ÉDITION DU LOIRET

www.lepicentre.online

L'ÉPICENTRE

#023

MENSUEL FÉVRIER 2022

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

45

© freepik

DOSSIER

“Bien vivre au travail”

P22à27

■ Faronville : la pomme de terre du champ à la bouteille

P8

■ AgroParisTech arrive à Orléans

© Google maps

P11

■ Le CFA Orléans Métropole en mode agile

P13

■ La Fabrique Opéra passe du côté Ouest de la musique

P31

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 voulez-vous 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

sommaire

VIE DES ENTREPRISES

4 MEPAG, faire front pour l'emploi
Le Mouvement des Entreprises du Pays Giennois œuvre pour la promotion des entreprises des cantons de Gien, de Briare et de Sully-sur-Loire. Elles misent sur leurs actions communes, et leurs relations coordonnées avec les institutions.

7 Drone Expertise Centre
La jeune entreprise de prestations de services par drone se distingue par l'étendue de ses compétences techniques et la complémentarité entre un ancien navigateur, commandant de bord militaire et un expert du traitement de données.

EMPLOI FORMATION

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

LE DOSSIER DU MOIS

22 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.

CULTURE ET LOISIRS

28 AA Casino : partie de poker … en entreprise
Implantée à Saint-Jean-de-Braye (45), AA Casino intervient dans les entreprises et anime des soirées dans toute la France.
Le casino factice, le casino gourmand ou encore le casino de l'extrême sont quelques exemples d'activités de team building originales proposées aux salariés.

L'ÉPICENTRE
www.lepicentre.online

Mensuel gratuit
#023
Février 2022

Groupama Up/Espace entreprises, 2 avenue de Châteaudun CS1319 - 41013 Blois Cédex • 02 54 74 30 39

- Président
  François Delaisse
- Directrice de la publication
  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 Piquet
  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.

IMPRIM'VERT
FSC www.fsc.org RECYCLÉ Papier fait à partir de matériaux recyclés FSC® C004166

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.

Véronique DEBELVALET. Directrice EDF Commerce Centre-Val de Loire, et Bernard Hibert, Président de la CPME Centre-Val de Loire.

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.

MEPAG, faire front pour l'emploi

Le MEPAG, Mouvement des Entreprises du Pays Giennois, œuvre pour la promotion des entreprises des cantons de Gien, de Briare et de Sully-sur-Loire. Elles misent sur leurs actions communes, et leurs relations coordonnées avec les institutions.

S'il est un mot d'ordre qui colle bien au MEPAG, c'est cohésion, auquel on peut ajouter efficacité. Laurent Pussat préside le groupement depuis deux ans, et fait en sorte de l'inscrire dans l'action. *« Nous avons la chance d'avoir près de 90 entreprises, dit-il, TPE, PME et ETI, associées dans ce mouvement. Depuis les années 60, elles défendent les atouts de leur territoire »*. Et les dirigeants poursuivent aujourd'hui la mission. Swiss Krono, OTIS, Pierre Fabre et Shiseido, sont de la partie, excusez du peu ! Adecco, EDF et l'Hôpital de Briare aussi. Tous suivent le même cap pour vanter les atouts industriels, économiques, touristiques et sociétaux d'un terroir trop peu connu.

Ensemble, ces entreprises emploient 8 000 salariés auxquels il convient d'ajouter presque autant d'emplois indirects. Et pourtant, elles ont pour point commun la difficulté à recruter. *« On a tant de mal à trouver des salariés que c'est devenu notre priorité »*, explique Laurent Pussat. Lui-même patron des magasins BricoMarché de Gien et de Saint-Père-sur-Loire, également président national des Mousquetaires du bricolage, connaît bien le sujet, car l'équipement de la maison ne fait pas exception.

© Didier Depoorte

Laurent Pussat préside le MEPAG depuis deux ans.

La formation avant tout

L'une des premières actions consiste à être en lien direct avec Pôle Emploi et faire valoir ce qu'il y a de bien sur le territoire. *« Pour attirer les salariés, il faut montrer que l'on sait aussi accueillir les familles, trouver des postes pour les conjoints et des écoles pour les enfants »*. Pour cela, le MEPAG a constitué un « club RH », qui recense les postes disponibles. Mieux encore, une GTEC, Gestion territoriale des emplois et des compétences, est déployée conjointement par toutes les entreprises adhérentes, pour établir quels seront les besoins en main d'œuvre dans les cinq prochaines années.

Pour remédier aux besoins récurrents de conducteurs de ligne par exemple, une formation au titre Pro CIMA a été organisée, toujours en partenariat avec Pôle Emploi, qui la finance, l'Éducation Nationale et le lycée professionnel Sainte Croix Saint Euverte d'Orléans. Les entreprises qui accueillent les jeunes en alternance, s'engagent à les prendre en CDI à l'issue de leur formation. *« C'est un partenariat fort et efficace*, insiste Laurent Pussat, *pour lequel Pôle Emploi fait un excellent travail »*.

Grâce ce type de partenariat, les demandeurs d'emploi sont mis en position de trouver du travail et même certains d'en trouver. Les dirigeants d'entreprises en sont convaincus et espèrent 80% de réussite. *« C'est une façon de stabiliser le territoire et ses infrastructures : écoles, commerces, cinémas et services publics »*.

Le MEPAG a aussi constitué un pôle *« relation école-entreprise »*, pour faire prendre conscience du potentiel d'emploi. Pour cela, les entreprises vont régulièrement dans les collèges pour se présenter et dire ce qu'elles font. *« Elles ouvrent même leurs portes*, explique Laurent Pussat, *car rien n'est plus concret pour un jeune, que de voir les choses sur site »*. Enfin, le forum des entreprises reçoit, chaque année depuis vingt ans, près d'un millier de jeunes en une journée. *« C'est le seul rendez-vous de ce type en région, entièrement pris en charge et organisé par les entreprises elles-mêmes »*.

Veiller aux bonnes relations

Rien de mieux enfin que la cohésion. Et pour cela, les entreprises du MEPAG organisent régulièrement des rencontres, des visites et des conférences. On y débat aussi bien des règles de l'assurance chômage, que de recherche et de technologie avec l'ancien ministre Claude Allègre.

« Les relations sont aussi très soutenues avec les élus. Être en cohésion permet d'agir mieux et plus vite », observe Laurent Pussat. Et le président de faire référence à l'ouverture récente d'un centre de dépistage Covid. *« Tout le monde en avait un besoin urgent. L'unité du MEPAG a permis de plaider d'une seule voix auprès du maire de Gien pour que ce centre soit ouvert pour les scolaires et les salariés. Tout le monde est gagnant, c'est là notre motivation »*.

S.d-L.

www.mepag.fr

Parmi les industriels adhérents, la faïencerie de Gien.

À Las Vegas les startups orléanaises n'ont pas fait sauter la banque

Bilan mitigé pour deux startups orléanaises qui ont participé au salon de l'électronique grand public de Las Vegas début janvier. La fréquentation a été moins importante mais des contacts potentiellement prometteurs ont pu être établis.

