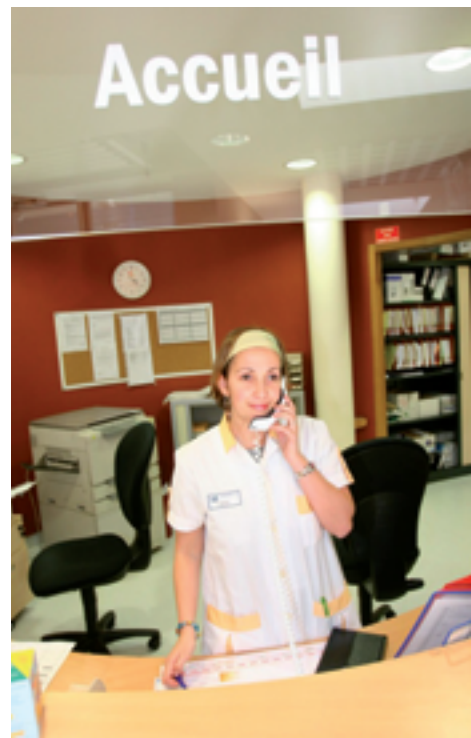


Anticiper les besoins des entreprises

LA FORMATION DE SECRÉTAIRES MÉDICALES

On ne peut que constater le développement de nombreuses structures de santé : maisons de retraite, EHPAD, centres médicaux pluridisciplinaires, laboratoires d'analyses médicales, centres de radiologie, cabinets dentaires, services médicaux d'entreprises, cliniques de soins et de réadaptation... leurs besoins en personnel sont nombreux et notamment dans le domaine du secrétariat qui est très spécifique.

Fort de ce constat nous avons décidé en 2010 de mettre en place une formation secrétaires médicales polyvalentes pour des demandeurs d'emploi...



Les thèmes abordés sont aussi divers que la communication, l'organisation (archivage, gestion de plannings...), la gestion administrative (comptes rendus spécifiques, constitution de dossiers, préparation à la codification des actes...), la réglementation en vigueur, les procédures, le vocabulaire spécifique, le télétravail... et beaucoup d'autres spécificités.

Il s'agit d'une formation très opérationnelle, avec de nombreux exercices pratiques.

La première promotion s'est déroulée en 2010 sur une durée de 16 semaines et a accueilli 6 personnes en reconversion demandeur d'emploi.

Nous relaterons l'expérience vécue par Lucile et Valérie toutes deux en recherche d'emploi : Valérie 28 ans n'avait aucune connaissance en secrétariat puisqu'elle était titulaire d'un bac pro commerce après avoir « galéré » dans la vente elle souhaitait changer de métier et s'orienter vers le secteur de la santé. Elle opte pour le secrétariat médical. À l'issue de sa formation, qu'elle a suivie avec assiduité, les portes du travail se sont ouvertes et elle n'a pas cessé d'enchaîner des missions (dentistes, cardiologues, médecine générale...). Elle espère que ses nombreuses expériences porteront leurs fruits très vite pour signer un CDI.

Lucile 30 ans en congé maternité souhaitait changer de métier car son ancien emploi devenait incompatible avec son nouveau statut de mère de famille. Elle opte pour le secrétariat médical sans vraiment connaître le secteur d'activité. L'aventure est couronnée de succès puisqu'aujourd'hui, Lucile vient de signer un CDI dans le centre médical où elle avait réalisé son stage pratique. C'est en effet un point fort de la formation et toutes nos anciennes stagiaires mettent l'accent sur le stage pratique de 3 semaines en entreprise qui leur a permis de mettre en œuvre leur savoir faire et de vivre une véritable expérience professionnelle et d'être confrontées aux réalités du terrain.

La deuxième promotion vient de démarrer avec 11 personnes : 9 à temps complet, une personne en contrat de professionnalisation et une autre qui suit certains modules. En effet, un découpage très précis permet à des personnes de pouvoir suivre uniquement certains modules : par exemple sur l'anatomie et la physiologie... La majorité de nos stagiaires sont en recherche d'emploi et l'ASFO va donc les accompagner tout au long de leur reconversion professionnelle. Une nouvelle session est programmée dans nos locaux de Saint Paul les Dax à partir de septembre 2011.

