature Terre de jeux.

et l'entreprise : l'importance du collectif - je n'aurais jamais réussi sans mon équipe -, la nécessité d'une préparation méticuleuse en amont et dans le même temps la capacité à bouleverser totalement ses plans dans l'urgence, face à l'imprévu... sont autant de points communs. Les appréhender par une autre voie permet souvent de faciliter la prise de conscience ».

19h25 - Marie-Amélie enfourche un vélib pour rejoindre la gare, direction Vendôme. « Marche, vélo et métro sont aujourd'hui mes seuls modes de déplacement à Paris, sauf rares exceptions. Débarrassée de mon gros sac d'entrainement, je peux désormais voyager léger ! ». Arrivée à son domicile vers 20h45, elle peut enfin profiter de sa fille, qui a déjà dîné avec son papa. « On brosse les dents, on enfile le pyjama, et place à la lecture ! ». Une fois endormie, les parents peuvent à leur tour s'attabler, et partager leur riche journée.





COLLECTIVITÉS & TERRITOIRES



Le vélo en recherche de cycle économique

Avec ses industriels du cycle et ses structures touristiques, la région Centre-Val de Loire pourrait voir naître une filière économique dédiée au vélo. La visite d'une mission parlementaire a souligné la nécessité de resserrer le peloton.

Si le succès de la Loire à vélo n'est plus à démontrer et se renforce d'année en année, la dimension économique de l'industrie du cycle en région Centre-Val de Loire apparaît moins évidente. Et pourtant, le business du vélo est une affaire qui tourne bien dans le Val de Loire avec quelques belles entreprises connues des spécialistes. Le chef d'une mission parlementaire en charge de la structuration d'une filière économique du vélo en France, Guillaume Gouffier-Cha, député LREM du Val de Marne, a pu s'en rendre compte en passant la journée du 10 janvier dans le Loiret. Accueilli par François Bonneau à l'hôtel de région, il a d'abord échangé avec les acteurs du cyclotourisme avant d'aller à la rencontre des industriels du cycle chez Zefal, le leader historique de la pompe à vélo, à Jargeau.

La nécessité de relocaliser

Au cours de l'échange au conseil régional, le député a planté le décor des enjeux économiques que représente la « petite reine » en France. L'industrie du cycle pèse trois milliards d'euros et le cyclotourisme quatre milliards. Un poids non négligeable donc, qui pourrait être encore amélioré en relocalisant, au moins partiellement, la fabrication des vélos, partie sous d'autres latitudes en même temps que l'industrie nationale. Et Guillaume Gouffier-Cha de souligner le décalage entre la situation allemande où la production de vélos est égale au nombre de ventes, tandis qu'en France sur trois millions de cycles vendus seulement 700 000 sont produits sur le territoire national. Le fort développement de l'usage du vélo dans les métropoles, de l'assistance électrique et des dispositifs connectés, donnent néanmoins de bons espoirs de relocalisation technologique. Pour le chef de mission parlementaire : « la solution passe nécessairement par la structuration d'une filière aujourd'hui éclatée, et par le rapprochement entre les dimensions économiques et touristiques ».

Bientôt un cluster

L'échange avec les professionnels du cyclotourisme a mis en lumière la réussite de la Loire à vélo et ses 900 km de circuits sur deux



Parmi les industriels du cycle, Adrien Lelièvre (à gauche) a présenté son vélo électrique à supercondensateurs, sans batterie ni recharge, au député Guillaume Gouffier-Cha, chef de la mission parlementaire de création d'une filière vélo.

régions. Des progrès peuvent encore être réalisés, notamment par la SNCF sur l'offre de transport de cyclotouristes et leur monture.

La découverte de l'univers vélo du Centre-Val de Loire s'est poursuivie par un déplacement jusqu'à l'usine Zéfal de Jargeau. Fabricant historique de pompes à vélo depuis 1880, l'entreprise produit également de nombreux accessoires : bidon, garde-boue, porte-bagage, rétroviseur... etc. Employant 110 salariés, Zéfal a réalisé un chiffre d'affaires de 20 millions d'euros en 2021, en progression régulière.

Sur le site de l'usine étaient également présentés d'autres industriels du cycle (voir encadré). Parmi eux, Adrien Lelièvre, le jeune créateur de l'entreprise d'électronique STEE, basée à Olivet, a présenté son vélo électrique « Pi-Pop » à supercondensateurs qui fonctionne sans batterie, sans recharge et avec une autonomie illimitée.

Le député Guillaume Gouffier-Cha a semblé impressionné par l'ensemble des ces démonstrations. Sur son site il indique : « Demain peut-être verrons-nous émerger un cluster vélo à l'échelle du Val de Loire ? ». Un cyclo-cluster serait-ton tenter d'écrire.

B.G.

Le business du vélo : une affaire régionale qui tourne



Installée à Jargeau depuis 1938, Zéfal produit des pompes à vélo et de nombreux accessoires.

Voisine et liée par le programme Loire à vélo, le Centre-Val de Loire et les Pays de la Loire comptent une cinquantaine d'entreprises spécialisées dans la production et l'équipement du cycle. Parmi celles-ci, le chef de la mission parlementaire a pu rencontrer Géovélo, une start-up d'Indre-et-Loire spécialisée dans le calcul des itinéraires, Dilecta, qui relance une ancienne marque haut de gamme dans l'Indre,

Cyfac, un fabricant de cadres sur mesure en Indre-et-Loire, et Stalker Mad Bike, le concepteur dans l'Indre d'un VTT à assistance électrique présenté comme «le plus puissant du monde.