Après une année d'interruption pour cause de pandémie, le grand show mondial de l'électronique grand public a pu se tenir du 5 au 7 janvier à Las Vegas, aux États-Unis. Toutefois, le fameux CES (Consumer Electronic Show) ne s'est pas déroulé dans des conditions optimales, toujours à cause de la crise sanitaire et du très contagieux variant Omicron. Les organisateurs ont joué la carte de la prudence en réduisant la durée du salon à trois jours, au lieu de quatre habituellement, et en renforçant les mesures sanitaires. Ces conditions contraignantes, ajoutées aux incertitudes mondiales sur l'évolution de la contagion, ont provoqué l'annulation de la venue de nombreux acteurs du secteur, parmi les plus grands noms, et l'absence des équipes internationales, notamment asiatiques. Le nombre d'exposants a chuté de moitié en passant de 4 500 en 2020 à seulement 2 200. La fréquentation s'en est fortement ressentie. Alors que l'édition de 2020 avait attiré 180 000 visiteurs, ils n'auront été qu'un peu plus de 40 000 à fouler les allées du salon 2022, soit une baisse de 75% de la fréquentation.

Les détecteurs de pollen de Lify Air

« C'est vrai que les visiteurs ne se bousculaient pas », constate Jérôme Richard, de retour du CES de Las Vegas, où il présentait le capteur de pollen conçu par son entreprise Lify Air. Hébergée au Lab'O d'Orléans, cette jeune société en plein développement (voir encadré) faisait partie des 24 startups

Les deux startups du Lab'O d'Orléans, Lify Air et Niryo, étaient voisines sur l'espace de la French Tech mis à disposition par Business France.

sélectionnées par Business France, l'agence publique de développement international des entreprises françaises, pour exposer à Las Vegas. Elles étaient regroupées dans l'espace « *French Tech* » symbolisé par un coq rouge stylisé. « *L'organisation était parfaite ainsi que les conditions d'accès*, reconnaît Jérôme Richard. *Nous avons eu une petite trentaine de contacts et manifestations d'intérêt. Il s'agit par exemple d'offres de partenariat ou de prestations de services par des sociétés américaines, et même de propositions d'installation aux États-Unis. Nous avons eu aussi la visite de personnes allergiques qui nous ont fait des remarques utiles. Par exemple, pour travailler le marché américain, il nous faudrait plutôt cibler directement la clientèle des particuliers plutôt que les collectivités car le modèle de prise en charge sociale est très différent.* »

Les petits robots de Niryo

Hasard ou non, les voisins de stand de Lify Air étaient aussi des locataires de l'incubateur numérique orléanais. Niryo, qui conçoit et fabrique des robots miniatures de démonstration pour l'éducation et l'industrie, a intégré le Lab'O dernièrement, tout en conservant son site historique de Lille. La jeune entreprise a réussi une levée de fonds de 3 millions d'euros depuis son arrivée à Orléans. En revanche, comme pour Lify Air, la faible fréquentation du CES de Las Vegas aura été une déception.

Malgré tout, les participants orléanais du salon de référence de la high tech ont profité de ce séjour dans la capitale du jeu pour faire un tour dans les casinos et tenter leur chance. Mais, là non plus, ils n'ont pas fait sauter la banque !

B.G.

Lify Air traque les pollens dans l'air

Jérôme Richard a créé Lify Air en 2018. L'entreprise emploie une dizaine de salariés.

Fondée par Jérôme Richard en 2018, Lify Air a conçu, en partenariat avec le CNRS, un capteur de détection et d'analyse des pollens dans l'air en temps réel. Après une phase de conception et de test de l'appareil, l'entreprise passe en mode de commercialisation. Elle est en train d'équiper une trentaine de villes ou communautés de communes qui installent chacune un réseau de 2 à 12 capteurs. Les collectivités proposent ensuite aux habitants d'être alertés, via une application, lors de la propagation de pollens. Les territoires concernés sont répartis sur tout le territoire national, mais pas encore en Centre-Val de Loire.

Avec Cotoit, le syndic devient numérique

Lancée fin 2019 par le Crédit Agricole Centre-Loire, la plateforme numérique Cotoit propose une solution de syndic de copropriété en ligne. Elle compte déjà 3 500 clients et vise une stature nationale.

Le Crédit Agricole n'en fait pas mystère : le marché de l'immobilier demeure pour lui un relais de diversification et de croissance face à une activité bancaire hyperconcurrentielle et saturée. *« L'immobilier est notre troisième grand métier après la banque traditionnelle et l'assurance »*, confirme Luigi del Moral, en charge de l'innovation au Crédit Agricole Centre-Loire. Parmi ses différentes responsabilités (voir encadré), il pilote la plateforme Cotoit qui est venue ajouter la brique *« syndic de copropriété »* à la gamme déjà étendue des activités de la banque régionale dans ce secteur. L'entreprise créée en 2019 est d'ailleurs hébergée dans les locaux du boulevard Rocheplatte, à Orléans, où sont regroupées les structures immobilières du Crédit Agricole Centre-Loire : Clares pour l'aménagement et la promotion, et Square Habitat pour la transaction et la gestion.

Une partie de l'équipe des premiers animateurs de la plateforme Cotoit qui emploie aujourd'hui une vingtaine de personnes.

60% des copropriétaires mécontents

« La création de Cotoit est intervenue après une enquête auprès des copropriétaires qui révélait que 60% n'étaient pas satisfaits des prestations de leur syndic, rappelle Luigi del Moral. *Avec l'évolution de la règlementation qui autorisait la tenue d'assemblée générale en ligne, il y avait une opportunité de proposer une offre de services qualitatifs utilisant le numérique ».*

Ainsi est née la plateforme Cotoit qui a été lancée fin 2019 à Orléans avec quatre collaborateurs. L'offre consiste en un ensemble de services numériques qui correspondent aux prestations d'un syndic de copropriété. On y trouve la cartographie de la copropriété, les rapports des visites techniques, les éléments administratifs et comptables, l'historique des interventions et des incidents, les comptes-rendus des assemblées générales…etc. Les copropriétaires disposent aussi d'un *« extranet »*, espace numérique sécurisé d'échange d'informations.

« Le cœur du dispositif réside dans le module de préparation et de tenue de l'assemblée générale annuelle qui est toujours le moment fort de la vie d'une copropriété », ajoute Luigi del Moral. Tout peut ainsi être paramétré par les copropriétaires, les tableaux financiers, les appels de cotisation, le vote des délibérations…etc.

Futur modèle national ?

L'utilisation de la plateforme Cotoit est facturée sur la base de 12€ par lot et par mois pour l'ensemble des prestations qui comprend également une visite technique sur place réalisée par un prestataire. *« Des options sont proposées pour des prestations supplémentaires comme la tenue d'une assemblée générale en présentiel, des arrêtés comptables ou des visites complémentaires »*, ajoute Luigi del Moral.

Ce nouveau mode de syndic en ligne séduit plutôt les petites copropriétés, comprises entre 8 et 50 lots. Il a déjà convaincu 3 500 copropriétaires qui représentent environ 350 immeubles.

Cotoit, qui emploie aujourd'hui une vingtaine de collaborateurs, se fixe pour objectif de gérer plusieurs dizaines de milliers de lots d'ici quatre ans et de devenir le modèle national pour le réseau du Crédit Agricole, voire au-delà.

B.G.

> *« Le cœur du dispositif réside dans le module de préparation et de tenue de l'assemblée générale annuelle qui est toujours le moment fort de la vie d'une copropriété »*
>
> *Luigi del Moral*

Luigi del Moral, le « *monsieur innovation* » de la banque verte

Luigi del Moral.