Pour tout renseignement

Pau Tarbes :

■ Odile BUGAT : 06 08 62 25 26 ou 05 59 90 01 18

odile.bugat@asfo-adour.org

■ Rosa BELOT : 05 59 90 01 23

rosario.belot@asfo-adour.org

Ustaritz, Saint Paul Les Dax et Mont de Marsan :

■ Pascal MASSON : 06 73 32 49 46

pascal.masson@asfo-adour.org

■ Bayonne – Mont de Marsan - Dax :

■ Valérie LARRIEU : 05 58 91 19 00

valerie.larrieu@asfo-adour

À SAVOIR...

DU/MASTER 1

Management des Ressources Humaines



Sylvie Beauvais
Responsable du Pôle RH

L'ASFO Adour organise depuis 2004 des formations diplômantes en ressources humaines. Ces formations s'adressent aux attachés(e) de Direction, Manager, Responsable et/ou collaborateur du service Ressources Humaines, pour leur permettre de professionnaliser leurs pratiques dans les différents domaines de la fonction RH. De plus ces formations sont sanctionnées par un diplôme universitaire c'est là l'occasion de valider son expérience professionnelle.

Accessible au titre du plan de formation de l'entreprise, de la période de professionnalisation ou encore du Congé individuel de formation (limite d'inscription 15 juin 2011) la formation d'une durée de 25 jours pour le DU et 40 jours pour le Master est organisée sur une période de 12 mois à partir d'octobre 2011.

Lieux de formation : Pau – Ustaritz - Toulouse

L'Asfo Adour et l'Université des Sciences Sociales de Toulouse vous proposent un parcours de formation diplômante, compatible avec votre activité professionnelle.

Pour tout renseignement :

■ Pau-Tarbes :

Marie-Claude SOULE-PERE

05 59 90 01 20

■ Bayonne – Mont de Marsan - Dax :

Sylvie BEAUVAIS

05 59 46 14 41



► N° 96 - mai 2011 ◀

FORMATION - CONSEIL - EMPLOI

www.asfo-adour.org

LETTRE aux ENTREPRISES

Contrat de professionnalisation

LE CONNAISSEZ-VOUS SOUS CET ANGLE ?

Toute personne qui est embauchée dans une entreprise n'est pas directement opérationnelle à son poste de travail. Elle passe inévitablement par une période d'adaptation au cours de laquelle elle va acquérir les pratiques de l'entreprise pour qu'elle devienne enfin compétente.



Rappelons que la compétence c'est la combinaison de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements, s'exerçant dans un contexte précis. Elle est constatée lors de sa mise en situation professionnelle à partir de laquelle elle est à valider.

C'est donc au terme de cette période d'adaptation qu'il appartient à l'entreprise de procéder à cette validation.

Le Contrat de Professionnalisation correspond parfaitement à la mise en place de cette démarche. Il peut être à durée déterminée ou indéterminée et prévoir une durée d'adaptation évaluée en fonction des connaissances et savoir-faire du salarié. Durant cette période il se formera à l'extérieur si nécessaire et dans

l'entreprise pour le reste du temps. L'ASFO vous accompagnera tout au long du processus, nous pouvons recruter le salarié, établir la fiche de poste (recueil des compétences nécessaires pour occuper le poste de travail), le positionner, organiser la période de formation et enfin valider ses compétences. Toute cette opération ne coûtera quasiment rien à l'entreprise et même mieux elle percevra une aide qui pourra s'élever à 1 300 € par contrat.

Si vous avez bien compris, toute embauche peut être réalisée dans ce cadre-là. N'hésitez pas à nous contacter pour connaître les modalités d'organisation.

INFOS DE DERNIÈRES MINUTES

(Décrets à paraître prochainement) :

Des aides spécifiques au contrat de professionnalisation seront mises en place avec effet rétroactif au 1^{er} mars 2011, à savoir :

● 2 000 € pour toute embauche en contrat pro d'un demandeur d'emploi de 45 ans et plus

● 1 081 à 1 835 € à partir du second contrat pro signé pour les moins de 26 ans dans les PME de 11 à 249 salariés

● 2 000 € pour les plus 26 ans

AU SOMMAIRE...