À Châlette-sur-Loing (Loiret), en plus des pneus pour voitures, Hutchinson fabrique également des pneus de vélo dans une unité où travaillent 230 personnes sur les 1 500 de l'usine. Le directeur marketing, Xavier Doublet, a présenté un pneu innovant qui intègre du tissu recyclé.



ÉCONOMIE CIRCULAIRE



Un institut pour que l'économie circulaire tourne rond

Lancé l'été dernier à Orléans, l'Institut Territoires Circulaires se propose de fédérer tous les acteurs économiques autour du réemploi, du recyclage, et de la valorisation dans une approche globale et partagée.

Plus que jamais, la chasse au gaspi est ouverte! La raréfaction des matières premières, l'épuisement des énergies fossiles et les montagnes de déchets ont accéléré la prise de conscience de la nécessité d'une économie plus sobre et vertueuse. « L'idée de la création d'un institut consacré à l'économie circulaire nous est d'ailleurs venue lors du premier confinement », annonce Pierre Barreaud, le directeur général délégué de l'école de commerce ISC Paris Campus d'Orléans. « Il fallait que cet institut traite d'économie et ait une dimension territoriale, c'est pourquoi nous l'avons baptisé : İnstitut Territoires Circulaires », poursuit-il.

De grandes entreprises adhérentes

Le nouvel institut n'est pas une émanation de l'école de commerce mais une association à but non lucratif dont le conseil d'administration compte plusieurs grandes entreprises comme le BRGM, Engle, GRDF, la Poste ou le Crédit Agricole Centre-Loire. On y trouve aussi Agyre, qui œuvre pour l'économie circulaire dans la construction, la Laiterie de Saint-Denis-de-l'Hôtel. Orléans Technopole, l'éco-organisme de mobilier de bureau Valdelia, ou encore la start-up LIB&LOU qui propose des jouets en location. La liste n'est pas fermée car l'Institut Territoires Circulaires recherche toujours de nouveaux adhérents de façon à disposer de moyens sup-



Sabine Guillien-Henrich préside l'Institut Territoire Circulaires, lancé à l'initiative de l'ISC Paris Campus Orléans que dirige Pierre Barreaud (arrière plan). Gregory Giovarina (à droite) diriae l'Institut.

plémentaires et à élargir sa représentativité.

« Nous tenons à avoir une vocation universelle en étant ouverts à toutes les structures car l'économie circulaire concerne toutes les catégories d'entreprise et tous les secteurs d'activité », précise Gregory Giovarina, le directeur de l'Institut Territoires Circulaires.

Reproduire les bonnes pratiques

Des groupes de travail ont d'ores et déjà été constitués pour se pencher sur différents sujets comme la transformation des matières plastiques, le recyclage du mobilier professionnel, ou encore le réemploi des matériaux de construction. « Nous comptons parmi nos adhérents Orrion Chemicals qui vient de lancer un procédé industriel de recyclage des mousses de matelas », ajoute Gregory Giovarina.

Portée à la présidence du tout nouvel institut, Sabine Guillien-Heinrich, par ailleurs déléguée régionale Engie Centre-Val de Loire, estime que l'économie circulaire s'impose désormais à tous. « Il ne s'agit plus de savoir si l'on doit ou pas l'intégrer mais comment nous pouvons

accélérer sa mise en œuvre que ce soit dans les entreprises ou les collectivités. Le rôle de l'Institut Territoires Circulaires est de structurer, d'accompagner et d'aider toutes les initiatives qui vont dans ce sens. Nous avons la volonté de créer une vraie philosophie de territoire pour faire émerger dans la région des projets ou bonnes pratiques d'économie circulaire concrets pour les partager et les reproduire. »

B.G.



Du linéaire au circulaire

L'approche de l'économie circulaire se propose de transformer le processus linéaire de création et d'utilisation de biens de consommation en un « cercle vertueux » dans lequel chaque étape de transformation peut donner lieu à des phases de recyclage, réemploi, réparation, partage ou remise à neuf.

L'économie circulaire prend en compte trois champs : la production et l'offre de biens et de services, la consommation au travers de la demande et du comportement du consommateur (économique ou citoyen), et la gestion des déchets avec le recours prioritaire au recyclage qui permet de boucler la boucle.







Bien vivre au travail



Tout le monde a compris que la génération montante ne vient plus au travail dans le seul but de gagner de l'argent. Elle veut aussi donner du sens à son existence, une raison d'être à l'obligation de se lever, une motivation pour construire sa vie.

Tout serait simple si la vie au travail était un bonheur quotidien. Mais ce n'est pas toujours le cas. Pourtant, les entreprises, comme les collectivités, portent une attention toujours plus grande au bien-être de leurs salariés. Malgré cela, si la QVT, qualité de vie au travail, est pour certains une évidence, voire une politique, elle est pour d'autres une inconaruité.

Il est des entreprises qui la cultivent dans la plus grande discrétion, presque naturellement, quand d'autres en font un jeu, et d'autres encore une obligation.

À chacun sa méthode et son ressenti.

Le baby-foot participe à créer du lien, l'intéressement motive, le télétravail assouplit, mais on oublie trop souvent les douleurs internes, les jalousies et les guerres de pouvoir qui vrillent les bonnes intentions. Le bien-être au travail est avant tout une question de psychologie et d'attention aux individualités qui composent le groupe. Le salarié a besoin de progresser et de se sentir utile. La formation professionnelle, la reconnaissance et le partage des succès y contribuent aussi largement.