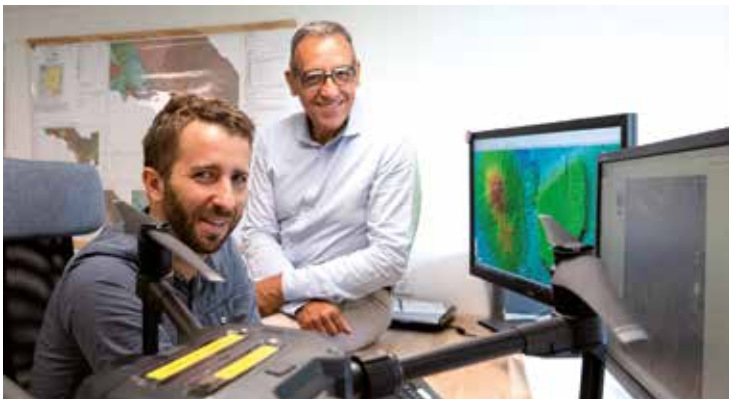
En charge de l'innovation au Crédit Agricole Centre-Loire, Luigi del Moral est détaché de la banque régionale auprès de plusieurs structures. Outre la direction générale de la plateforme Cotoit, il pilote également le site My Loire Valley, un portail numérique de présentation des activités et des espaces touristiques et culturels du Val de Loire. Repris alors qu'il était en situation déficitaire, le site est parvenu à l'équilibre financier dernièrement.

Luigi del Moral représente aussi le Crédit Agricole Centre-Loire dans le dispositif « village by CA » de soutien aux incubateurs numériques du périmètre de la banque régionale dans la Nièvre, le Cher et le Loiret.

Drone Expertise Centre domine la situation

La jeune entreprise de prestations de services par drone se distingue par l'étendue de ses compétences techniques et la complémentarité entre un ancien navigateur, commandant de bord militaire et un expert du traitement de données.

Entre le « *manche à balai* » d'un Transall et le joystick d'un drone, c'est juste une question de poids. L'avion de transport militaire accuse ses 50 tonnes, tandis que le drone ne pèse que quelques centaines de grammes. François-Xavier Llave sait piloter les deux. Il a été commandant de bord pour l'armée de l'air pendant 17 ans, à Bricy notamment, et a fondé Drone Expertise Centre en 2018 à Orléans.
« *Quand j'ai quitté l'armée en 2006, je voulais créer une activité de maîtrise d'ouvrage dans le bâtiment,* rappelle-t-il. *J'ai suivi une formation au lycée Gaudier-Brzeska et j'ai ouvert mon cabinet. Cela marchait bien, mais je me suis rendu compte que le drone pouvait apporter de grands services dans le bâtiment. C'est comme cela que j'ai repris la voie des airs en créant Drone Expertise Centre en 2018.* »


François-Xavier Llave (à l'arrière plan) et Paul Vandemeulebroucke sont les associés de Drone Expertise Centre.

Un tandem d'experts

Si le pilotage de ces micro-aéronefs ne posait pas de problème à ce titulaire de 6 500 heures de vol, le traitement des données pour un usage technique n'allait pas de soi. François-Xavier Llave s'est donc associé à Paul Vandemeulebroucke, un expert dans l'analyse des données aériennes de cartographie et de photogrammétrie ayant « *roulé sa bosse* » en Afrique pour un bureau d'études.
Le tandem d'experts propose des services pointus de mesures et d'analyses à partir de drones équipés de capteurs de haute technologie comme ces lasers LIDAR capables de recueillir des données topographiques à travers la végétation, d'une valeur de 70 000 euros.
Avec son parc de 17 drones et ses moyens techniques, l'entreprise peut modéliser toutes les constructions et tous les sites. « *Nous l'avons fait pour une base aérienne de 300 hectares, pour la base de sous-marins de Cherbourg et, dernièrement, pour le parc Astérix* », précise François-Xavier Llave.

La surveillance de Lubrizol

En 2019, Drone Expertise Centre a remporté un marché important en assurant la surveillance pendant 21 jours du site de Lubrizol, à Rouen, qui venait d'être détruit par un incendie. « *Nous avions mobilisé huit télépilotes et trois drones équipés de capteurs thermiques pour repérer le moindre départ de feu en réalisant des survols toutes les demi-heures, de jour comme de nuit.* »
Dans un registre moins dramatique, une plage a été modélisée afin de servir de fond pour une série télévisée. Outre les prestations techniques, Drone Expertise Centre réalise également des tournages audiovisuels, aussi bien pour le bâtiment, par exemple en enregistrant l'avancement du chantier du CO'met, que pour France 3 en « *mettant en boîte* » tous les châteaux du val de Loire ou en réalisant des reportages aériens.
Employant aujourd'hui quatre personnes, et faisant appel à des télépilotes de renfort, Drone Expertise Centre a vu son chiffre d'affaires passer de 257 000€ à 350 000€ entre 2020 et 2021. Il s'est envolé !

B.G.

Pour en savoir plus sur l'école de pilotage associée, rendez-vous sur ***lepicentre.online***

Ferme-distillerie de Faronville : la pomme de terre du champ à la bouteille

Pauline et Paul-Henri Leluc sont les seuls en France à cultiver la pomme de terre sur leur exploitation et à la transformer en spiritueux dans la distillerie située dans l'ancienne bergerie de leur ferme. Implanté près d'Outarville (45), le couple garantit ainsi un produit 100% local.

Les deux agriculteurs-distillateurs se sont installés dans la ferme familiale en 2007, ont commencé à cultiver des pommes de terre en 2009 et la distillerie a ouvert ses portes en 2018. En produisant leur propre matière première, la pomme de terre, les deux passionnés de spiritueux fabriquent de la vodka dite polonaise, plus rare et différente de la vodka dite russe, plus répandue et produite avec des céréales.

Quatre spiritueux, quatre histoires

Quatre spiritueux de dégustation sont proposés à la vente. La première vodka, dite Premium, se distingue de la deuxième vodka, dite Petite Eau, qui est ultra-filtrée à froid. Particularité de la troisième vodka : c'est une série limitée de 879 bouteilles. Elle a été vieillie pendant onze mois dans des tonneaux en chêne de 220 litres chacun. Contenant autrefois du Sauternes, ce vieillissement apporte un goût unique. Le dernier produit proposé n'est pas une vodka mais un gin composé de pommes de terre, de fleurs de pomme de terre et de baies de genièvre.

Les spiritueux sont vendus directement à la ferme, mais aussi chez les cavistes et dans les épiceries fines. « *Nos produits ont une histoire et on a besoin de l'expliquer aux clients,* explique Pauline Leluc, créatrice de la ferme-distillerie de Faronville. *Nous rencontrons ces commerçants et certains viennent à la distillerie. Cela créé un lien entre nous producteurs, le revendeur et le client* ». Le couple participe aussi à des salons professionnels tels que le salon des spiritueux français France Quintessence ou le Salon de la Gastronomie à Orléans.

Pauline Leluc, créatrice de la ferme-distillerie de Faronville.

Dans une démarche écologique et afin d'éviter les maladies et l'épuisement des sols, la pomme de terre n'est pas cultivée en permanence. Celle-ci est de nouveau plantée sept ou huit ans après une première récolte. Des céréales sont cultivées entre temps. Toujours dans cette démarche, l'eau chaude utilisée lors de la distillation est ensuite réutilisée.

« S'implanter chez les gens »

Pendant les trois confinements, la vente directe et la visite de la distillerie ont été interdites et les salons professionnels annulés. De plus, la consommation de spiritueux a diminué pendant cette période. On comprend pourquoi lorsque Pauline Leluc définit la vodka comme « *un alcool de fête* » que l'on boit « *quand on reçoit* ».