■ Entreprise : du projet à la réalisation. p.2/3

■ Témoignage de Laurent Pirola, MFA. p.2/3

■ Domotique : la certification KNX reconnue par les professionnels. p.3

■ Anticiper les besoins des entreprises : la formation de Secrétaires Médicales. p.4

■ Management des Ressources Humaines. p.4

ÉDITO



**Recrutez,
formez,
embauchez**

Nous sommes dans une période où les plans sociaux font plus souvent la une des médias que les créations d'emplois ! Force est de constater que la reprise économique est bien en train de se faire sentir. Il est vrai qu'au sortir d'une crise la prudence est de circonstance, on attend que les carnets de commandes se remplissent de façon pérenne avant de penser à embaucher. Et lorsque le besoin de création d'emploi est incontournable il faut trouver dans un temps record la personne disponible, opérationnelle et compétente. Autant dire que c'est une mission très délicate et difficile à réussir. Aujourd'hui certains dispositifs permettent de financer toute opération qui consiste à créer des emplois d'une durée minimale de 12 mois. L'ASFO Adour en a fait sa spécificité du fait de sa longue expérience en matière d'emploi et de formation.

De nombreux chantiers de ce type ont été menés récemment. La seule contrainte pour le chef d'entreprise c'est qu'il soit en capacité d'anticiper ses besoins en personnels 3 mois à l'avance. Nos experts détermineront avec lui les profils recherchés, une formation adaptée aux besoins sera mise en place en centre et/ou en entreprise, ensuite les candidats seront mis en situation de travail durant 3 à 4 semaines à leur futur poste de travail dans l'entreprise. Ce n'est qu'au bout de ce parcours qui peut durer 4 mois maximum que les candidats signeront leur contrat de travail.

A l'issue d'un tel parcours le taux de réussite est quasi certain et l'investissement de l'adaptation au poste de travail n'est plus supporté par l'entreprise. Cette ingénierie est parfaitement maîtrisée par l'ASFO, nous consulter pourra vous permettre de gagner du temps et bien sûr renforcer les compétences de vos ressources nouvelles.

André SALLES
Directeur de l'ASFO Adour

ENTREPRISE : DU PROJET À LA RÉALISATION



Quel que soit le contexte, tout projet de croissance fait l'objet de nombreuses études avant sa mise en œuvre. Le marché, l'implantation, l'investissement, le financement, la rentabilité, l'optimisation, les besoins en effectif tout cela est passé en revue et souvent la qualité des ressources humaines est traitée en fin de projet au moment où le besoin est le plus présent. Il faut à ce moment faire vite car inconsciemment on part du principe que compte tenu du nombre de demandeurs d'emplois ce ne sera qu'une simple formalité. Mais que ce soit pour une ou trente créations d'emplois il est utile d'anticiper et de confier cela à des professionnels car sa pertinence peut conditionner la réussite du projet. L'ASFO dispose d'une expertise importante dans ces domaines (voir encadré) dont voici le principe de son déroulement :

1^{ère} étape : recrutement des candidats

1/identification du besoin : créer les fiches de postes qui listent les compétences à mettre en œuvre.

2/définition du profil des candidats : définir les savoirs et savoir faire des candidats.

3/sélection : définir les critères de recrutement et sélectionner les candidats.

2^{ème} étape : formation adaptation des candidats

1/mise en place du contenu pédagogique : étude du produit du process et des formations spécifiques nécessaires pour l'entreprise.

2/organisation de la formation : mise en place du déroulement de la formation en centre et au poste de travail.

3^{ème} étape : embauche des candidats

1/validation des savoirs des candidats par l'entreprise et l'ASFO.

2/étude des contrats de travail les mieux adaptés.

3/signature des contrats.

La réussite d'un tel dispositif repose essentiellement sur l'étroite collaboration entre l'entreprise et l'ASFO, chaque phase fait l'objet d'une validation par l'entreprise avant de passer à la suivante.