Dossier réalisé par Stéphane de Laage

L'humain au cœur de tout

Si le bien-être au travail est un Graal, il n'est pas encore monnaie courante. Bon nombre d'entreprises souffrent de dysfonctionnements qui entravent leur bon développement. Les solutions existent pourtant, plus ou moins efficaces, mais c'est à coup sûr dans la gestion de « l'humain » qu'elles se trouvent le plus souvent.

Quelques psychologues et psychothérapeutes sortent de leurs cabinets pour pénétrer le monde de l'entreprise, et appliquent au collectif cette connaissance de l'humain.

Audrey Nivois et Marie-Aline Costovici en ont même fait une activité à part entière.

« Il se peut que la perturbation soit personnelle, observent-elles, et ne concerne que le manager ou un membre décisionnaire de l'équipe. Submergé, il ressent une pression trop forte. Il faut alors l'aider à sortir de l'impuissance et à retrouver son autorité perdue ». Mais il est aussi fréquent que le

Mais il est aussi fréquent que le trouble relève du collectif, et les causes possibles sont alors nombreuses. Dans la conduite du changement, par exemple, l'obstacle est souvent la peur. Il faut alors identifier les résistances, souvent le manque de confiance en soi, et entraîner collectivement l'ensemble des salariés vers un renouveau. Il arrive aussi que



Audrev Nivois.

l'accumulation de non-dits et de malentendus génère des tensions ou de l'usure, au point que la situation devienne critique.

Certaines situations poussent à l'extrême à « faire du ménage» et à trouver le maillon faible. On

s'observe, on suspecte, et la situation devient délétère. De la même façon, l'arrivée d'un nouvel élément dans une équipe, peut générer une situation tout aussi détestable. Outre l'erreur de casting, qui peut arriver, elle entraîne parfois de la jalousie et dérègle une mécanique pourtant bien huilée. Exit alors le bien-être au travail, c'est toute l'équipe qui vient à reculons. « Il devient alors nécessaire de générer un nouvel ordre pour que chacun soit à sa place ».

Être à sa place... Là est la question

« Pour bien vivre son travail, il faut se sentir utile, précise Marie-Aline, efficace, compatible avec l'entreprise et les éléments qui la composent ». Autrement dit, une bonne personne au mauvais endroit, c'est une perte de motivation assurée, des jeux de pouvoir, rivalités et conflits qui se font jour. Avec le temps surgit aussi la per-

sonne qui « n'a plus vraiment sa place dans l'équipe », proche de la retraite, sans plus de perspective d'évolution, mais pourtant forte de vraies compétences. Certaines entreprises en font d'ailleurs une force et recourent au mécénat dit de compétences. Elles détachent ce salarié dans un secteur associatif proche de ses compétences ; c'est un renouveau pour les trois parties. Les situations sont innombrables, certaines génèrent du stress, poussent les plus fragiles ou les plus exposés au burn-out. « L'entreprise peut perdre jusqu'à son identité, prévient Audrey, le moteur s'essouffle et se déshumanise. Or, l'humain est au cœur de tout, même si l'objectif du bienêtre au travail, n'en doutons pas. n'est pas exclusivement altruiste. Il est aussi, et c'est naturel pour une entreprise, la performance et donc le bénéfice ».

LE DOSSIER BIEN-ÊTRE **AU TRAVAIL**



Alors bien vivre au travail, est-ce une utopie?

« Non, affirme Marie-Aline Costovici, toutes les situations sont solvables dès lors qu'il existe une vraie volonté de changement. Tous les êtres humains veulent aller mieux et gagner plus ». Il faut donc remettre en route les mécanismes sociétaux, avec de la pédagogie, et montrer que tout est possible. « Quoi qu'il en soit, la solution vient du collectif, poursuit Audrey Nivois. Il faut donc comprendre l'ingénierie émotionnelle, analyser les individualités et ne pas calquer des solutions toutes faites ». Le baby-foot dans la salle commune est certes une bonne chose mais ne fait pas tout, loin de là. Encore faut-il aue les salariés aient envie de l'utiliser et que cela génère une émulation. Marie-Aline Costovici.



Autrement dit, aider la structure, oui, à condition que l'on ait écouté et compris les problèmes de chacun. Les psychologues disent volontiers qu'il faut que chacun soit « dans sa force ». Leur expertise de l'humain permet de mieux détecter les points de blocage et les mécanismes de défense que chacun se crée sans même s'en rendre compte. « C'est une affaire de prudence, de sensibilité et de respect, explique encore Audrey, la conduite des entretiens est subtile et décisive ».

Le nerf de la guerre est la motivation

Au dire des observateurs, le plus difficile est de gérer l'incompétence que l'on ne veut pas voir, et l'incapacité à se remettre en question. Les « indéboulonnables » ne sont motivés que par l'envie de rester. « Pourtant, la motivation est le moteur de toute entreprise, insiste Marie-Aline, et le niveau d'implication de chacun doit être au Top, à tous les postes sans exception ». Les leviers de motivation sont connus : une communication adaptée, la reconnaissance par le salaire ou les primes, mais aussi par un feed-back positif en remerciant ou en exprimant simplement sa gratitude. « L'homme n'est pas un ours, conclue Marie-Aline, le lien social est indispensable. Ne dit-on pas aussi que la formation est un ascenseur social »?

Mr.Bricolage révolutionne la pensée du travail

Par l'implication de tous les salariés, en quatre ans, l'enseigne a révolutionné son organisation managériale, et permis ce qui ne se fait nulle part ailleurs dans le monde, le « full télétravail ». Le bien-être au travail se vit désormais aussi chez soi.

