

**Un réseau de cadres, assimilés et jeunes diplômés en recherche active d'emploi**

## > Edito

Les indicateurs de la conjoncture économique de 2007 montrent une baisse du taux national du chômage avec un écho cependant plus faible en région aquitaine et en particulier dans les P.A. Notre association Cap Sud Ouest, propose depuis 13 ans aux entreprises du bassin un vivier de compétences diversifiées et à ses adhérents, une alternative aux structures de recrutement classiques.

Pour répondre aux besoins du marché de l'emploi, évoluant sans cesse, certains de nos adhérents doivent compléter leur cursus par des modules de formations, ou certifier leurs compétences. Depuis les années 90, des outils tels que le Bilan de Compétences ou la VAE peuvent permettre aux candidats de travailler sur leur profil, leur parcours et envisager de nouvelles perspectives professionnelles.

Notre bulletin n°12 se propose de traiter de ces différents dispositifs humblement.

Vous retrouverez l'intégralité de l'enquête sur notre site.

La cellule Relations Extérieures

### Témoignage

**Claude, membre de CSO, la quarantaine, a un profil de Comptable gestionnaire avec une expérience de plus de 15 ans.**

Mais pour s'adapter au marché et aux propositions de poste, Claude a dû faire un module de trois mois « Techniques de paie » à l'AFPA de Pau. Ce module, complété par une période en entreprise, s'articule sur la connaissance de la réalisation du bulletin de paie et l'établissement des déclarations sociales mensuelles et annuelles.

A la suite de cette formation, Claude envisage même d'effectuer un module d'anglais pour compléter ses compétences.

Ce bulletin d'information apportera un éclairage sur les différentes formations présentées par de nombreux organismes de formation ou assimilés partenaires ou des organismes comme le CIBC 64 (exclusivité de l'Information et du Conseil en VAE depuis 2002 dans les P.A.) qui est repéré comme « la tête de pont » des procédures de certification. L'objectif des organismes de formation est très complexe et nécessite de concilier deux réalités : celle de la personne et celle du marché du travail.

### Eclairage sur...

## Le CIBC

Centre Inter- institutionnel de Bilans de Compétences des Pyrénées-Atlantiques, le CIBC existe depuis 1991, compte aujourd'hui 14 salariés permanents et est géré par les Partenaires Sociaux. Les Bilans de compétences, comme la VAE, sont accessibles à tous et, en fonction des situations, le CIBC aide à lever les financements qui permettent d'engager le Bilan ou la VAE et parfois même les deux.

**Le Bilan de Compétences** a pour but de définir un projet professionnel (le cas échéant un projet de formation). Les actions mises en œuvre doivent permettre l'analyse des compétences professionnelles et personnelles de l'intéressé, ainsi que ses aptitudes et motivations sur 3 phases.

**La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)** est un droit individuel instauré par la loi, permettant l'obtention de tout ou partie d'une certification (diplôme, certificat de qualification professionnelle) sur la base d'une expérience professionnelle (trois années d'activités professionnelles en rapport avec la certification).



[www.cibc64.net](http://www.cibc64.net)

### Chiffres-clés 2007

- **Bilan de Compétences** : 800/an
  - **VAE** : 742 candidats pour certification
    - 69% sont des femmes
    - 45% sont demandeurs emploi
    - 38% témoignent d'un niveau V
    - 32% visent un diplôme niveau III
- Coût moyen 1000€ pour module 24h**

### Eclairage sur...

## Le CESI

Association de 1901, le CESI a été créé en 1958 par cinq entreprises industrielles, dont Renault, Télémécanique et la SNECMA et est spécialisé dans la formation des ingénieurs, cadres, techniciens et des agents de maîtrise. C'est un organisme paritaire comprenant l'IUMM, le MEDEF, dix grandes entreprises (Altacis, Charbonnages de France, Colas, Eurocopter, France Télécom, IBM France, Renault, Groupe CIC, Schneider Electric, SNCF) et les cinq organisations syndicales, représentatives des cadres.

**Domaines d'intervention** : Ressources Humaines - Informatique - BTP - Management Efficacité Personnelle - Conduite de projets - Diagnostics techniques Immobiliers - Formation Organisation et Gestion Industrielle - Qualité Sécurité Environnement.