Pour donner un ordre d'idée sur le calendrier de mise en place, la première étape se déroule sur un mois, la deuxième varie selon les contenus mais il faut prévoir 4 à 6 semaines de formation en centre et 3 à 5 sur le poste de travail. Autrement dit entre le premier contact avec nos services et la signature du contrat de travail il faut compter 3 mois minimum, 5 mois maximum.

Côté coût, l'intervention de l'ASFO consiste également à trouver les dispositifs financiers qui permettent de cofinancer l'opération afin de réduire la participation de l'entreprise. Ainsi une récente opération qui devait permettre l'intégration de 30 personnes a coûté en tout et pour tout moins de 2000 € par personne. Coût comprenant le recrutement, les coûts pédagogiques et les salaires des 2 mois de formation en centre et 1 mois d'adaptation en entreprise au poste de travail.

RÉFÉRENCES DE FORMATIONS PRÉALABLES À L'EMPLOI MISES EN PLACE PAR L'ASFO

MÉTALLURGIE :

- Opérateurs de fabrication de vélos de course (22)*
- Installateurs de charpentes/métalliques (12)
- Poseurs de bardage (12)
- Ajusteurs monteurs cellules aéronaves (85)
- Chaudronniers aéronautiques (15)
- Soudeurs MAG en chaudronnerie lourde (12)
- Agents de fabrication en fonderie (28)
- Câbleur aéronautique (72)

CHIMIE

- Conducteurs d'appareils de l'industrie chimique (25)
- Conducteurs de lignes de fabrication pour l'industrie du caoutchouc (12)
- Agent de fabrication de vernis magnétique (25)
- Opérateur de fabrication en chimie fine (12)

INDUSTRIE DU BOIS

- Agents de fabrication de panneaux de particules (30)
- Affûtage par stélitage de scies à grumes (6)

AGROALIMENTAIRE

- Découpeurs de volailles (42)
- Conducteur de machines en conserverie de viande (46)
- Conducteur de machines en conserverie de légumes (36)
- Conducteurs de lignes de conditionnement de chocolat (16)

INDUSTRIES DIVERSES

- Opérateur de fabrication de semelles en latex et liège (25)
- Conducteurs de ligne de traitement de déchets (18)
- Agent de fabrication de complexes d'emballage (24)
- Couturières dans l'ameublement (60)
- Monteurs de canapés (28)
- Vernisseur de sièges (15)

*(effectifs formés)

Témoignage LAURENT PIROLA

Responsable Comptabilité et Ressources Humaines de la société Matériel Ferroviaire d'Arbérats (MFA)

Qu'elle est l'activité de la MFA ?

MFA est une filiale du groupe JEZ qui se situe à Llodio tout près de Bilbao au Pays Basque Sud. Ce groupe est lui-même une filiale à 50 % d'une entreprise Autrichienne VAE. Nous sommes une fonderie et nous fabriquons des cœurs de croisement d'aiguillage. Nous sommes le résultat d'un projet qui date de 2007 et qui s'est concrétisé en 2009.

Pourquoi avoir choisi le site d'Arbérats tout près de Saint Palais ?

Nous souhaitons, pour notre développement, avoir une implantation en France afin de travailler avec les pays francophones. Après étude de plusieurs sites en Pays basque Nord l'accueil qui nous a été réservé par le Maire d'Arbérats et la communauté d'Amikuze nous a séduit. Et puis vous savez aujourd'hui nos clients se situent en Egypte, au Canada, à Cuba, en Afrique du Sud, l'incidence de nos coûts de transport est négligeable de par notre géolocalisation.

Où en êtes-vous de votre projet industriel ?

Cette unité est la seule en « open field » au sein du groupe VAE, donc tout était nouveau pour nous. Le process est très avant-gardiste et très spécifique, les contraintes environnementales françaises sont très exigeantes et nous les avons toutes prises en considération. Nous pouvons dire aujourd'hui que nous sommes en phase terminale d'installation et qu'à partir de cette année nous pourrions assurer la production proche de notre objectif qui est de 4 000 cœurs par an. De plus nous venons d'obtenir les homologations de

nos donneurs d'ordres SNCF et INFRADEL. Nous sommes aujourd'hui totalement autonomes.