En 2018, le groupe Mr.Bricolage était dans une situation délicate. Le redressement allait passer par profonde réorganisation, presque une révolution des métiers, pour finalement atteindre une organisation plus souple et incroyablement agile. « C'était une question de survie », reconnaît Anne-Claire Moyer, directrice de la communication corporate et de la transformation groupe. Si les magasins sont indépendants, l'enseigne emploie près de 250 personnes à son siège de la Chapelle-Saint-Mesmin, près d'Orléans.

« Réorganiser, cela voulait dire changer les mentalités et entrer dans une conception radicalement différente du management », explique Anne-Claire Moyer. Autrement dit, il fallait abandonner le système classique et ses conceptions anciennes, pour passer à autre chose. « Oublier la rétention d'informations et les jeux de pouvoir. Il a fallu répartir le leadership, défaire les périmètres et partager les projets ». En cela, Mr. Bricolage allait beaucoup plus loin que le bien vivre au travail, il révolutionnait la pensée du travail. « Le travail n'est d'ailleurs plus une priorité, observe Anne-Claire. À l'heure du presque plein emploi, les gens ont le choix, et recherchent un nouvel équilibre entre vie professionnelle



Anne-Claire Moyer, directrice de la communication corporate et de la transformation groupe.

et vie personnelle ».

Il y a donc quatre ans, le groupe de distribution a saisi une opportunité. Ce qui s'annonçait comme un écueil s'est transformé en une occasion de renverser la table. Christophe Mistou et son équipe sont parvenus, à force de séminaires et de conviction, à changer les mentalités, décloisonner les directions pour faire travailler les Hommes au profit de

l'entreprise collective. Compétence, autonomie et responsabilité sont devenus les maîtres-mots d'un management nouveau et très exceptionnel en France, voire dans le monde.

« Full télétravail »

Cette prise de conscience d'un commun accord, a entraîné une conséquence aussi directe qu'inattendue. « Avant même les premiers confinements, s'était posée la question de la liberté de la gestion du temps de chacun », explique Anne-Claire. Le télétravail s'est naturellement invité. « On s'est aperçu qu'après avoir tant responsabiliser les salariés, cela n'avait plus de sens d'imposer une présence de principe ».

Chacun fait donc maintenant son choix et décide, en fonction des impératifs du service et de l'entreprise, d'une forme de nomadisme. L'enseigne a même poussé le concept à son extrême puisque c'est le salarié lui-même aui choisit son temps de présence, qui peut aller de zéro à cinq jours hebdomadaires. Le « full télétravail » est donc né, et plus encore, à la discrétion du salarié. « Il suffit de remplir un tableau en fin de semaine pour faire part de ses intentions de la semaine suivante, détaille Anne-Claire. Cette incroyable souplesse est le résultat direct de la décentralisation des responsabilités ».

Avec deux ans de recul, on observe que le temps de présence est le plus souvent de deux à trois jours par semaine. Un équilibre naturel s'établit donc et semble satisfaire tout le monde, avec tous les bénéfices que l'on imagine. On ne parle plus dès lors de bienêtre non plus au travail, mais dans son travail.



BIFN-ÊTRE **AU TRAVAIL**



Plus belle l'agence

Voilà donc que la génération montante ne se contente plus d'un salaire! La vie au travail prend un autre sens et c'est aux dirigeants d'entreprises de donner le ton. Mais que veulent-ils donc ? s'interrogent les chefs de l'ancienne garde. « Ils veulent qu'on s'intéresse à eux », répondent Laurent Barruet et Florent Maréchal, dirigeants d'Absolem. Depuis vingt ans, leur agence de communication a fait du bien-être au travail une priorité de l'équipe. « Ce n'est pas un scoop que de dire que les gens vont mieux et sont plus performants guand on leur porte un peu d'attention ». C'est même bien plus que cela, qu'Absolem leur propose. L'agence s'est inscrite très tôt dans une démarche de bien-être, de développement durable et d'économie circulaire. Jeunes par principe, les salariés adhèrent au concept, et on les comprend. L'agence a souscrit des abonnements à une salle de sport, que les salariés se partagent à loisir. Ajoutons les ticketsresto, une mutuelle avantageuse, prévoyance, chèques cadeaux, comité d'établissement, et depuis quatre ans, un intéressement aux bénéfices. Mais tout cela ne vaut que si les salariés eux-mêmes sont acteurs de ces choix. Alors régulièrement se tiennent les réunions



Les deux dirigeants de l'agence Absolem, Florent Marechal et Laurent Barruet, primés pour la Qualité de Vie au Travail dans l'entreprise

joliment baptisées « Plus belle l'agence ». « C'est une sorte de boîte à idées, explique Florent, pour avoir la contribution de chacun ». En sont sorties de nombreuses suggestions qui se sont concrétisées au fil du temps : des fauteuils ergonomiques assortis du diagnostic de la médecine du travail, l'aménagement des horaires pour les mamans et les

papas surbookés, et même une salle de sieste!

« Non ce n'est pas de la cosmétique, insiste Laurent, c'est du bien-être en plus ». Preuve en est, la création de Serenizen.fr. Un concept qui a fait mouche auprès des entreprises. « On leur propose de vivre les bonnes pratiques que nous avons nousmêmes testées et approuvées ».

Absolem fait des émules en proposant les services de praticiens comme des séances de gestion du stress, de gymnastique des yeux, de massage assis, de yoga ou d'hypnose. « Chacun prend ce qu'il veut pour ses salariés, insiste Laurent Barruet, l'essentiel est de générer le bien-être au travail ».