L'entreprise souhaite accroitre ses ventes dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et développer sa présence chez les cavistes du sud de la France. En revanche, elle n'entend pas développer de nouveau produit. « *Certains clients cherchent toujours de la nouveauté,* explique Pauline Leluc. *Mais, l'objectif pour nous est de s'implanter chez les gens et de fidéliser notre clientèle.* »

La ferme-distillerie de Faronville en quelques chiffres

Sur les trente hectares de pommes de terre cultivées sur le domaine, un quart de la récolte est destiné à la production de spiritueux. 10kg de pommes de terre sont nécessaires pour faire un litre de vodka. De la mise en chauffe des ingrédients au nettoyage de l'alambic, la distillation dure environ sept heures. L'exploitation produit plus de 5000 bouteilles par an. 300 revendeurs dans toute la France vendent les produits de la marque

M.Y.

Le chai désigne la pièce où l'on stocke la vodka que l'on fait vieillir dans des tonneaux.

L'alambic permet de réaliser la distillation.

L'école d'ingénieurs AgroParisTech arrive à Orléans

Une nouvelle école prestigieuse pour le territoire

AgroParisTech ouvre **en mars 2022** une nouvelle formation publique Bac+5 de cosmétologie à **Orléans** sur le campus de **la Source**.

Orléans Métropole - 2022 - pathoegalité.com

#OrleansMetropole

PLUS D'INFOS SUR
www.orleans-metropole.fr

AgroParisTech
Talents d'une planète soutenable

ORLÉANS MÉTROPOLE

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 sécurité ».*

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 médicaux pour autant ». Ce cube lumineux 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.
« On ne parle pas de révolution, 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 DRH ou du médecin du travail. Mais le monde de l'entreprise n'est encore qu'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

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

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'AgroParisTech (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, déclarait-on, 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 droit-économie-gestion sur le site porte Madeleine, va changer le visage de l'enseignement supérieur d'Orléans. Cela 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, renforçant ainsi son statut de ville étudiante et universitaire.

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.

Le CFA Orléans Métropole en mode agile

Le Centre de Formation d'Apprentis de la métropole orléanaise adapte en permanence son offre de formation. Le cursus des métiers commerciaux s'étoffe et une spécialité de collaborateur notarial va ouvrir.

« Grâce à nos 800 entreprises partenaires, nous sommes en prise directe avec le monde du travail et nous pouvons adapter en permanence notre offre de formation pour mieux répondre à leurs besoins ». Frédéric Briday, le directeur du CFA d'Orléans Métropole, résume en une phrase la stratégie de l'établissement. Une stratégie qui prône le *« mode agile »* pour maintenir l'efficacité des formations dispensées dans les locaux de la rue du 11 novembre, au Nord Orléans. *« Nous avons un taux de réussite proche de 90%, et neuf personnes sur dix trouvent un emploi ou poursuivent une formation complémentaire »*, ajoute Frédéric Briday.
Le CFA s'inscrit dans le *« campus des métiers »* d'Orléans Métropole qui comprend également les CFA BTP et Pharmacie, ainsi que l'AFTEC. Administrativement, il est rattaché à la direction *« économie et attractivité »* d'Orléans Métropole où Frédéric Briday exerce également la responsabilité de directeur de la formation et de l'enseignement supérieur.

Parmi les nombreuses formations proposées figurent les métiers de l'électricité et des environnements connectés.

50% de formations commerciales
Le CFA de la métropole accueille chaque année 550 apprentis ainsi qu'une centaine d'adultes en formation continue ou reconversion professionnelle. Les métiers du commerce et de la vente représentent la moitié des formations proposées. Les autres domaines concernent les services, la santé, l'énergie du bâtiment et l'industrie.
Pour illustrer la facilité d'adaptation de l'établissement, Frédéric Briday évoque les créations récentes de formations de techniciens spécialisés dans le déploiement de la fibre optique, la création d'un BTS de maintenance des systèmes de production à la demande du secteur agroalimentaire, ou encore la formation d'agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles afin de remplacer de nombreux départs en retraite.

Du CAP au Bac + 3
« À la rentrée prochaine, nous allons compléter notre cursus de formation aux métiers commerciaux en ouvrant un Bac+2 de gestionnaire d'unité commerciale, ajoute Christian Giri, le directeur adjoint. *Notre offre pour la filière commerce sera ainsi complète avec des formations du CAP au Bac + 3 sans interruption. »*
Autre initiative à la rentrée de septembre, là aussi à la demande de la profession, l'ouverture d'un BTS de collaborateur juriste notarial. *« Nous travaillons avec la chambre interdépartementale des notaires pour mettre en contact les jeunes intéressés avec les études notariales de leur secteur géographique »*, précise Frédéric Briday.
Enfin, et la liste n'est pas exhaustive, le CFA travaille avec la région pour des formations de gestion énergétique des bâtiments et de domotique dans le cadre de la transition écologique.

B.G.

CCI Campus Centre mobilisé pour les Magasins U

En relation avec le réseau CCI Campus Centre, le CFA d'Orléans métropole va accueillir une formation d'employé(e) polyvalent(e) du commerce et de la distribution afin de répondre à une demande des Magasins U. Les CFA du Loiret, du Loir-et-Cher et du Cher sont associés pour répondre à cette sollicitation. Les apprentis sont recrutés en CDI, avec 100% du SMIC, par les Magasins U et suivent un parcours de neuf mois qui alterne le travail en entreprise et la formation en présentiel et en distanciel. Le diplôme obtenu est de niveau 3 (CAP/BEP), reconnu par l'État.
Demande d'information complémentaire : urecrute@campus-centre.fr

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.* »

Des entreprises qui peinent à trouver des compétences

Pourtant, de nombreux secteurs sont aujourd'hui en tension et peinent à trouver du personnel, même quand les entreprises sont prêtes à former et à qualifier leurs futurs salariés. C'est le cas des Geiq, 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 Geiq invitent leurs entreprises à recruter autrement en formant et qualifiant leurs futurs salariés grâce à l'alternance. Tout au long du parcours, le Geiq 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 grande 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 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.* »

©Freepik - Freepik

Depuis 30 ans, les Geiq 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, acquisition 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 jeunes qui ont besoin d'être accompagnés vers et dans l'emploi et les entreprises qui recrutent. Pour tous ceux, jeunes et adultes, qui 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*

Nous accompagnons vos apprentis vers leur réussite

du BAC au BAC+5
Comptabilité -Gestion
Ressources Humaines
Immobilier

et toujours jusqu'au 30/06/2022
8000 €
d'aide par contrat d'apprentissage
pour les + de 18 ans

MASTERE/BACHELOR/DSCG/DCG/BTS/BAC

Centre de formation St Paul Bourdon Blanc
Zone d'activité de SEMOY
centredeformation@stpaulbb.org 02.38.14.31.95

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

> *« Cette formation sera accessible sous statut scolaire et en apprentissage »*

Alcemetis : un nouveau centre de formation dédié à la sécurité et à la prévention

Un centre de formation a ouvert ses portes au mois de septembre dernier dans la Zone Industrielle d'Ingré (45). Anciens et nouveaux agents de sécurité y sont formés sur les questions de sécurité et de prévention en entreprise.

Mathieu Berlot est à la fois directeur associé, formateur et pour l'instant seul salarié d'Alcemetis. Travaillant auparavant dans une entreprise de sécurité événementielle, il couvrait des événements nécessitant un haut niveau de protection. *« Protéger les gens est une vocation pour moi »* affirme-t-il. Originaire de Blois, il travaillait souvent dans l'agglomération orléanaise. La proximité avec la sortie de l'autoroute A71 l'a convaincu d'installer son centre à Ingré (45).