Comment avez-vous procédé pour recruter du personnel compétent ?

C'était bien là notre souci car le bassin d'emploi ne disposait d'aucune culture industrielle et qui plus est en industrie lourde. Nous avons alors confié le recrutement à un cabinet à qui nous avons donné comme priorité un recrutement local de gens volontaires. Ainsi en mai 2009 30 personnes sont retenues et avec le concours financier du Conseil Régional et de Pôle emploi nous avons confié la formation à l'ASFO. Ainsi durant trois mois les 30 futurs salariés dont 30 % de femmes étaient en stage de préformation à l'emploi. Une formation théorique et pratique sur le process, la sécurité, l'environnement, la qualité et la culture de l'entreprise.

Une fois cette période formation achevée à la mi août 2009 les stagiaires ont été embauchés en contrat de professionnalisation CDI pour les perfectionner et les qualifier en fonction des postes de travail qu'ils occupaient. Cette formation a été confiée à l'ASFO qui a accompagné les salariés jusqu'à l'obtention de Certificats de Qualification Paritaire de la Métallurgie (CQPM) pour 4 familles de métiers :

- Mouleur - noyauteur
- Opérateur en fusion
- Conducteurs de machine à commande numérique
- Soudeurs industriels

Quel bilan faites-vous de cette ingénierie ?

C'est un bilan plus que positif, car en 2 ans les personnels ont été qualifiés et de plus ils ont acquis une autonomie remarquable complétée d'une solide culture industrielle. Il faut féliciter l'ASFO qui a réalisé un accompagnement très personnalisé en tenant compte des contraintes de production et d'organisation de l'entreprise, pour obtenir un résultat de 100 % de réussite aux examens. Par ailleurs ces qualifications ont été déterminantes pour l'obtention de nos homologations par nos différents donneurs d'ordres. Enfin la prise en compte des besoins en formations a été une source de fidélisation de nos salariés.

Quels conseils donneriez-vous aux entreprises qui souhaiteraient mettre un tel dispositif en place ?

Ne pas craindre de recruter du personnel sans qualification car un tel parcours personnalisé permet d'obtenir en peu de temps des compétences et une culture enrichissante et valorisante tant pour l'individu que pour l'entreprise. Il est vrai que le Formateur joue un rôle prépondérant, il ne faut pas se tromper dans son choix, et je peux dire aujourd'hui que nous avons choisi l'ASFO et nous ne pouvons que nous en féliciter !



À SAVOIR...

DOMOTIQUE

La certification KNX reconnue par les professionnels

La domotique est une technique qui permet d'automatiser ce qui peut l'être au sein de l'espace domestique ou d'un immeuble (on parle alors d'immotique) et ce grâce à l'électronique, l'informatique et les télécommunications.

Les domaines d'intervention de la domotique sont au nombre de 4 et peuvent être répertoriés de la manière suivante :

La gestion de l'énergie : Régulation/programmation du chauffage et de la climatisation/suivi des consommations et optimisation des tarifs

Le confort : Automatisation des ouvertures, contrôle de l'éclairage, aide aux personnes âgées ou handicapées

La sécurité : Détection de présence, identification biométrique détection incendie, détections de fuites

Les loisirs et communications : Télévision et multimédia...

La technologie peut être utilisée aussi bien pour de nouveaux bâtiments que pour ceux déjà existants. KNX est le seul standard ouvert au monde pour toutes les applications dans le domaine de la domotique et de l'immotique.

L'ASFO proposera à partir de Novembre une formation sur cette technologie et qui préparera à la certification KNX reconnue par les professionnels.

Qui cela concerne-t-il ?

Que vous soyez artisans chefs d'entreprise, techniciens bureaux d'études, spécialistes courants faibles ou automatiseurs cette formation vous donnera un temps d'avance.

Plus de renseignements

Olivier Eraçarret au 06.08.62.26.92