EDF, faire de la qualité de vie une priorité

Aurélie Follenfant est chargée de la RSE pour EDF Centre-Val de Loire. Une mission qui intègre sans le dire le bien-vivre au travail. « C'est même notre raison d'être », assure-t-elle. À la façon de Monsieur Jourdain, EDF conjuguerait-elle le bien-vivre sans le savoir? « Non, nos actions sont résolument orientées vers le bienêtre, mais il est vrai que depuis deux ans, nous le faisons savoir ». Au point que désormais, l'objectif est écrit noir sur blanc. Et cet engagement vaut aussi bien pour les salariés que pour l'ensemble des prestataires qui interviennent sur les différents sites industriels. Il s'agit d'intégration dans l'entreprise et de savoir vivre. « L'objectif est aussi de bannir toute forme de violence, de discrimination et de sexisme ». Pour valider ses choix et ses orientations, EDF a développé un système d'enquête interne



Aurélie Follenfant, chargée de la RSE pour EDF Centre-Val de Loire.

auquel répondent près de 80% des salariés. « My EDF », c'est son nom, pose régulièrement les questions qui permettent d'établir une tendance quant à la satisfaction des salariés, de comprendre comment ils vivent leur entreprise et ainsi détecter les pistes d'amélioration. « Nous faisons des animations dans les équipes, et créons des événements pour lever les freins comme l'acceptation du handicap par exemple. La QVT est un levier, poursuit Aurélie, elle invite les dirigeants à mener leurs équipes différemment, et à innover dans le management ».

L'esprit tranquille

Il y a quelques années, la centrale nucléaire de Chinon se dotait d'une conciergerie, comme d'autres unités de la région. Un endroit où l'on propose un panel de services pour tout ce qu'on



RIFN-ÊTRE **AU TRAVAIL**



n'a pas le temps de faire quand on travaille. Pressing, cordonnerie, clefs minute, mais aussi pourquoi pas l'achat d'un panier bio. Une douzaine d'œufs et quelques légumes de saison qui vous attendent à la sortie du travail, c'est appréciable. « Il ne s'agit pas d'offrir une prestation, insiste Aurélie, mais de mettre à disposition un service qui permet d'avoir l'esprit tranquille ». Souvent, le seul fait de savoir que c'est disponible rend la vie plus facile.

Le système est à double détente, puisqu'il développe aussi l'ancrage de l'entreprise dans le tissu économique local. Évidemment, EDF fait appel aux maraîchers et cultivateurs locaux, aux commerçants et artisans de proximité. Le partenariat est gagnant/gagnant

quand on sait qu'une centrale nucléaire emploie en moyenne 1200 salariés. Pour accueillir ses prestataires, les conciergeries des sites EDF sont aussi chargées d'aider les personnels en déplacement à trouver des logements. « Assurément ce n'est pas une question de prix, convient encore Aurelie. Bien sûr tout n'est pas faisable, mais la plus-value est telle

que cela vaut toujours le coup de se donner du mal et de pousser la réflexion ». Il faut donc y voir, certes le bien être des salariés, mais aussi le bénéfice collectif. Ce n'est pas un tournant dans l'entreprise, mais la société est aujourd'hui demandeuse de ces attentions.

Accepter le handicap

« Pour certains salariés, bien vivre au travail commence par essayer de bien vivre... sa pathologie au travail ». Une pathologie que le monde apprend à apprivoiser depuis la loi de 2005 sur le handicap, mais qui reste encore un frein très puissant contre l'intégration parfaite dans l'entreprise.

Stéphane Goudou en quelque chose. Il fut athlète de haut niveau; l'un des meilleurs Français en tennis fauteuil, acteur incontournable de l'équipe de France. Il connaît aussi parfaitement le monde de l'entreprise, et a créé son cabinet Handi Attitude, pour accompagner les dirigeants dans la gestion du handicap. « On sait maintenant accepter et gérer les handicaps visibles. Le fauteuil roulant et la canne blanche sont de l'ordre du naturel, dit-il. Ce qui l'est moins, c'est les 80% de handicaps invisibles ».

Kristof Colliot, est chef de service du Centre d'information et de conseils sur les aides techniques, un service dédié aux personnes sourdes et malentendantes « La surdité confirme-t-il, fait partie de ces 80% de handicaps très mal connus. On n'en parle pas ou peu dans les écoles, et dans le monde de l'entreprise, la barrière de la langue est un frein considérable ». Trop peu de gens sont en effet formés à la langue des signes. Alors quand le masque s'en mêle, cela génère de vraies coupures de communication.

Si l'on n'y prend pas garde, il n'est rien de plus clivant dans une entreprise, que de devoir aménager un poste de travail ou des temps de présence, pour qu'une personne puisse se soigner, prendre un médicament et se reposer. « Quand les collaborateurs ne connaissent pas la raison de ces aménagements, ils ne comprennent pas et cela peut aller jusqu'à créer de la jalousie, presque une suspicion ». C'est donc de communication que parle Stéphane Goudou avant tout aux chefs d'entreprises qui font appel à lui. « Il faut démys-



Stéphane Goudou.



Kristof Colliot, chef de service du Centre d'information et de conseils sur les aides techniques.

tifier, dit-il, sensibiliser et former, s'il le faut par des ateliers ludiques, accompagner au pilotage du handicap ».