### Formations proposées pour 2008

#### > Dans le cadre de l'Ecole Ingénieurs

- Formation d'ingénieur par l'apprentissage (sur 3 ans)
- Mastère spécialisé Management de la Sécurité & des Risques Industriels (Avril 2008)
- Mastère Responsable de l'Amélioration Continue & de la Performance Industrielle (Nov 2008)

#### > Dans le cadre du CESI entreprises

- Ecole Informatique EXIA Formations ( bac → bac+5)
- Formation par alternance en Informatique de NIII → bac+3
- Formation de Responsable en Ingénierie des Réseaux ou des Logiciels (formation continue NII → bac+4)
- Formation Arcadre & Formation de Management (Titre niveau II → bac +4)

### Chiffres-clés 2007 sur le plan national

- CA : 5,61 Millions
- Effectifs : 570 salariés
- 20000 stagiaires, apprentis ou élèves
- 3112 diplômes & titres délivrés dont
  - 761 diplômes ingénieurs
  - 276 mastères & 2075 titrés



[www.cesi.org](http://www.cesi.org)

## > Mini-CV

Synthèses des profils de nos adhérents consultables en ligne, rubrique « compétences » : [www.cso.asso.fr](http://www.cso.asso.fr)

## > Rendez-vous

Ils sont venus nous rencontrer à notre association :

> **Bruno LEGER, Responsable de Département au CESI de Pau** est intervenu le 28 janvier 2008 pour présenter sa structure, les formations et notamment le Mastère Spécialisé en Management de la Sécurité et des Risques Industriels dont la session 2008 débutera en avril prochain.

> **François Banizette, Directeur du CIBC 64 - 40** est venu nous exposer le 25 février 2008, le fonctionnement de son organisme, les formations 2008 proposées ainsi que la marche à suivre dans le cadre des démarches de validation des acquis (VAE).

> **« Les Rencontres de l'emploi » se sont tenues à Mourenx le 26 février 2008**, où, parmi les milliers de visiteurs, plusieurs de nos adhérents sont allés à la rencontre de la soixantaine d'entreprises, GIE et organismes publics

### Le p'tit café du vendredi

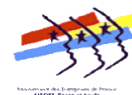
Un accueil sympathique accompagné d'un p'tit café est réservé tous les vendredi matin à l'occasion de la réunion d'info proposée aux personnes souhaitant en savoir plus sur l'association.

### > Les Permanences

Mardi de 9h à 12h  
Cellule Entreprises  
Mercredi de 9h à 12h  
Cellule Rel. Extérieures  
Jeudi de 9h à 12h  
Cellule Offres  
Vendredi de 9h à 12h  
Cellule Accueil

## > Les partenaires de Cap Sud Ouest

Nous remercions nos Partenaires pour leur soutien à nos actions et leur collaboration constante.



## > SUITE DE NOTRE ENQUETE



### Comment réussir le recrutement et l'insertion des jeunes diplômés ?

par

Arnaud GIMENEZ

Directeur des Relations Entreprises

**Le Groupe ESC Pau (ESC Pau, CFA du Groupe ESC Pau, IFSAC)** conduit annuellement des études afin de mesurer les évolutions incessantes des besoins des entreprises. Elles sont des bases de réflexion indispensables leur permettant d'adapter en temps réel leur politique éducative. Les diplômés, dont la première qualité sera l'opérationnalité immédiate, auront un potentiel d'évolution vers des fonctions de managers et d'entrepreneurs. Ils seront proactifs, capables de mobilité intellectuelle, fonctionnelle et culturelle. Ils maîtriseront les techniques les plus innovantes dans leurs domaines de compétence.

**"La notion de séduction est vraiment fondamentale quels que soient la taille et l'intérêt de l'entreprise. Nous sommes certes une grande société mais on a besoin systématiquement de séduire parce que le marché est tel vis-à-vis des jeunes diplômés qu'il faut savoir les attirer."** souligne un des chefs d'entreprise sollicité. Ce constat est encore plus pertinent pour les PME qui ne peuvent offrir de perspectives claires de carrière.

**5 causes d'échecs de recrutement et d'insertion d'un jeune diplômé (JD) sont relevées :**

**1 / Le décalage entre le discours de l'entreprise (en amont de la phase de recrutement) et la réalité.**

Une certaine idéalisation de l'entreprise

liée à sa communication génère des frustrations et des déceptions. 60% des entreprises citent le décalage entre les attentes du JD et la réalité perçue sur le contenu du poste comme difficulté d'insertion.

**2 / L'impossibilité pour l'entreprise à proposer ce que le jeune diplômé attend pour s'impliquer.** Un JD est prêt à se donner à fond professionnellement mais recherche un équilibre avec sa vie personnelle. En contrepartie, il attend beaucoup de l'entreprise : un travail intéressant, qui lui permette de développer ses compétences et qui lui offre assez rapidement des défis à relever.