Former dans les entreprises

Quatorze formations sont proposées, elles-mêmes réparties en quatre catégories : les formations obligatoires d'entreprise, les formations obligatoires spécialisées, les formations de professionnalisation et les formations optionnelles. 80% des modules sont réalisés directement dans les entreprises. Les formateurs interviennent dans des entreprises aux profils très différents, aussi bien des TPE-PME que des grands groupes. Cela s'explique notamment par les formations aux premiers secours et à la manipulation d'un extincteur qui sont des formations obligatoires dans toutes les entreprises. Le centre travaille aussi pour les entreprises de sécurité privée qui y envoient leurs agents pour effectuer des spécialisations. Le centre forme également aux postes d'agent de sécurité ou d'agent de sécurité incendie.

Mathieu Berlot, directeur associé d'Alcemetis.

« Dès le début, je tenais à faire de la qualité plutôt que de la quantité. Et cela plaît car le bouche à oreille fonctionne. » affirme Mathieu Berlot.

Allier théorie et pratique

Le centre est composé de deux salles de cours, un plateau technique pédagogique avec sacs de frappe et extincteurs pour s'entraîner sur la partie pratique de la for-

mation, un poste de sécurité pédagogique, une salle de repos et une salle VIP permettant d'accueillir les différents intervenants. Les extincteurs utilisés au cours des formations sont fournis par France Protection Feu, société spécialisée dans la protection incendie et dans la vente, l'installation et la vérification d'extincteurs et autres matériels de sécurité incendie.
Une dizaine de formateurs indépendants interviennent actuellement. Mathieu Berlot entend également embaucher une assistante administrative au premier trimestre 2022 ainsi que trois stagiaires sollicités sur la partie commerciale. À long terme, il prévoit d'embaucher deux formateurs en CDI à plein temps.

Entre la Place Beauvau et la rue de Grenelle

Les formations proposées par le centre exigent une réglementation et une certification précises. Les diplômes délivrés sont reconnus et

certifiés par le ministère de l'Intérieur ou le ministère du Travail. Créé en juillet dernier, Alcemetis a ouvert ses portes en septembre et n'a obtenu les premières réglementations qu'en d'octobre. Celles-ci imposent par exemple un formateur pour dix élèves maximums par session au cours de la formation Sauveteur Secouriste du Travail (SST). *« L'avantage est que cela nous permet de proposer une formation de qualité et un accompagnement personnalisé au cours de la formation »* affirme Mathieu Berlot.
Le SDIS 45 (Service Départemental d'Incendie et de Secours du Loiret) est par ailleurs venu contrôler la partie incendie de l'école et les formations proposées. Des certificateurs de la police administrative du ministère de l'Intérieur sont également intervenus. Le centre a aussi obtenu en octobre dernier la certification Qualiopi, reconnaissant ainsi la qualité des prestations de formation délivrées par Alcemetis.

Protéger la flamme olympique

Environ 300 élèves ont été formés entre septembre et décembre dernier. Le centre a pour projet d'ajouter à terme de nouvelles formations telles que le titre de dirigeant d'entreprise en sécurité privée ou encore formateur SST. L'objectif pour Mathieu Berlot est également de former toujours plus de monde dans une période où la demande d'agents de sécurité va augmenter. *« Avec la coupe du monde de rugby en 2023 et les Jeux Olympiques de Paris en 2024, il y aura besoin de 30% d'agents de sécurité supplémentaires par rapport à aujourd'hui. Au total, 250 000 agents sont attendus. Le besoin de former en amont est donc considérable, aussi bien les anciens que de nouveaux agents »* affirme le chef d'entreprise.

M.Y.

> *« Protéger les gens est une vocation pour moi »*
>
> *Mathieu Berlot*

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 : Institut Territoires Circulaires* », poursuit-il.

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) dirige l'Institut.

> *« Il ne s'agit plus de savoir si l'on doit ou pas intégrer l'économie circulaire mais comment nous pouvons accélérer sa mise en œuvre »*
>
> *Sabine Guillien-Henrich*

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, Engie, 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 supplémentaires 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.

Le reconditionné : une solution économique et écologique

En France, peu d'entreprises sont présentes sur le marché des appareils électroniques reconditionnés. Certaines ont donc sauté sur l'occasion à l'instar de Norip, installée à La Chapelle-Saint-Mesmin (45) depuis cinq ans, et d'Ynotek, présente en Indre-et-Loire depuis quatre ans.

Les entreprises d'appareils reconditionnés se sont implantées récemment dans la région Centre. Ynotek, qui emploie huit salariés, vend des smartphones et des ordinateurs reconditionnés en ligne et dans ses deux boutiques tourangelles. *« L'objectif de départ était d'adopter une démarche écologique en réutilisant ces appareils,* explique Tristan Guyot, directeur général d'Ynotek. *Nous tenons à avoir une offre transparente et à faire de la qualité plutôt que de la quantité. »*

Les conditions du reconditionné

« Pour le client, il est important de savoir d'où vient le smartphone reconditionné qu'il achète » poursuit Tristan Guyot. Sa société rachète des smartphones auprès de grossistes ou à des entreprises qui désirent changer les appareils de leurs salariés. 90% des smartphones viennent d'Europe et 50 à 60% sont français. Dans le Loiret, Norip reçoit environ une tonne et demie d'ordinateurs professionnels par semaine. Parmi eux, 20% sont reconditionnés. Le reste est obsolète et donc destiné au recyclage pur. *« L'objectif est d'améliorer ce taux de réemploi »* affirme David Vianne, dirigeant de Norip.

Chaque ordinateur est ensuite démonté manuellement. Toutes les pièces sont extraites et réutilisées si cela est possible. En cas de plantage du disque dur, celui-ci est détruit par précaution. L'effacement des données sensibles est garanti avant la mise sur le marché. Chaque pièce passe ensuite une phase de tests, permettant ainsi de détecter les potentiels problèmes. Chez Ynotek, le changement de la batterie du smartphone est systématique et c'est souvent la seule pièce changée. L'ancienne batterie est recyclée et le smartphone repackagé. Le reconditionnement d'un téléphone portable dure environ 45 minutes.

Norip propose un ordinateur à capacité technique au moins équivalente au neuf. Les ordinateurs reconditionnés sont principalement vendus au grand public, aux associations et aux TPE-PME. Les smartphones d'Ynotek sont vendus en boutique, pour les particuliers, et aux professionnels. La part de clients professionnels est passée de 15 à 30% en quatre ans. L'objectif est d'atteindre les 50%. Les ordinateurs reconditionnés vendus par Norip sont garantis un an et coûtent généralement la moitié du prix du neuf. *« Ils doivent durer dans le temps, explique David Vianne. Une fois reconditionné, sa durée de vie est d'environ cinq ans. »* Concernant les smartphones reconditionnés d'Ynotek, leur durée de vie moyenne est de trois ans. Ils sont garantis un ou deux ans selon le modèle et sont fournis avec un carnet d'entretien. Leurs prix sont compris entre -30% pour les plus récents et -70% pour les plus anciens par rapport au neuf.

Romain Perdriau, directeur associé logistique et contrôle qualité chez Ynotek (à gauche), et Tristan Guyot, directeur général chez Ynotek et reparezvotremobile.fr (à droite).