La première étape consiste donc à faire comprendre à l'équipe que la personne est embauchée pour ses compétences. Certes il v aura des freins, il faudra aménager, mais l'image de l'entreprise changera sans doute pour autant que l'acceptation soit de la partie. « C'est une question d'ouverture des collaborateurs, mais avant toutes choses une question d'acceptation de soi pour celui qui porte le handicap ». La transparence est donc essentielle, en se limitant bien sûr au respect de l'humain. « Sans entrer dans les détails, l'entreprise doit savoir parler du handicap, autrement qu'une fois par an lors de la semaine qui lui est consacrée », insiste Stéphane.

Quant à l'adaptation des postes, elle n'est plus vraiment un problème. L'AGEFIPH et le FIP sont là pour financer une grande part des dépenses. Quant aux locaux, ils ont depuis longtemps les ascenseurs, toilettes et moyens d'accès réglementaires.

Alors pour que les pathologies se vivent bien au travail, il faut accepter. Accepter qu'au retour d'une chimio, d'une opération, d'un congé thérapeutique, que la personne en situation de handicap ait un temps d'adaptation pour une reprise en douceur. « On demande aux gens d'être à 100% quand ils sont au travail. C'est une certitude qu'il faut estomper, et donner toutes ses chances à celui qui ne demande qu'à travailler, mais à son rythme ».



BIEN-ÊTRE **AU TRAVAIL**



Mens sana in corpore sano



Veronique Thorrand directrice Ressources Humaines CD41.

Un esprit sain dans un corps sain, la formule est connue et rappelle que bien vivre commence par se sentir bien. Le conseil départemental du Loir-et-Cher l'a bien compris, et a même acté une politique de qualité de vie au travail. « Cela commence par être en mesure de faire sens ensemble, détaille Véronique Thorrand, DRH de la collectivité. On cherche par exemple à mobiliser et à développer les compétences de chacun, mais aussi à faire en sorte de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle ». Mais s'il est un point à ne pas négliger, c'est la santé des agents. Avec 1 700 salariés, le Conseil départemental ne fait pas l'impasse et développe même des pistes inattendues. Il s'est adjoint les faveurs d'un ergonome. À 29 ans, Antoine Desmier connaît tous les services et les quatre-vingts métiers qui s'y

exercent. Des agents d'espaces verts à l'exploitation des routes, des cuisiniers aux dessinateurs, tout le monde passe sous son regard expert. Après avoir posé un diagnostic, puis la préconisation d'une gestuelle et l'adaptation de la posture de travail, les résultats sont sans appel. « Mais tout cela ne peut se faire que si les intéressés y voient un bénéfice et adhèrent au conseil, observe Véronique. C'est la raison pour laquelle s'est créé un groupe de travail sur le sujet, où l'on n'hésite pas à parler de pénibilité, y compris dans les métiers les plus simples, de travail à risque et de reconnaissance de maladies professionnelles ». Antoine n'est jamais avare de conseils, il préconise des formations et des aménagements de poste s'il le faut. « On fait de la dentelle, poursuit Véronique, pour que chacun ait



Catherine Lhéritier 1^{re} vice-présidente du CD41.

le bon matériel et la bonne attitude ».

L'ergonome est une compétence de plus dans l'éventail déjà très complet des assistances santé de la collectivité : Psychologue, médecin, infirmières, conseillers prévention, assistante sociale, tous sont garants de cette politique qui relève de la délégation de Catherine Lhéritier, première vice-présidente du Conseil départemental. La « garde rapprochée » du bien-être au travail surveille ses ouailles.



Agents de cuisine.

L'ergonome est une compétence de plus dans l'éventail déjà très complet des assistances santé de la collectivité



BIEN-ÊTRE **AU TRAVAIL**

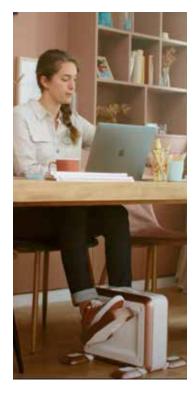


Pédaler au bureau

Souvent les travailleurs sédentaires subissent et se plaignent du manque d'activité physique. En posture statique du matin au soir, certains en souffrent, d'autres ne s'en rendent pas vraiment compte, mais tous en observent les effets à plus ou moins long terme. Prise de poids, traumas lombaires, stress et articulations « rouillées » sont les symptômes les plus visibles. Et le contexte sanitaire actuel n'arrange rien.

Vincent Fourdrinier n'avait pas attendu la crise du Covid pour prendre les choses en main. Dessinateur industriel, il est l'archétype de la victime de ce mal actuel qu'est l'inactivité physique. En 2017 germe l'idée d'un appareil qui permettrait de pédaler tout en travaillant. L'idée peut prêter à sourire, mais après des mois de conception, d'essais scientifiques et d'industrialisation, les premiers produits viennent d'être livrés et seront bientôt commercialisés.

Eveia, c'est son nom, est un concentré de technologies, qui certes ne remplacera pas les kilomètres que l'on devrait parcourir





chaque jour, mais qui compensera une part de ce manque d'activité. Pédaler au bureau, il fallait y penser. Encore fallait-il trouver l'ergonomie d'un appareil à la fois petit, simple d'utilisation, mobile pour être partagé. Eveia se glisse sous le bureau et c'est parti ! Tout en travaillant, et finalement disent les utilisateurs, sans vraiment y penser, le salarié pédale, pédale, pédale... comme les Shadocks

pompaient! Les plus anciens se souviennent sans doute que nos grand-mères cousaient sur des machines Singer à roue à inertie. À leur façon, elles pédalaient aussi!

Ce qui est un jeu au départ, dont on pourrait penser qu'on se lasse rapidement, devient une habitude, presque un réflexe, sans parler encore d'addiction.