**3 / Le manque de communication au sein de l'entreprise lors de l'intégration d'un JD ;** il est flagrant : seulement 41% des entreprises disent adresser un mail informant le personnel de l'embauche d'un JD.

**4 / Des hiérarchies insuffisamment préparées ayant une image restrictive du JD,** peu travailleur, prétentieux... Le manager ne réalise pas que le jeune est capable de s'investir à fond.

**5 / L'absence de parcours d'intégration du JD et de véritable accompagnement.**

**Quelles solutions envisage-t-on face aux échecs d'insertion ?**

- La communication de l'entreprise auprès des JD doit être préparée avec beaucoup de soin. Une politique de communication ambitieuse ne doit pas idéaliser l'entreprise mais éviter le décalage entre discours et pratique.

- Le JD ne veut pas de plan de carrière pré-établi mais bien une réponse personnalisée et une visibilité à moyen terme (précisions sur les étapes de son intégration, les perspectives offertes). Pour réussir son intégration, le JD doit

pouvoir créer le maximum de liens en développant son réseau relationnel au sein et à l'extérieur de l'entreprise.

Il faut réussir l'accueil des nouveaux intégrés en les encadrant et les accompagnant dans les structures les plus importantes, il est beaucoup plus rapidement livré à lui-même dans les PME.

**Quelques exemples de formations :**

**ESC Pau :** Master ESC

**CFA ESC Pau :** préparations aux diplômes Master ESC et au DSCG

**IFSAC :** Diplôme Bac +3 de l'IFSAC

**Mastères et 3èmes cycles :** Mastère Audit Expertise, Mastère Management des Entreprises Patrimoniales et Familiales

**Les formations AFPA** sont gratuites

pour tous les demandeurs d'emploi, qui peuvent également bénéficier d'une indemnisation pendant leur parcours. Elles sont aussi accessibles en Contrat ou Périodes de Professionnalisation et en CIF. La finalité d'un stage AFPA, c'est l'emploi : maintien de l'emploi, insertion professionnelle, reconversion. L'AFPA, depuis cinquante ans offre des formations qualifiantes validées par des professionnels et débouchant sur des diplômes d'état comme dans le tertiaire administratif (assistant en comptabilité gestion, secrétaire bilingue espagnole, secrétaire comptable,...), en informatique.

L'AFPA développe des qualifications dans pratiquement tous les métiers, avec pour base l'adaptabilité, la performance, la qualité.

75% des stagiaires AFPA ont un emploi dans les six mois qui suivent leur formation.

Retrouvez-nous sur notre site [www.cso.asso.fr](http://www.cso.asso.fr)

## Notre vivier de compétences

Fonction	N° de Mini CV
ADMINISTRATEUR SYSTEMES & RESEAU	6737
ASSISTANTE de DIRECTION BILINGUE	7766
ASSISTANTE ADMINISTRATIVE & COMMERCIALE	8824
CHARGÉE de COMMUNICATION	4602
CHARGÉE de COMMUNICATION	7808
CHARGE DE FORMATION	7817
COMMERCIAL	7814
COMPTABLE GESTIONNAIRE	7799
DIRECTION d' ENTREPRISES	7803
FORMATION - ENSEIGNEMENT	7810
FORMATRICE - CONSULTANTE	6713
INGENIEUR AGRONOME	8820
INGENIEUR CHARGE R&D CHIMIE	7813
INGENIEUR CHIMISTE	7804
INGENIEUR LOGISTIQUE	7815
INGENIEUR QUALITE	8822
INGENIEUR QHSE	0208
INGENIEUR de RECHERCHE CHIMIE	7756
INGENIEUR de RECHERCHE CHIMIE	7789
INGENIEUR PRODUCTION PROCESS	7807
MANAGER EQUIPE COMMERCIALE	8821
RESPONSABLE ACHATS - LOGISTIQUE	2391
RESPONSABLE LOGISTIQUE	7816
RESPONSABLE HOTLINE	4566
SECRETAIRE COMMERCIALE	7801
TECHNICIEN CHIMISTE	7782

## ORGANISMES de FORMATION

relatifs au Tertiaire

AFPA
AFPI Adour
AGEFOS
ASFO
ATOUT Formation
CCI
CENFOP
CESI
CIDEC
CIREF
CNAM
CREACOL
GRETA
GRUPE CONSULTANTS
GRUPE ESC Pau
IDF Informatique
IFSAC
IPC
INFA
INFREP
INSTEP
INSUP Aquitaine