Reconditionner et réparer

Norip vend uniquement des ordinateurs professionnels reconditionnés et utilisés au préalable pendant trois ou quatre ans. *« On est loin de la gamme destinée au grand public et souvent critiquée à cause de son obsolescence programmée,* se félicite David Vianne. *De plus, les fabricants d'ordinateurs professionnels doivent respecter une obligation plus contraignante sur la disponibilité des pièces détachées. Cela facilite le reconditionnement ».* Actuellement, la demande est plus forte sur les ordinateurs portables que sur les ordinateurs fixes. Norip ne propose des ordinateurs portables que depuis deux ans, le marché du reconditionné subissant un décalage immuable de trois ou quatre ans par rapport au marché du neuf, l'offre ne peut pas encore répondre à toute la demande.

De surcroît et à l'instar des géants de la grande distribution, les clients de Norip et d'Ynotek bénéficient, eux aussi, d'un Service Après-Vente (SAV) local. *« Depuis deux ans et demi, notre boutique est un lieu d'échange et de convivialité,* affirme David Vianne. *Nous offrons un service de proximité. Le besoin est criant concernant les réparations d'ordinateurs ! »* La boutique réalise gratuitement un diagnostic des problèmes rencontrés par un ordinateur. Le SAV est aussi une instance importante pour son collègue tourangeau qui détient deux sites internet que sont ynotek.com et reparezvotremobile.fr. Ce dernier offre un service de réparation de son smartphone à distance. Les deux jeunes entreprises entendent ainsi fidéliser leurs clients, à la recherche d'une consommation toujours plus vertueuse.

M.Y.

L'équipe de Norip à La Chapelle-Saint-Mesmin (45).

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 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.

© Région Centre-Val de Loire

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.

Le business du vélo : une affaire régionale qui tourne

© Dev'Up

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.

Emploi et habitat : Orléans au top national

Selon un classement des villes les plus attractives sur les critères de l'emploi et du logement, Orléans se place en deuxième position nationale. Tours arrive à la septième place, et Paris en dernier.

Dans quelle ville de plus de 100 000 habitants peut-on trouver facilement un emploi en CDI et se loger pour pas trop cher ? Nombreux sont ceux qui se posent cette question existentielle à la suite de la crise sanitaire. La pandémie a remis en cause certains choix de vie et provoqué un rejet des grands centres urbains à forte concentration humaine.
Cette question de l'attractivité économique et immobilière est au centre de l'enquête nationale publiée en ce début d'année par deux sites Internet spécialisés : Meteojob, et Meilleurtaux. Ils ont croisé leurs données, concernant l'emploi pour le premier et le logement pour le second, afin d'établir un palmarès des villes les plus attractives sur ces deux critères.

Meilleur score pour l'emploi

Si Mulhouse décroche la première place du classement, Orléans arrive en deuxième position et réalise même le meilleur score du palmarès pour le nombre de CDI pour 100 habitants (7,66%). La capitale de la région administrative du Centre-Val de Loire obtient ce score enviable en raison du croisement favorable entre son dynamisme économique, pourvoyeur d'emploi, et le coût relativement faible du marché immobilier. Avec un prix moyen au mètre carré de 2 601€, les candidats à l'emménagement sur Orléans disposent d'un pouvoir d'achat immobilier (rapport entre le prix du logement et le salaire médian) leur permettant d'acquérir un logement de 69 mètres carrés. Rien à voir avec la situation parisienne où le prix moyen de 11 377€ vous limite à 17 mètres carrés et fait dégringoler Paris à la 31ème et dernière place.

Le cœur des Franciliens

La ville de Tours, éternelle rivale pour le leadership régional, obtient une très honorable huitième place en raison d'un coût de l'immobilier plus élevé (3 076€) et d'un pourcentage de CDI pour 100 habitants inférieur (5,86%).
Le communiqué de presse présentant les résultats du classement souligne la performance de la ville d'Orléans qui *« se fait une place de choix en se glissant deuxième du classement »* et fait observer que *« cette ville proche de Paris, a gagné le cœur des Franciliens ».*

Avec un prix moyen de 2 601 € le mètre carré, l'immobilier à Orléans est le plus attractifs des villes équidistantes de Paris.

Professionnel de l'immobilier ayant repris le cabinet de Rocquigny en 2003, Gilles Dresch confirme l'attractivité d'Orléans pour la clientèle parisienne. *« 2021 a été une année record pour l'activité immobilière en France mais aussi à Orléans dont le prix au mètre carré est l'un des plus faibles des villes équidistantes de Paris,* constate-t-il. *La crise a accentué le phénomène de migration et engendré une hausse des prix à la sortie du premier confinement. Les candidats à l'installation recherchent plutôt des maisons avec jardin et sont sensibles à l'environnement économique, éducatif et culturel. »*

Terre d'accueil

Ville-président d'Orléans Métropole en charge de l'attractivité et de la promotion du territoire, Pascal Tebibel se réjouit de la belle place obtenue par la capitale régionale. *« Cela confirme que la crise sanitaire rebat les cartes et donne de nouvelles chances aux villes moyennes, actives et agréables. Nous avons la chance d'être une terre d'accueil favorable aux entreprises avec des bassins d'emploi stables et diversifiés,* estime-t-il. *Nous pouvons dire aux candidats à l'installation : venez chez nous, vous trouverez un emploi et un logement en restant proche de Paris et de grands espaces naturels. Ce classement nous encourage et pourra être utilisé comme un élément d'argumentaire en faveur d'une métropole dynamique et accueillante. »*

B.G.

Bien vivre au travail

© Freepik

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 incongruité.
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 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

Audrey 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 personne 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 bien-être 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* ».

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 que 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 une 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 et vie personnelle* ».

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

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 qui 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 bien-être non plus au travail, mais dans son 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 quand 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 tickets-resto, 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 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 !

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

« 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 nous-mêmes 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 bien-être, 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 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 »*.

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

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

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

Stéphane Goudou.

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

La première étape consiste donc à faire comprendre à l'équipe que la personne est embauchée pour ses compétences. Certes il y 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 ».*

Mens sana in corpore sano

© Tchavolo Productions

Veronique Thorrand directrice Ressources Humaines CD41.

© Laurent Alvarez.

Catherine Lhéritier 1re vice-présidente du 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 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.

© Nicolas Derré CD41

Agents de cuisine.

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

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***

> *« La solution bien-être, pour être actif, assis »*

AA Casino : partie de poker... en entreprise

Implantée à Saint-Jean-de-Braye (45), AA Casino intervient dans les entreprises et anime des soirées dans toute la France. Le casino factice, le casino gourmand ou encore le casino de l'extrême sont quelques exemples d'activités de team building originales proposées aux salariés.

AA Casino organise de nombreux événements en dehors de l'agglomération orléanaise et du Loiret. *« La proximité avec Paris aide et nous sommes très sollicités dans les grandes villes »* explique Aurélien Chavaneau, co-gérant de AA Casino. En moyenne, par jour, entre trois et quatre événements ont lieu dans toute la France et la société atteint parfois un pic compris entre sept et huit par jour. Elle accueille généralement entre 70 et 100 personnes. Mais, *« les TPE-PME d'une dizaine de salariés font aussi appel à nous,* poursuit l'entrepreneur, *tout comme une société de 800 salariés qui organise un événement dans un Zénith. »*

Aurélien Chavaneau, co-gérant de AA Casino, et Jérémie Balay, chef de projet évènementiel chez AA Casino.

Faites vos jeux !

Au cours d'une soirée casino, chaque joueur se voit remettre un chèque factice de 300€. L'entreprise possède ses propres tables de jeux. L'objectif est ainsi de faire découvrir les jeux de casino à ceux qui ne les connaissent pas. On retrouve la roulette, le poker Texas hold'em, le black jack, le baccarat, le Chuck a Luck, la roue de la fortune, l'ultimate poker ou encore le stud poker.