Vincent Fourdrinier ne manque pas d'arguments pour vanter les mérites de son invention, déjà primée au concours Lépine. « Nous avons effectué des tests scientifiques à la faculté du sport d'Orléans. Les résultats sont sans équivoque: oxygénation du sang et donc du cerveau, calories consommées, les bénéfices sont évidents, dit-il, sans prétendre faire du sport performance ».

Et voilà comment les start'upeurs, mais aussi les grandes entreprises qui doivent gérer les TMS (troubles musculo-squelettiques) et l'absentéisme qui les accompagnent, voient en Eveia un acteur du bien-être au travail.

Pour en savoir plus : www.eveia.io

Stress au travail, repérer les signes

Le monde du travail peut devenir une véritable source de stress pour les salariés et les managers. Anne-Laure Thierry, psychologue clinicienne du travail à l'Association de Prévention de la Santé au Travail dans le Loir-et-Cher (APST 41), soutient et accompagne les patients qu'elle rencontre.

Au cours d'un rendez-vous unique d'une heure et demie, la psychologue du travail recherche les raisons du stress de son patient en examinant son milieu professionnel. Quand cela est possible, la thérapeute cherche à maintenir en emploi le salarié, tout en proposant à l'entreprise des axes d'amélioration. Mais, le constat est alarmant. « Aujourd'hui, en France, un arrêt maladie sur deux est en lien avec la souffrance psychologique au travail » affirme Anne-Laure Thierry.

Attention aux RPS!

Les causes de cette souffrance sont très diverses. Elles réunissent les risques psycho-sociaux (RPS) qui désignent les risques pour la santé du salarié créés par le travail. Ces RPS prennent plusieurs formes. L'absence de reconnaissance et de soutien de ses collègues et de son supérieur sont souvent avancés par le salarié en souffrance. La surcharge de travail peut entraîner un burn-out, mais la sous-charge de travail également entraînant un bore-out. Une pression intense ou un manque de communication au sein de l'entreprise sont deux autres facteurs de RPS.

Un impact sur le corps et l'esprit

Les conséquences de ce stress sont elles aussi très diverses. Elles sont à la fois physiques et psychologiques. Le stress se traduit par des symptômes physiques comme des troubles du sommeil, des troubles alimentaires, gastriques et dermatologiques. Les maux de dos et autres troubles musculosquelettiques (TMS) sont d'autres exemples.

Le stress se manifeste aussi par des troubles psychologiques comme des troubles de la concentration et de la mémoire. Une dévalorisation de soi et de son travail, un développement de ses angoisses et un débordement émotionnel comme une crise de larme sont d'autres exemples. La peur peut devenir une phobie et la colère de l'agressivité.

« Il a changé... »

Le stress causé par le travail peut également avoir des répercussions sur les relations sociales des individus, entre collègues, entre amis et dans la famille. D'une part, cela prend la forme d'un désinvestissement, d'un repli sur soi ou d'une fuite. D'autre part, on observe des conflits conjugaux et



Anne-Laure Thierry, psychologue clinicienne du travail à l'APST 41.

une décharge du stress accumulé sur les membres de la famille. Un changement de comportement est donc un signe. « Un collègue qui mange dans sa voiture est un signe de repli sur soi, explique Anne-Laure Thierry. Quand on se dit « Il a changé » ou « elle est différente », cela peut être un signe de stress. »

En cas de stress chronique, toutes les situations sont stressantes pour l'individu. Le stress dure dans le temps et s'intensifie peu à peu. Le corps et le cerveau sont alors en surrégime. Cela peut entrainer un burn-out et la personne qui le subit est souvent dans le déni. Au bout d'un moment, la surcharge de travail devient insurmontable et le salarié se trouve dans une situation d'épuisement physique et psychologique. Différent du burnout, le stress peut aussi entrainer une dépression qui suppose un effondrement, une tristesse et une mélancolie importantes.

Le développement récent des nouvelles technologies a fait apparaitre une charge mentale supplémentaire pour les salariés. La conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est plus difficile.

Le droit à la déconnexion existe dès lors, mais celui-ci est soumis à des accords d'entreprises peu contraignants. « Il faudrait contraindre les entreprises à coupeur leurs serveurs à 19h » conseille Anne-Laure Thierry.

M.Y.



ZOOM SUR



Jazz'in Cheverny, le retour!

L'année 2022 sera musicale à Cheverny. En effet après deux années sans édition, le festival JAZZ'IN CHEVERNY annonce son retour. La mélodie retentira de nouveau dans le parc du château de Cheverny les 23, 24 et 25 juin pour le plaisir de tous. Rencontre avec Frédéric Gaillard, président de l'association Jazz'in Cheverny.

L'Épicentre : Quelle sera la tonalité 2022 du festival ?

Fréderic Gaillard: Jazz'in Cheverny aura pour cette 13^{éme} édition un programme riche et prometteur. Depuis sa création, le festival a accueilli des artistes prestigieux comme Thomas Dutronc, Melody Gardot, Michel Legrand, Avishaï Cohen, Ibrahim Maalouf, et sans vous dévoiler la programmation, il y aura de très belles prestations en 2022 sur nos deux scènes. L'association a recentré la manifestation sur 3 grands axes; la qualité, l'écoresponsabilité et l'équilibre budgétaire. Le nouveau bureau, composé d'Anne Arnault, Francois Meurseault, Jean-Yves Renaud et moi-même, ainsi que tous les membres mettront tout en œuvre pour que ce rendez-vous qui rythme les premières nuits d'été du Loir-et-Cher soit unique.

L'Épicentre : Avez-vous un modèle économique spécifique ?

Fréderic Gaillard: Jazz'in a la particularité de fédérer de nombreuses entreprises et de bénévoles autour de la musique live actuelle dans un cadre royal avec de belles appellations et une offre locale riche. Un budget de 260 000 € répartit au niveau des recettes par 50 % de mécènes privés, 27 % de partenariat institutionnel et 23



Frédéric Gaillard, président de l'association Jazz'in Cheverny.



China Moses à Jazz'in Cheverny.

% d'autofinancement (billetterie, restauration, buvette...). Des entreprises comme Société Nouvelle Testard, Gaudelas, SPO, Belorge... ont déjà indiqué leur soutien pour cette édition. Cela s'annonce bien!

L'Épicentre : Quel est votre objectif de fréquentation ?

Fréderic Gaillard : L'objectif est d'accueillir 12 000 personnes sur les 3 jours, les jeudi 23, Vendredi 24 et samedi 25 juin à Cheverny pour permettre la découverte des grands artistes de jazz ainsi que de nouveaux talents. Les concerts gratuits qui alternent avec la grande scène du château devraient doper la fréquentation de l'évènement. Il est aussi important de souligner qu'un festival a également des retombées économiques locales énormes. Au-delà d'une mission culturelle, Jazz'in Cheverny est un acteur de développement du territoire.

S.M.

Site: jazzin-cheverny.com



CULTURE & LOISIRS





LEC'ARTS Fonds de dotation L'Espace Culturel pour tous les ARTS vous invite à une rencontre animée par Annie Huet avec

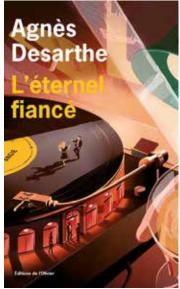
AGNES DESARTHE pour son roman « L'éternel fiancé » (L'Oliver) Le jeudi 3 mars 2022 à 19h00

(dans le respect des mesures sanitaires en vigueur et port du masque obligatoire)

■ Agnès Desarthe est déjà venue jusqu'à nous, et ceux qui étaient présents à l'Espace Culturel ce soir-là, n'ont pas oublié sa drôlerie, sa lecture enlevée, ses confidences... Elle nous revient avec une histoire comme elle sait en raconter, de son trait de plume faussement léger, toujours précis, toute une vie à partir de fragments essentiels comme la scène initiale de la rencontre entre Etienne et la narratrice « je t'aime parce que tu as les yeux ronds » « je ne t'aime pas. Parce que tu as les cheveux de travers ». Que deviendront-ils ces deux-là après la maternelle ? Ils se retrouveront, éternels fiancés. Et alors l'autrice nous dit le temps qui passe, la nostalgie, l'inattendu, l'imprévu que la vie convoque.

L'autrice égrène l'air de rien des moments inoubliables, met en scène de très beaux personnages, nous fait vivre des émotions mul-





tiples qui s'ancrent (s'encrent ?) en nous : comme les sentiments d'Antonia et Etienne qui se nouent dans des performances sublimes faites de sacs en plastique et d'amour fou, comme ce jeune père en manque de son amoureuse disparue et en perdition avec sa nouveau née orpheline, comme le lien ténu entre la petite-fille Rita et son arrièregrand-mère Marie-Louise, comme les femmes qui voudront se raconter à Etienne dans d'étranges circonstances, ou comme une mère très belle qui se met enfin à vivre (après avoir accumulé des millions de sacs en plastique), quand elle tombe amoureuse...

Venez nombreux vous laisser happer par les vies imaginées d'Agnès Desarthe : elle dit le monde en mouvement et c'est irrésistible!

ΑН

LEC'ARTS Fonds de dotation L'Espace Culturel >portecôté pour tous les ARTS vous invite à découvrir l'exposition de

Sylvaine PONROY « Eblouissements »

Photographies et détournement

Exposition du 12 janvier au 10 mars 2022



■ Sylvaine Ponroy vient d'arriver dans la région. Elle a trouvé de quoi s'émerveiller dans le viseur de son appareil photo. Elle restera ici, me dit-elle. Moi, je reste plantée là, devant ses images. Je suis happée. Tout me parle dans ces entrelacs oniriques de nature et

de lumière. Je me raconte des histoires. Il suffit de ça, une rencontre un beau jour de l'automne dernier, pour faire naître l'envie d'une exposition

Sylvaine Ponroy a toujours conjugué un travail d'artiste plasticienne à son travail photographique. Dans un cadre sensible et poétique, ses projets sont à la croisée de la photographie, du dessin, de la gravure. Les voies sont multiples.

« Qui n'a pas ressenti ces moments d'éblouissement, un matin sans crier gare, les couleurs du ciel, l'inclinaison d'une fleur, un vaste paysage, le frémissement du vent. Espace temps aboli. Nous comprenons d'un coup que tout nous est donné, il se fait dans l'âme un grand silence. Équilibre.

Je surprends tout un monde derrière mon appareil photo. Je me penche sur les herbes folles des bas-côtés, l'éclat de l'eau au détour des chemins. J'envisage les cycles de leur vie, les caresse, les presse. Je tire le suc de leur vitalité et fait miens leurs parcours. »





NOUVEAU PROGRAMME IMMOBILIER

Bureaux Commerces

lebelvederedujeudepaume@3vals-amenagement.fr
02 54 58 11 12



À PARTIR DE 350€ / MOIS AVEC APPORT*

Amplitude Automobiles Blois

5, rue de l'Azin 41000 Blois 02 54 50 40 40