Des versions plus originales ont ensuite été créées. C'est le cas notamment du casino gourmand. Le but du jeu est simple : trouver la région ou le pays de provenance du produit, le ou les ingrédients qui le composent ou encore le parfum qui se cache derrière. Parmi les éléments proposés, il y a les vins et les fromages de France, les vins et les bières du monde, les macarons, les chocolats, les miels ou encore les confitures. Pour encore plus d'originalité, le casino de l'extrême propose à chaque joueur de miser sur sa capacité à manger ou non ce qui est présenté devant soi.

Animer et expliquer les jeux

AA Casino travaille avec les entreprises qui la sollicitent pour organiser un événement comme un repas de fin d'année par exemple. Les agences événementielles s'adressent aussi à AA Casino pour gérer la partie animation d'un événement. *« Nous travaillons en étroite collaboration avec les entreprises et les agences en amont de l'événement, explique Aurélien Chavaneau. Nous proposons des animations différentes selon le nombre d'invités, selon le jour choisi, selon que l'événement aura lieu le soir ou en journée. »*

AA Casino compte sept salariés dont trois *« animateurs leaders »* qui supervisent les équipes. L'agence est amenée à embaucher entre trente et quarante extras réguliers. *« Aucune formation n'est demandée en amont car nous formons en interne,* explique Aurélien Chavaneau. *Cela consiste principalement à apprendre à expliquer le fonctionnement des jeux. Nous recrutons beaucoup par recommandations, grâce à ceux qui travaillent déjà pour nous et qui en parlent à leurs proches. »*

Des événements reportés

La crise sanitaire reste une période difficile pour les sociétés organisatrices d'événements comme AA Casino. Cette dernière a eu recours au chômage partiel pendant les trois confinements. Deux salariés ont quitté l'entreprise face à l'arrêt de leur activité. Ils ont été remplacés après le troisième confinement. L'activité a repris en septembre dernier. Deux personnes, en CDD avant la crise, ont été embauchées en CDI. Mais, l'augmentation fulgurante du nombre de cas positifs a entraîné l'annulation de 60% des événements prévus au mois de décembre. Pour faire face, AA Casino a pour projet de digitaliser son activité en proposant un casino virtuel sous la forme de jeux vidéo et d'applications mobiles. *« Nous voulons proposer des prestations digitales de qualité,* explique Aurélien Chavaneau. *Cela suppose un développement informatique important. »* À court terme, les événements annulés sont reportés à une date ultérieure, mais incertaine.

M.Y.

Le casino de l'extrême.

Le casino gourmand.

Boyer Sport Nature : des activités de plein air pour tous !

Victor Boyer aime la nature, et plus particulièrement les arbres. Au point d'en avoir fait son métier et d'avoir envie de partager sa passion.

Quand Victor Boyer termine ses études de gestion et développement des organisations, des services sportifs ou de loisirs, il a deux convictions : d'abord que le sport continuera à faire partie intégrante de sa vie, ensuite, que la nature y aura une place également très importante. Et pourquoi ne pas concilier les deux ?
Victor prend la gérance d'un parc aventure et d'une base de loisirs et c'est le déclic : *« Ce qui me plaisait le plus, c'était d'être dans les arbres. J'ai eu envie de rester dans le domaine des activités de pleine nature et d'être un peu plus ambitieux. Alors, j'ai créé mon entreprise. »*
Le jeune homme propose ainsi de la grimpe d'arbres (grâce à des cordes installées dans les arbres, un peu comme les dispositifs utilisés par les élagueurs), de la course d'orientation, du tir à l'arc, des animations découverte de la nature, des balades nature et des microaventures (des séjours itinérants de quatre jours comprenant toutes les activités).
Victor s'adresse aux particuliers, aux entreprises, aux collectivités pour des moments partagés entre amis ou entre collègues (séminaires, team buildings, événementiels…)

De l'éducation à la nature
Après avoir fait ses premières armes dans le département de la Loire, Victor Boyer s'implante dans le Loiret : *« C'est un département qui se prête bien à ce type d'activités. Boyer Sport Nature est en adéquation avec les propositions touristiques locales. Le Loiret est un bon terrain de jeu ! »*

© DR

À travers Boyer Sport Nature, le vingtenaire entend aussi faire passer un message sur la protection de la nature. *« C'est aussi de l'éducation à l'environnement. Il s'agit d'activités durables qui n'ont pas d'impact sur la nature et qui permettent de la découvrir. On en apprend plus sur le fonctionnement des arbres, sur la forêt. C'est apaisant et ça apporte un vrai bien-être. Un arbre est une espèce vivante. Travailler avec du vivant, c'est différent. Différent d'une activité de grimpe dans la roche par exemple. On vit une expérience, on prend de la hauteur, on a des sensations. »*

Victor accueille les groupes à partir de 3-4 personnes et jusqu'à 30 sur réservation (sur le site ou par téléphone). Les activités proposées sont accessibles à tous, même aux personnes à mobilité réduite, dès 6 ans.

Son coup de cœur ? Dans un arboretum, il a pu grimper dans un sequoia de 61 mètres de haut. *« Une expérience vraiment incroyable. »*

** Sciences et techniques des activités physiques et sportives*

> *« C'est apaisant et ça apporte un vrai bien-être »*
>
> *Victor Boyer*

© Boyer Sport Nature

© Boyer Sport Nature

© Boyer Sport Nature

Les Pros qui ont du goût ont aussi du cœur

Association et amicale de professionnels de la restauration, les Pros qui ont du goût se réunissent régulièrement et organisent des événements festifs pour financer des œuvres caritatives.

Une fois par mois le lundi soir, il règne une joyeuse ambiance lorsque les membres de l'association *« les Pros qui ont du goût »* se réunissent pour échanger, discuter et… beaucoup rire. Se voulant plus une amicale qu'une organisation professionnelle, l'association compte une vingtaine d'adhérents. Parmi eux, une majorité de restaurateurs, mais aussi un couple de boulanger-pâtissier, un fromager, et même un installateur de menuiseries. *« Il arrive souvent que l'on fasse venir pour une soirée un invité d'une profession extérieure à la restauration pour nous ouvrir un peu l'esprit et découvrir autre chose »* explique Freddy Zerbib, le patron du restaurant *« El Tio »*, rue Notre-Dame de Recouvrance, à Orléans. Le fondateur de la chaine *« Freddy Pizza »* et l'auteur de la plus grande pizza du monde en 1997 à Orléans, est à l'origine de la création des Pros qui ont du goût. Avec son ami, David Giovannetti, qui tenait alors le restaurant *« L'Entre 2 »* à la Chapelle Saint-Mesmin, ils ont eu l'idée de ce groupement à la fois amical et professionnel en 2014.

Une fois par mois, un lundi soir, les Pros qui ont du goût se retrouvent chez l'un des adhérents de l'association.

> *« L'idée était d'échanger entre nous, de partager les bonnes pratiques, et parfois de remonter le moral de l'un ou l'autre »*
>
> *Freddy Zerbib*

Être bien ensemble

« On voulait refaire le monde, plaisantent-ils. *L'idée était de nous retrouver régulièrement entre professionnels de la restauration pour échanger entre nous, partager les bonnes pratiques, nous donner un coup de main, et parfois remonter le moral de l'un ou l'autre. »* Il ne s'agit pas pour eux de créer un mouvement dissident des organisations syndicales professionnelles dont ils ne contestent nullement l'utilité.

Une fois par mois donc, un lundi soir lorsque la plupart des restaurants sont fermés, les Pros qui ont du goût se retrouvent autour de la table de l'un ou de l'autre des adhérents. *« On partage un plat, chacun paye 20 euros et on discute du métier et de tout et de rien. L'important, c'est d'être bien ensemble »* commente Freddy. Ils peuvent aussi organiser des visites pour découvrir l'activité d'un adhérent ou encore tenir un atelier sur la préparation et la cuisson du pain dans le fournil d'un boulanger membre de la confrérie.

Actions caritatives

Ils discutent aussi de la prochaine animation qu'ils vont proposer aux beaux jours.

Chaque printemps, en effet, les Pros qui ont du goût organisent une grande journée ouverte aux clients de chaque adhérent, sur invitation. À plusieurs reprises des pique-niques, des déjeuners sur l'herbe ou des soirées thématiques, par exemple sur le thème de Gatsby le Magnifique, se sont tenus notamment au château des Muids, à la Ferté-Saint-Aubin. Les adhérents tiennent des stands, vendent leurs produits, et proposent des animations aux visiteurs qui peuvent être plus d'une centaine.

« L'objectif est de récolter des fonds pour financer une action caritative, précise Freddy. *C'est ainsi que nous avons pu signer des chèques pour l'UNICEF, la carte sonore Speak You pour les non-voyants, ou encore l'association Handi-Chiens. »* Par pudeur, ils ne le proclament pas mais ces pros qui ont du goût ont aussi du cœur.

B.G.

Freddy passe la main

Après quinze ans de bons et savoureux services, Freddy Zerbib passe la main. Le propriétaire du restaurant espagnol *« El Tio »*, qu'il avait ouvert en 2007, rue Notre-Dame de Recouvrance à l'emplacement du *« Mahi-Mahi »*, a décidé de céder son affaire de restauration. Un repreneur a été trouvé à partir du 1er février. Les nouveaux propriétaires vont aménager un restaurant-brasserie dans lequel la bière sera préparée sous les yeux des clients.

L'ami Freddy va pouvoir se consacrer un peu plus à sa famille, mais aussi à l'animation de l'association Speak You qui œuvre pour l'accueil des déficients visuels dans les restaurants. Il continuera aussi de s'occuper des Pros qui ont du goût et il ne s'interdit pas d'imaginer une petite activité de traiteur et livraison de repas. Bref, pas encore vraiment la retraite !

La Fabrique Opéra Val de Loire passe du côté Ouest de la musique...

La Fabrique Opéra Val de Loire aime surprendre. Et elle le prouve cette année encore : après *Carmen*, *La flûte enchantée*, *Aïda*, *My fair lady*, *Faust et La Traviata*, l'association présentera, les 23, 25, 26 et 27 mars prochain, au Zénith, l'œuvre musicale de Leonard Bernstein, Arthur Laurents, Jerome Robbins et Stephen Sondheim : *West Side Story*.

La Fabrique Opéra est un projet né à Grenoble il y a 16 ans avec l'ambition de faire venir les gens au spectacle vivant et à la musique classique. *« On peut avoir l'impression que ces domaines sont réservés à une élite, aux plus âgés, aux plus riches, commente Clément Joubert, directeur artistique et chef d'orchestre de La Fabrique Opéra Val de Loire. Alors que la musique classique est partout ! Dans les films, la publicité… L'opéra raconte une histoire. »*

La pierre angulaire de la Fabrique Opéra : tout ce qui peut être intéressant pédagogiquement dans le montage d'un opéra va être confié à des élèves de lycées professionnels et de centres professionnels de formation. *« L'opéra devient accessible, même aux plus jeunes, parce que c'est LEUR opéra ! »*
Autres principes : un modèle économique qui puisse être tenable sur la durée (65 % du budget vient de la billetterie, il faut donc que le spectacle se tienne dans une grande salle, populaire, facile d'accès, comme un Zénith) ; des prix attractifs ; l'assurance de comprendre l'œuvre même si elle est en langue étrangère.

En 2013, les fondateurs décident d'exporter leur concept à Orléans. Ils contactent Clément Joubert : *« J'ai compris que ça allait changer ma vie »*.

West Side Story, une œuvre universelle et intemporelle
Aujourd'hui, la Fabrique Opéra Val de Loire, c'est plus de 12 000 spectateurs chaque année et peut-être 20 000 cette année ! *« Nous avons beaucoup grandi ces dernières années, déclare Estelle Dufour, la présidente. Nous avons gagné en confiance. Je ressens beaucoup de fierté. Nous travaillons avec quinze établissements partenaires. Chacun fonctionne de son côté une partie de l'année. La mise en commun se fait sur les derniers jours de mars, au Zénith, et c'est une apothéose. »*

Cette année, l'association monte West Side Story. Pourquoi ce choix ? *« Parce que West Side Story !* s'exclame Clément Joubert. *C'est une création musicale universelle. Elle sera d'actualité jusqu'à la fin de l'humanité parce que l'homme est ainsi. Il a tendance à haïr son voisin. Il y a quelques œuvres comme ça qui réunissent les gens mais on ne sait pas expliquer pourquoi. Aujourd'hui, les gens savent que nos spectacles sont de qualité. C'était le moment de produire ce monument. »*

© Franck Perraud
Estelle Dufour et Clément Joubert.

Parce que La Fabrique Opéra Val de Loire aime surprendre. *« Il y a une vraie diversité dans ce que l'on propose. Les spectacles sont très différents chaque année. West Side Story est notre septième opéra et il n'a rien à voir avec les autres. Le dernier, La Traviata, était une œuvre classique en italien. Cette année, on vient casser les codes. »* Une volonté d'étonner les spectateurs mais pas que. La présidente aussi préfère garder la surprise du spectacle dans sa globalité jusqu'au bout. *« Je souhaite garder un œil de spectatrice. Je pleure, je ris, je me fais embarquer très rapidement. Et West Side Story est un catalyseur d'émotion. C'est une œuvre qui donne des frissons ! C'est cela que nous souhaitons partager : une boule d'émotions, une énergie qui vous traverse. »*

Le spectacle n'affiche pas encore complet, il reste des places sur les quatre dates : mercredi 23, vendredi 25, samedi 26 à 20 h et dimanche 27 à 16h. *« On espère un taux de remplissage de 90 % parce que c'est West Side Story. Il nous faut vendre beaucoup de places pour rentabiliser cette production. »*

Billetterie sur https : ***// www.lafabriqueopera-valdeloire.com/reservations/***

© Franck Perraud
Les danseurs en répétition.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Liberté
Égalité
Fraternité

greta CŒUR 2 LOIRe

ENVIE D'ÉVOLUER ET DE VOUS FORMER ?

Le GRETA CŒUR 2 LOIRe, Organisme de formation de l'Éducation Nationale, vous aide à concrétiser votre projet

- Définir un Projet Professionnel

DU CONSEIL
AUX ENTREPRISES
AUX PARTICULIERS

- Définir et réaliser un parcours de formation personnalisé

DES FORMATIONS
SUR MESURE
DANS PLUS DE 10 DOMAINES

- Accompagner tout au long du parcours de formation

DE L'ACCOMPAGNEMENT
AUX PROJETS
ET MUTATIONS

GRETA CŒUR 2 LOIRe
3 Avenue Voltaire
45072 Orléans

02 38 49 12 12
contact.greta-c2l@ac-orleans-tours.fr

Retrouvez notre fiche formation sur :
www.greta-c2l.fr

CONSTRUISONS ENSEMBLE VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL