Info REV

Réseau des Entreprises Vertaviennes

Magazine d'Informations du Réseau des Entreprises Vertaviennes

Printemps-Eté 2007 - N° 23

Actualités :

Assemblée Générale

Visite de l'Hôpital

Editorial

Chers (es) amis (es)

En préambule, je tiens à remercier toutes celles et ceux qui m'ont adressé des témoignages de sympathie lors du décès de ma mère. Peu importe l'âge et même après la mort, une maman reste une maman.

Comme chaque année depuis huit ans, notre Assemblée Générale s'est tenue à l'hôtel de ville où la mairie nous reçoit. Un grand nombre d'adhérents s'est déplacé.

A cette occasion nous avons renouvelé les membres du Conseil d'Administration élus à une très grande majorité. Nous pouvons nous féliciter de cette nouvelle équipe qui avec quelques nouveaux membres, représente bien tous les tissus économiques locaux dans leurs diversités et dans les tailles des entreprises.

Je profite de cet édito pour remercier tous les membres de l'ancien Bureau, acteurs d'un travail remarquable, qui ont contribué avec tous les membres des commissions à rendre notre réseau toujours plus dynamique et reconnu comme l'un des plus actifs de l'agglomération Nantaise.

Nous tenons aussi à honorer notamment Patrick Boquien qui a souhaité se retirer du Bureau. Il a depuis de très longues années été un élément essentiel à la réussite du REV par sa fidélité, son dévouement, sa disponibilité, son excellence d'assiduité sans faille. Sans oublier son humour rempli de jeunesse. Patrick, au nom de tous les membres du Conseil d'Administration, un très grand merci, tu resteras l'ami qui nous manque déjà.

Nos remerciements vont également à Jean-Michel Douillard dont nous avons apprécié la présence souriante, discrète et efficace à nos côtés. Nous saluons le grand professionnalisme de ce cher trésorier qui demeure, nous nous en réjouissons, membre de notre réseau.

Une nouvelle mandature commence avec plein de projets, ayant pour unique objectif de partager nos richesses dans la convivialité et défendre nos intérêts communs.

Pour ma part, conscient d'une présidence trop longue, 8 ans déjà, je vais continuer à m'attacher à l'animation de notre Réseau, et à rechercher un candidat potentiel pour me remplacer.

Cordialement.

Le Président
Alexandre CRESPEL

Sommaire

Edito ..... p. 2

PORTRAITS :
- Hauteur 44 : Prenons de la hauteur à Vertou ..... p. 3
- Société DV : La gastronomie pour tous ..... p. 4-5
- Journée commerciale parc de la Vertonne ..... p. 5
- Christophe Durand : Une association, un homme, une cause ..... p. 6-7
- Le site internet : Pour quoi faire ? ..... p. 7

DOSSIER :
- Coaching d'équipe ..... p. 8-9
- Le REV se préoccupe de Développement Durable ..... p. 10

ACTUALITÉS :
- Le REV s'ouvre au commerce ..... p. 11
- Bienvenue aux nouveaux adhérents ..... p. 11
- Soirée des consultants ..... p. 12-13
- Entrepre'Nantes ..... p. 13
- L'entreprise met un pied dans la cour de récré ..... p. 14
- Visite Hôpital Sèvre et Loire ..... p. 15
- Assemblée Générale ..... p. 16
- Rev de foot ..... p. 16

Prenons de la hauteur à Vertou...

Pour prendre de la hauteur à Vertou, pas besoin de se faire la courte échelle. Hauteur 44, entreprise Vertavienne installée route de Clisson, vous propose l'échelle de vos rêves, quelles qu'en soient les caractéristiques : longueur, poids, nombre de barreaux, nombre de montants... vous pouvez presque choisir la couleur !!

Outre les échelles, l'entreprise loue ou vend des escabeaux, échafaudages, nacelles, monte-matériaux, échelles à crinolines, Équipements de Protection Individuelle (E.P.I.) (harnais, lignes de vie...) et autres produits spéciaux (plateformes individuelles roulantes, garde-corps...).

Un peu d'histoire : l'entreprise "L'échelle Nantaise" est créée en 1991 sous le nom commercial "Échelle 44" et démarre son activité en tant que franchisé. En 1993, l'entreprise est reprise par Alain Lubert, son actuel et sympathique dirigeant. L'année 2000 est une date charnière pour l'entreprise, puisqu'elle quitte le réseau de franchisés pour devenir indépendante. Elle adopte alors le nom commercial "Hauteur 44". Depuis, l'entreprise ne cesse de croître et son chiffre d'affaires évolue au rythme coulissé de 20% par an. Elle ouvre une agence à Saint-Nazaire en 2002 puis une autre à la Roche-sur-Yon début 2006. Alain Lubert nous confie vouloir consolider les activités des deux nouvelles agences et n'affiche pas de velléités d'expansionnisme inconsidéré.

Aujourd'hui, l'entreprise compte 8 salariés répartis sur les trois sites. Elle constitue le plus gros stock d'échelles de la région. Ainsi, le client est toujours sûr de trouver le produit recherché dans les plus brefs délais.

La clientèle se compose aussi bien d'entreprises que d'administrations ou de revendeurs, et se situe sur une zone qui s'étend de la Bretagne au nord, au Poitou-Charentes au sud, jusqu'à l'Anjou à l'ouest.

Alain est membre du REV de longue date et avoue y avoir adhéré pour le plaisir des rencontres et pour le côté convivial du réseau.

Pour en savoir plus,
rendez-vous sur le site :

...dates à retenir

- **24 mai 2007 à 19 h :** Visite des établissements DOD.
- **9/10 juin 2007 :** Descente en radeaux "Les marins d'eau douce".
- **22 juin 2007 à 18 h :** Soirée karting au Bignon.
- **23 juin 2007 à 9 h :** Rencontre football : tournoi de sixte interentreprises organisé par l'USSA Vertou.
- **Octobre 2007 :** Soirée d'information sur la fiscalité et transmission d'entreprises.
- **16 novembre 2007 :** Soirée ludique avec la LINA.
- Visite de l'usine LU (en projet).
- Soirée présentation Centre St-Yves + travail adapté (avec CAT de Vertou) (en projet).

La gastronomie pour tous...

**La société DV existe depuis plus de 12 ans.
Son choix stratégique de proposer aux clients des produits personnalisés a porté ses fruits puisqu'aujourd'hui la Société DV est leader de la personnalisation des produits d'épicerie-confiserie.**

En effet plus de 50% des ventes se font avec des produits personnalisés à la marque du client. Le reste est fourni avec un choix d'emballages très riche.

Il est rare, pour ne pas dire très rare, de voir le client partir avec un produit brut. Nous sommes dans une ambiance "cadeau", "plaisir d'offrir". Les vendeurs développent toute leur passion pour accompagner, guider le client dans l'élaboration d'un produit pour surprendre l'heureux destinataire de toutes ces attentions.

Damien Vergnault, le créateur et gérant de l'entreprise illustre :

Info REV : Qui sont les clients de la Société DV ?

Damien Vergnault : Des grands lieux de loisirs : la Tour Eiffel, le Puy du Fou, le Parc Astérix, les produits sont distribués dans des boutiques situées sur ces sites.

Des entreprises au travers du "cadeau d'affaires".

Des particuliers grâce à ses boutiques, dont celle située à Vertou.

Info REV : Personnaliser c'est quoi pour vous ?

Damien Vergnault : D'abord offrir une écoute, et un produit gastronomique emballé dans un conditionnement attrayant, varié, étonnant, avec ou non la marque du client (comme le petit pot de lait).

C'est aussi proposer un jeu de combinaisons à partir de ces produits, sur un thème choisi par le client pour un événement. Ce qui en fait un produit unique.

Et pour couronner le tout, un emballage surprenant, original, souvent sorti de son contexte, mais si près de nos terroirs.

Info REV : Mais comment faites-vous pour être aussi créatif ?

Damien Vergnault : Le secret : une grande ouverture, un regard différent, une passion pour le goût du terroir, et bien sûr des professionnels à mes côtés. Nous avons notre propre service d'infographie. Une équipe qui recherche en permanence des confiseries, produits d'épicerie, vins, et liqueurs, qui teste et goûte. Un bureau à Hong-Kong qui contrôle la qualité des emballages. Nos vendeurs passionnés sont à l'écoute de toutes les idées de nos clients.

Info REV : Comment vous inscrivez-vous dans Vertou ?

Damien Vergnault : En offrant aux Vertaviens la possibilité d'apprécier les fabrications de la production réalisée sur leur commune.

En faisant travailler les gens du coin, y compris en intégrant des personnes handicapées. La meil-

leure intégration est celle de la proximité. Nous travaillons avec 12 personnes du CAT (Centre d'Aide par le Travail) de Vertou, qui viennent renforcer nos 40 salariés.

Info REV : Et l'avenir ?

Damien Vergnault : L'avenir est déjà derrière, je bous, je crée en permanence, je suis déjà sur une autre idée alors que la précédente est à peine mise en œuvre par l'équipe !

La boutique ouverte en fin d'année change. D'un dépôt magasin, elle est en mutation pour offrir nos produits mais aussi des produits gastronomiques de marque qui viendront compléter notre gamme.

Je me permets de finir cette entrevue en invitant les lecteurs de l'Info REV à nous rencontrer, en tant que particuliers mais aussi en tant qu'entreprises pour leurs cadeaux d'affaires dans notre boutique de Vertou.

Magasin DV
552, route de Clisson
44120 Vertou
Tél. 02 51 79 00 06
www.societe-dv.com

♦ ♦ ♦

Les clefs du Parc !

Les portes ouvertes de la "PLUS GRANDE ENSEIGNE COMMERCIALE de VERTOU" ont tenu leurs promesses les vendredi 9 et samedi 10 mars sous un soleil radieux.

Cette manifestation était organisée dans le parc d'activité de la Vertonne par 15 entreprises ayant des activités différentes et complémentaires. La première journée était plus dédiée aux professionnels, la seconde plus ciblée vers le grand public. Par ailleurs les salariés de ces sociétés étaient conviés avec leurs familles invitées à découvrir leur lieu de travail, le parc d'activité, et les autres entreprises constituant une toute petite partie du tissu économique.

Dans un esprit convivial et ludique, les visiteurs ont pu découvrir des produits nouveaux et spécifiques que chaque société très professionnelle a pu commenter. Suivant les lieux, l'accueil était agrémenté tantôt d'un verre de muscadet, tantôt d'un café, voire d'un cocktail, d'un buffet ou de grillades.

Cet événement a pu accueillir sur les deux journées près de deux cents personnes. Pour les organisateurs ce fut une réussite qu'ils comptent bien renouveler en mars 2008.

Le REV solidaire de cette action se félicite du dynamisme que crée le Réseau, donnant l'occasion d'organisation de ce type. Il souhaite vivement que d'autres adhérents l'année prochaine s'associent à cette démarche.

Pour toute inscription, n'hésitez pas à interroger le secrétariat du REV.

Une association, un homme, une cause "Les Toiles de l'Espoir" pour "Un Rêve à Vivre"

En 2004, après 20 ans de travail, dont la création d'un centre de formation afin de partager son savoir et son amour pour l'aérographie, après avoir été reçu Compagnon du Devoir en 2001, Meilleur Ouvrier de France en 2004 dans sa catégorie, cet artiste peintre installé à Vertou depuis 1987 décide de donner de son temps (20 h par semaine en moyenne) pour une cause.

Il met son talent au service de celle des enfants atteints de maladies majeures qui doivent faire face à la souffrance.

Christophe Durand, membre du REV depuis de longues années, nous emmène à la découverte de cette cause qui lui tient tant à cœur.

Info REV : "Un Rêve à Vivre" de quoi s'agit-il ?

Christophe Durand : Permettre à des enfants touchés par la maladie d'avoir un but et de vivre quelque chose de grand : "Leur rêve".

"Un Rêve à Vivre" est un projet individuel dans lequel l'enfant est auteur et acteur à part entière.

Quel que soit son rêve dans la limite du réalisable, l'association mettra tout en œuvre pour que l'enfant puisse s'y accrocher afin que son projet fasse son chemin tant dans son esprit que dans son corps. Pour oublier la maladie, les enfants ont besoin de rêver. On leur propose de réfléchir et de nous donner trois idées. On s'arrange pour en réaliser une des trois.

Info REV : Qu'est ce que l'association "Un Rêve à Vivre" propose ?

Christophe Durand : Peindre à l'aérographe des toiles représentant des personnes publiques et les mettre en vente au profit d'enfants en grande souffrance.

Info REV : Comment procédez-vous ?

Christophe Durand : Nous contactons nos parrains. Ce sont des sportifs, des chefs d'entreprises, des stars du show-biz. C'est là que l'histoire commence, car pour récolter des fonds, nous recherchons des sommités pour poser afin que nous puissions réaliser des tableaux. Quoiqu'avec beaucoup de pudeur, ils doivent poser dénudés, comme l'est un enfant face à sa maladie. Ensuite ils doivent signer cette toile en la dédicaçant, et bien sûr laisser leurs droits à l'image.

Info REV : Combien de parrains à ce jour ?

Christophe Durand : Une quarantaine environ, Candeloro à déjà prêté sa plastique et bien d'autres comme Mario Braco, champion du monde de culturisme, ou Sandrine Bailly, championne de biathlon.

Info REV : Pourquoi dénudés et des toiles en noir et blanc ?

Christophe Durand : Dénudé : pour traiter l'ombre et la lumière sur la peau, pour que la personne qui pose se mette à nu, (ou en partie, comme par exemple : le visage de 3/4 et le dos), corps et âme, démunie comme l'enfant devant sa maladie. Le corps, associé à une pensée, produit une sensation insolite. Les toiles ont une finalité d'aide à la réali-

sation de rêves d'enfants touchés dans leur chair. Ces tableaux associent le corps et l'esprit.

En noir et blanc : pour la beauté, la symbolique des oppositions, la complémentarité du Ying et du Yang. Du tout et du rien.

Info REV : Comment seront vendues ces toiles ?

Christophe Durand : Ces toiles seront vendues aux enchères. Nous avons déjà une trentaine de toiles, nous allons organiser une exposition suivie d'une grande vente. L'argent ainsi récolté permettra la réalisation des rêves des enfants.

Info REV : Avez-vous déjà pu réaliser certains rêves ?

Christophe Durand : Grâce à la vente de cartes postales, de CD ou de concerts, nous avons récolté 12 000 €. Un enfant a déjà pu aller aux 24 h du Mans, un autre enfant a pu rencontrer son champion favori lors de l'exposition des toiles à la Mairie de La Séguinière.

Info REV : Quel est le prochain grand événement pour votre association ?

Christophe Durand : L'organisation à Paris d'une exposition les 17/18 avril à l'INSEP (Institut National du Sport et de l'Éducation Physique). Des toiles seront signées par des sportifs en présence de la presse et des médias.

Info REV : Avez-vous un site internet ?

Christophe Durand : Oui bien sûr : **http://www.lestoilesdelespoir.com** On peut y voir les tableaux déjà réalisés.

♦ ♦ ♦

Le site Internet du REV Pour quoi faire ?

La valeur ajoutée du site

Le site régulièrement mis à jour est une vitrine bien sûr qui permet d'étendre la visibilité du REV, mais c'est également un lien de communication efficace, disponible 24 h/24. Il reçoit près de 600 visites par semaine. Ce qui témoigne de l'intérêt des adhérents et de personnes extérieures au réseau.

Le courriel est pour l'adhérent un moyen facile et rapide de poser des questions, transmettre des commentaires, émettre des souhaits et/ou des suggestions. C'est un élément d'information essentiel pour la commission animation soucieuse de répondre au plus près aux attentes des uns et des autres.

Les liens proposés vers des institutions et associations facilitent vos recherches d'informations.

En un clic, vous pouvez consulter et ainsi vous remémorer le calendrier des événements (visites d'entreprises, réunions d'information, événements ludiques, réunions du Bureau et des Commissions,...)

Le site permet également d'accéder à toutes les éditions de l'Info REV. Il suffit de sélectionner le numéro qui vous intéresse pour l'agrandir et le lire, ou le relire à loisir.

Dans la page "événements-animations", photos et vidéos retracent quelques moments importants et souvent fort joyeux de la vie du Réseau.

Développer le réseau, toucher un nombre toujours plus important d'entreprises sur Vertou passe par un travail de communication important. Faciliter l'inscription des entrepreneurs intéressés fait partie de nos préoccupations. C'est dorénavant possible en vous rendant sur la page "adhésion".

En tant qu'adhérent, votre entreprise apparaît sur la liste en ligne. Nous faisons paraître les éléments vous concernant, à vous de les actualiser en faisant parvenir photos de l'entreprise et de son dirigeant et informations à Eric Le Du : infos@ecibat.com

D'autres fonctions sont à votre disposition, comme des offres d'emploi que nous vous invitons à découvrir. N'hésitez pas à ce sujet à nous communiquer vos besoins. Un administrateur s'emploiera à valider rapidement votre annonce ou vous contactera pour la rédiger avec vous puis la proposera en ligne.

Ce site est le vôtre. A ce titre, nous souhaitons le rendre attractif certes mais surtout vivant et opérant pour qu'il soit pour vous une aide véritable. N'hésitez donc pas à nous faire part de vos suggestions !

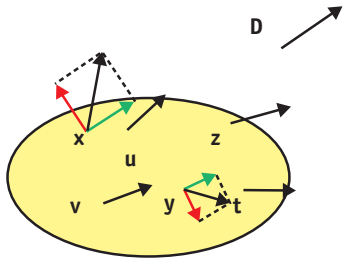
Adosser un travail de cohésion d'équipe sur une dynamique de projet

Robert Stahl, adhérent du REV, a rédigé cet article comme un support didactique pour ceux qui vivent un coaching d'équipe, afin que chacun comprenne mieux ce qui s'y passe et que le dirigeant de l'équipe repère aussi les changements de position que cette démarche induit. Au-delà de la diversité des situations croisées, cette réflexion cherche à donner une vision synthétique des processus observés.

La vie d'une équipe

On peut voir le fonctionnement d'une équipe tel que représenté par le schéma 1. Le "responsable" de l'équipe est symbolisé par la lettre D : il s'agit d'un dirigeant d'une PME face à son équipe opérationnelle, ou d'un dirigeant d'une grande entreprise, avec son conseil de direction, du responsable d'une association du secteur social, avec ses collègues, d'un chef d'un service, d'un chef d'une équipe médicale, etc. Ce responsable a une double mission : réfléchir au chemin qu'il faudra emprunter dans les années à venir tout en ayant l'œil sur le fonctionnement au quotidien. Souvent, il trouve auprès de quelques collaborateurs privilégiés, qu'il considère comme suffisamment proches de lui, de véritables conseillers et des "prises de terre" par rapport à la vie de l'organisation. Dans une telle équipe, on constate que même si chaque collaborateur voit bien, ou imagine bien voir, les orientations actuelles et à venir de l'organisation, il compose aussi entre les impératifs de la structure et ses propres centres d'intérêt, pour y trouver son compte. Globalement, les efforts de tous tendent à avancer dans le même sens (les flèches vertes des collaborateurs x et y). Par contre, il y a beaucoup de pertes d'énergie dans les situations où tels ou tels se trouvent, consciemment ou inconsciemment, en conflit d'intérêt vis-à-vis d'un autre (les flèches rouges pour x et y), avec au programme tout le champ affectif qui sous-tend ce type de conflit.

Schéma 1



Le dirigeant D, devant son équipe trace le chemin. Chaque collaborateur se mobilise à sa façon, en réponse aux orientations de la direction.

La démarche de coaching

Dans la démarche de coaching, l'équipe est amenée à regarder ce mode de fonctionnement de l'intérieur (le dirigeant, au même titre que les autres membres de l'équipe, même s'il reste dans une position spécifique). En amont, le coach a pris le temps d'écouter la demande du directeur et de chaque personne concernée par la démarche. Il s'agit de valider les demandes, les attentes, les objectifs et de repérer les vraies demandes et les attentes cachées.

Au début de la phase collective, le coach propose quelques règles de Protection et de Permission qui vont autoriser les différents membres du groupe à s'exprimer dans toute leur Puissance (règle dite des "trois p" dans certaines approches de coaching). Le coach est là pour veiller au respect de ces règles, avec bienveillance puisqu'on est là aussi pour les apprendre et les pratiquer !

Ensuite, l'utilisation d'outils projectifs, dont le coaching est friand, permet à l'équipe de se situer sur plusieurs plans en simultané :

- l'identification pour chacun de ses propres forces et fragilités internes ;
- l'identification des forces et fragilités de l'équipe ;
- une prise de recul pour se positionner sur une dimension projet, à moyen et long terme, incluant à la fois les attentes de l'entreprise et celles des différents membres de l'équipe ;
- un apprentissage concret et positif du travail en équipe.

Si les formations actuelles prennent mieux en compte un nécessaire "apprentissage" du travail en équipe – et ce n'est pas toujours le cas – elles n'ont pu être suivies que par nos collaborateurs les plus jeunes !

Ainsi, impliquer ses collaborateurs dans un travail prospectif permet d'accéder, individuelle-

ment et collectivement, à une vision qui donne force et cohésion pour aller de l'avant.

Une équipe en dynamique projet

• L'équipe

Cette projection de l'équipe sur le long terme change la vision de chacun et du collectif. Tous se rendent compte qu'il est possible de faire autrement, que les changements, nécessaires ou souhaités, sont plus accessibles qu'on ne le pense. Cesser d'appuyer à la fois sur l'accélérateur et le frein (ce qui est fort consommateur d'énergies) permet à l'équipe d'entrer de plain-pied dans une dynamique projet opérationnelle. Les premiers pas pour avancer sont clairement identifiés : "Il suffit d'oser !" Et justement oser n'est pas toujours simple. De même l'équipe a gagné en cohésion. Elle identifie les phases de "résistances" au projet : "On a trouvé une bonne raison pour ne pas avancer... mais on va avancer quand même."

Dans cette nouvelle configuration, on constate d'expérience que :

- un plus grand nombre de collaborateurs est proche des objectifs fixés, parce qu'ils les connaissent, les ont co-construits, les ont intégrés intérieurement ;

- les collaborateurs développent une plus grande énergie, parce qu'ils se reconnaissent dans les objectifs fixés qui rejoignent mieux leurs préoccupations personnelles, leurs centres d'intérêt. Ils voient bien les compétences qu'ils apportent à l'ensemble ;

- les collaborateurs "en distance" perçoivent aussi ce décalage, puisqu'il se dit d'une manière ou d'une autre. Ils prennent eux-mêmes l'initiative de se repositionner mieux en interne (le collaborateur x) ou de se situer ailleurs avant qu'on ne le leur demande (ici le collaborateur y est en train de quitter l'entreprise).

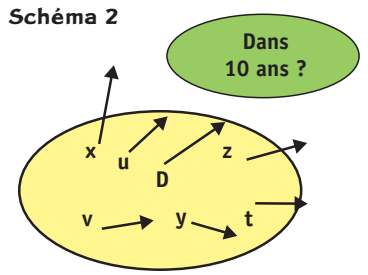
• Le dirigeant

Cette démarche amène le responsable à se situer différemment vis-à-vis de son équipe :

- il se centre sur les problématiques qui relèvent plus fondamentalement de sa mission ;

- il identifie mieux son rôle de décideur, là où on l'attend pour... décider ;

- il devient "accompagnateur" de son équipe, lui apportant soutien quand c'est nécessaire (aide à la décision, allocation de ressources) et, le cas échéant, clarifiant les limites à ne pas dépasser pour rester dans le chemin du projet.



Le dirigeant D et son équipe travaillent ensemble sur les objectifs long terme qui les attendent.

Les conditions de réussite

Cette démarche fonctionne si le dirigeant :

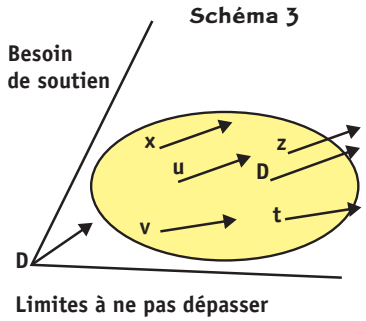
- accepte d'être impliqué : cette dynamique projet va avoir un impact, dans son propre positionnement vis-à-vis de son équipe ;

- est capable de se remettre en cause : "Je ne sais pas tout – je n'ai pas à avoir réponse à tout – je suis prêt à écouter." Et, justement, c'est difficile d'écouter, d'accepter d'être en retrait sur certains sujets, de ne pas tout décider ;

- a confiance dans le coach (et réciproquement). Il revient au coach de "refuser le business" s'il ne sent pas que le dirigeant ira jusqu'au bout de la démarche, car le coach risque alors de faire pire que mieux : une équipe insatisfaite, qui aura touché du doigt la magie possible d'un vrai travail en équipe... et qui n'y aura pas accès !

Une démarche politique

Cette démarche est éminemment politique, au sens noble du terme, car l'équipe mobilise ses compétences, individuelles et collectives, dans des projets qui font sens. Chacun devient plus responsable de sa vie, sur les plans professionnel et personnel !



L'équipe a trouvé le sens de sa "mission". Le dirigeant D est à la fois acteur et "coach" de son équipe.

Comme le dit Pierre Rosanvallon, "la démocratie n'est pas l'expression démultipliée des opinions individuelles, ni même la circulation de ces opinions, c'est la construction d'un monde commun. Or pour construire un [monde commun], la circulation [de l'information] ne suffit pas, il faut de la cristallisation. Et ce qui manque précisément aujourd'hui, ce sont les lieux de synthèse et les moments de cristallisation. Pas le volume d'informations ou la capacité d'interaction".

Gageons que cette construction ensemble d'un "monde commun", donnant du sens au collectif, aura aussi un impact sur la vie personnelle de chacun des collaborateurs et de leur manager !

Le REV se préoccupe de Développement Durable !

Le développement durable est aujourd'hui au cœur de tous les débats sur l'évolution de notre cadre de vie. Dans l'agglomération nantaise, c'est surtout autour des questions de circulation que le débat est le plus animé.

Le REV, par le biais de sa Commission Action, a souhaité participer au débat en effectuant un premier état des lieux des habitudes de déplacements des salariés de Vertou.

Des enjeux de confort de vie, mais aussi économiques et écologiques...

Cette préoccupation est aussi partagée par la "mission mobilité" de la CUN - Communauté Urbaine de Nantes - qui souhaite réduire de 20% (et à terme de 50% ?) l'utilisation de la voiture pour les déplacements domicile-travail. Effectivement, si chaque personne utilisant sa voiture pour ce type de déplacements décidait de venir en transport en commun, en covoiturage ou en deux roues, ne serait-ce qu'un jour par semaine, les gros problèmes de circulation que nous rencontrons actuellement seraient en grande partie résolus.

Au-delà de cet enjeu de confort de vie, il y a un enjeu économique : avons-nous conscience de ce que nous coûtent réellement nos déplacements domicile-travail ?

Il y a enfin un enjeu écologique : le protocole de Kyoto ne nous invite-t-il pas à diviser par 4 nos émissions de gaz à effet de serre et, dans le cas présent, de gaz carbonique !

Tous ces enjeux méritent que l'on vous questionne !

A première vue, il semble que, sur les 6 000 personnes travaillant à Vertou, 4 500 viennent de l'extérieur de Vertou, sans compter les enfants scolarisés, les collégiens et les étudiants.

La Commission Action a réalisé un questionnaire simple permettant de donner rapidement les informations que l'on recherche. Après test de ce questionnaire auprès des salariés de 2 entreprises membres du réseau, la démarche a été présentée à Entrepre'Nantes.

Il est maintenant envisagé d'élargir cette enquête à tous les réseaux d'entreprises de la région nantaise. Le REV est ainsi reconnu pour son esprit d'initiative !

Une affaire à suivre...

Les salariés concernés recevront les questionnaires par le biais de leur entreprise courant mars – avril 2007. Le REV s'engage à communiquer les résultats de cette enquête le plus largement possible, et en particulier dans votre Info REV préféré !

Par la suite, il sera peut-être judicieux d'élargir notre réflexion en interrogeant aussi des personnes habitant Vertou (familles des salariés des entreprises du REV) et se rendant à l'extérieur de Vertou (Nantes, mais aussi sa périphérie).

Le REV s'ouvre au commerce !

C'est dans le but de communiquer sur ses actions et de toucher le plus possible d'entreprises de Vertou que la Commission Accueil a organisé le 27 février dernier une soirée d'information à l'intention des commerçants de la ville. Cette réunion répondait à l'impression de nombre d'entre eux de se sentir peu concernés par un réseau qui souhaite pourtant rassembler sans discrimination le plus grand nombre d'entités économiques de la commune.

Participer à la vie locale, aller à la rencontre de métiers divers et méconnus, faire la connaissance de dirigeants exerçant leurs métiers dans la même ville, échanger sur des problématiques communes, fédérer des besoins et des souhaits pour être mieux écoutés et davantage considérés par les pouvoirs publics, envisager des animations en concertation avec d'autres professionnels, mais aussi trouver des occasions conviviales de se réunir sont autant d'intérêts exprimés par la quinzaine de commerçants qui ont répondu présents à l'invitation lancée par le REV.

Des commerçants déjà membres étaient présents. Leurs témoignages étaient importants, gage d'intérêt et de crédibilité à l'égard de leurs pairs.

Le Bureau et les 4 Commissions étaient représentés pour écouter les attentes des commerçants, exposer le fonctionnement et les actions du réseau susceptibles de retenir leur intérêt, répondre aux nombreuses questions et discuter des possibles projets à mettre en oeuvre ensemble. Compte tenu qu'il n'est pas question de créer un regroupement particulier au sein du REV qui exclue toute forme de corporatisme, mais bien d'accueillir et d'intégrer des responsables d'entreprises, au même titre que tous les autres adhérents.

L'accent a été mis sur la nécessité pour les futurs membres de prendre une part active à la vie et aux décisions du Réseau par leur participation au sein des commissions.

Un lunch de clôture, qui a permis aux uns et aux autres de faire connaissance de manière plus personnelle, d'échanger sur les expériences et attentes, a bien reflété le climat convivial que nous tenons à favoriser et entretenir à l'occasion de toutes nos rencontres.

La présence ce jour-là d'un certain nombre de commerçants Vertaviens, les retours positifs d'adhésion qui ont fait suite à cette première expérience, ainsi que la participation de la plupart de ces nouveaux membres à l'AG du 8 mars dernier nous encouragent à poursuivre dans cette voie d'information et nous amèneront certainement à la renouveler.

♦ ♦ ♦

Bienvenue aux nouveaux adhérents

L'accueil des nouveaux adhérents s'est très bien passé le 20 mars dernier à la salle du club de Football de l'USSA VERTOU, Salle Vincent et Robert Girard. Malgré un bon recrutement (31 nouveaux adhérents) 10 personnes pour 8 entreprises étaient présentes. Après une présentation complète du Réseau par notre Président et une description de chaque commission, sachant que nous cherchons à intégrer des personnes ayant envie de s'investir, la soirée s'est terminée vers 21 h 30 par un lunch organisé par Pierre Cotard, charcutier traiteur.

ADS : Frédéric Brizard
AGENCEMENT MENUISERIE VERTAVIENNE : Norbert Barrat
ATELIER DU MEUBLE : Xavier Nogue
ATLANTIC CONDITIONNEMENT : Eric Archer
AVELYS : Luc Le Berre
BLANCHISSERIE ST-LOUIS : Maryline Cavalie
CABINET BRUNO PIERRE : Nicolas Bouanchaud
CABINET VÉTÉRINAIRE : Pierre Meheust
CAVE DE L'INATTENDU : Olivier Hodebert
CENTRE DE DISTRIBUTION LA POSTE : Sandrine Tarapacki
CENTRE DE VIE ST-YVES : Jean-Claude Laurent
CHARRIER Pascal : Pascal Charrier
DOSSEUL ET MORICEAU : Bruno Dosseul
DV : Damien Vergnault
EXPERT SARL HARDY : Bernard Leclair
GRILL DE LA GRAMMOIRE : Sophie Amimour
HÔPITAL SÈVRE ET LOIRE : Bernard Petiteau
INTERFACES : Hervé Le Postec
IRESTAL INOX : Bertrand Strugeon
JFJ : Jean-François Lechevallier
JPB ENGINEERING : Jean-Paul Barraud
LEONE SIGNALISATION : Jean-Philippe Léone
PC NEW LIFE : M. Chollet/M. Urien
PHARMACIE Brice GENDRON : Brice Gendron
RESSOURCES GLOBALES SARL : Gilbert Rialland
SEJOURNE : Dominique Séjourné
SLVI : Philippe Jarnot
SOGIMMO : Philippe Nevoux
TABAC PRESSE DE LA GRAMMOIRE : Michel Aubry
THIBAUD JP : Jean-Pierre Thibaud
TMC INNOVATION : G. Flipo

Tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur le métier de consultant !

Le 30 novembre 2006, Geneviève Fredeval (NOPUS), Gilbert Rialland (RESSOURCES GLOBALES) et Laurence Taudière (SÉMAPHORE) ont présenté leurs métiers de consultants à l'Institut des Hauts-Thébaudières.

Leurs points communs : ils se sont rencontrés dans le cadre du REV auquel ils appartiennent, et exercent tous les trois le métier de consultant, dans des domaines de compétences différents. A ce titre, ils disposent chacun de leur propre structure mais peuvent être amenés à travailler ensemble sur certaines missions.

Leur objectif ce soir-là était de préciser la fonction du consultant, qui est d'accompagner et de conseiller une ou plusieurs personnes ou organisations sur un certain nombre de plans : questions techniques, commerciales, de gestion et de ressources humaines,...

Le cœur de leur présentation visait à exposer des activités souvent méconnues et répondre à la question fréquemment posée - ou au moins pensée : pourquoi faire appel un jour à un consultant ?

D'emblée, la réponse est "parce qu'il y a une question ou un problème objectif, ou la nécessité de prendre de nouvelles orientations ou le besoin de bénéficier d'un regard extérieur".

Mais au-delà de cette définition, il était nécessaire d'illustrer ces besoins. C'est ce qu'ils ont fait en présentant une étude de cas très concrète mettant en scène des problématiques courantes. C'était la façon la plus parlante de s'adresser à des chefs d'entreprises qui un jour ou l'autre, peuvent être amenés à prendre des

décisions et à faire des choix relatifs à des questions dont ils ne sont pas spécialistes.

Pour exemple, un dirigeant peut, à un moment clef de montée en puissance de son activité, se poser les questions suivantes :

- Quel avenir puis-je envisager pour ma société ?

- Est-ce que je continue son développement et de quelle manière ?

- Est-ce que je crée une nouvelle activité connexe ou autre ?

- Quels marchés pour ma société ?

- Mon équipe est-elle capable de suivre l'objectif que je me serai fixé ?

- Comment améliorer sa compétence ?

C'est au titre de consultante en optimisation du processus industriel et du mode de gestion industrielle que Geneviève Fredeval est intervenue. Elle a donc parlé des méthodes qu'elle emploie, qui découlent bien sûr des problématiques particulières à chaque entreprise, des attentes et besoins exprimés par le dirigeant, du type d'organisation, de la coopération éventuelle de certains cadres,...

Quoiqu'il en soit, sa démarche passe toujours par une phase d'audit portant sur les hommes, le matériel, les logiciels, les systèmes d'information, les achats, les sécurités... Ce diagnostic vise à mettre en place une politique qui s'appuie sur une stratégie de développement et conduit à un plan de mise en œuvre. Une refonte plus ou moins fondamentale de l'organisation finalise alors la mission, qui vise à simplifier, optimiser ou rendre plus réactif le système.

Gilbert Rialland, en tant que coach, a précisé en quoi consistent ses missions d'accompagnement dans le management des ressources, tant sur le plan des Organisations que sur celui des Ressources Humaines.

Les premières concernent l'audit des organisations, l'aide à la conduite du changement, le management de transition. Les secondes touchent au conseil en recrutements, à l'aide au pilotage RH, à la formation au management. Accompagner des personnes sur le plan des performances individuelles et collectives relève aussi de ses compétences.

En pratique, le coaching passe par le conseil dans la prise de

fonction, la gestion de la communication, le développement de la confiance en soi, le renforcement de la synergie au sein d'équipes, la mise en place de délégations et rédaction de fiches de fonctions, mais aussi par la définition du poste dans le cadre de recrutements de cadres dirigeants, par la sélection de candidats, les entretiens, jusqu'au choix final.

C'est en tant que Graphologue Conseil que Laurence Taudière a présenté un métier peu ou mal connu. Comprendre le mode de fonctionnement d'un individu par l'intermédiaire de son écriture, apprécier les dispositions d'un candidat qui devra répondre à un certain nombre de critères objectifs précisés dans un descriptif de poste, positionner ses atouts par rapport à ceux d'autres postulants sont les missions les plus connues du graphologue. Si ces informations sont un précieux support d'aide à la décision du dirigeant qui recrute, on oublie bien souvent qu'elles sont à même d'éclairer le candidat sur son propre potentiel, ses lignes de force mais également ses points sensibles.

De manière à démystifier une discipline qui intrigue, voire inquiète bon nombre de personnes, le commentaire d'un certain nombre d'écritures projetées visait à expliquer en toute transparence les bases de la technique utilisée.

Les nombreuses questions posées par l'auditoire témoignent de l'intérêt que la cinquantaine de personnes présentes ont porté à cette présentation.

Et bien évidemment, parce que toutes les occasions sont bonnes pour passer un bon moment ensemble, un très bon dîner a clôturé la soirée. Donnant l'occasion à certains de poser des questions plus précises à tel ou

EntrepreNantes

Entrepre'Nantes a réuni lors de son Assemblée Générale du 1er décembre 2006 les membres de chaque Bureau des réseaux constituant la Fédération.

Un rappel des réseaux : REV (Vertou), St-Sébastien Entreprises, (St-Sébastien-sur-Loire), Nantes Est Entreprises, AEZIC (Carquefou), RESO (Orvault), ECLA (Couëron), CPSH (St-Herblain), Atout Sud (Rezé), RESSOR (Les Sorinières), Entreprises Chantenay (Nantes).

Le rapport d'activité rappelait que les objectifs 2004 ont été dans une grande majorité atteints - renforcement des Réseaux, création de nouveaux Réseaux. Forte de ces bases consolidées, Entrepre'Nantes a réussi à être l'un des interlocuteurs privilégiés près des instances Politiques et Institutionnelles (Nantes Métropole - CCI - Préfecture - Conseils Général et Régional.)

Les rencontres matinales (7 h 30-9 h 30) du Conseil d'Administration à la CCI et les Commissions de travail ont permis de créer des liens fondamentaux avec l'ensemble des réseaux et recenser les problématiques communes et spécifiques pour les relayer auprès des plus hautes Instances.

Lors de cette même AG, nous nous sommes donnés un plan d'actions pour 2007 :

- Enquête près des 25 000 salariés sur les déplacements sur leur lieu de travail, et réflexion d'amélioration avec Nantes Métropole sur les besoins en matière de transports en commun.
- Circulation de l'information entre Réseaux.
- Réponses concrètes aux problèmes de sécurité des biens et des personnes dans nos entreprises.

Comme le prévoient les Statuts, un vote a déterminé le nouveau Bureau du Conseil d'Administration et Alexandre Crespel a été reconduit à la présidence pour un mandat de deux ans.

Dans le respect de l'essence même de chaque Réseau, cette Assemblée Générale a connu un vif succès dans un climat de grande convivialité avec une séance Jazzy au Pannonica.

L'entreprise met un pied dans la cour de récré !

A la suite d'une table ronde qui s'est tenue le mois dernier, une présentation de professeurs associés a eu lieu, à laquelle participaient le recteur et les organisations patronales.

Le recrutement par le rectorat de professeurs associés dans les lycées est une action visant à intégrer les professionnels comme renfort des équipes enseignantes.

Un professeur associé est un enseignant à temps partiel ou à temps complet. Il est pleinement intégré à l'équipe enseignante du lycée où il exerce. Il est responsable devant ses élèves de l'enseignement de sa matière. Le professeur associé reçoit une formation initiale, notamment en pédagogie : ce n'est parce qu'on est un bon professionnel que l'on sait enseigner son métier à des adolescents. Au début, le jeune professeur bénéficie du tutorat d'un enseignant expérimenté pour l'aider à trouver ses marques.

Les objectifs de recrutement annoncés par le rectorat sont de 700 professionnels en 2007. Les conditions nécessaires pour postuler sont simples :

- pas de diplômes pré requis si ce n'est disposer du diplôme requis pour l'exercice de la profession,

- être professionnel dans la matière enseignée depuis 5 ans au minimum,

- pas de limite d'âge mais le professionnel doit être en activité (pas de retraités).

Il est possible de postuler pour toutes les disciplines de l'enseignement professionnel, mais il y a quelques domaines plus particulièrement recherchés :
- Génie industriel,
- Bâtiment,
- Structures métalliques,
- Horticulture,
- Vente,
- Maintenance des véhicules,
- Conduite engins de chantier,
- Biotechnologie.

Le professeur associé signe un contrat avec le rectorat représentant l'Éducation Nationale 3 ans renouvelables.

• Soit pour un temps complet (18 h de cours par semaine). Ces emplois sont réservés, de préférence, aux chercheurs d'emploi.

• Soit pour un temps partiel : jusqu'à 9 heures d'enseignement hebdomadaire.

Rémunération négociée avec le rectorat sur la base de la mission et de l'expérience : de 20 à 50 K€ par an pour un temps complet.

Le professeur associé bénéficie des mêmes conditions de travail que les autres enseignants :

- il doit préparer ses cours, corriger les contrôles,

- il doit participer aux équipes pédagogiques, aux conseils de classe, aux entretiens avec les parents,

- il bénéficie des congés scolaires et des droits à la retraite.

Pendant son temps de professeur, sa priorité, c'est l'enseignement. Être professeur associé est très différent d'être un intervenant conférencier. Le professeur associé, en tant qu'enseignant, doit être présent aux cours sans dérogation professionnelle possible. Le professionnel, salarié d'une entreprise, doit négocier avec celle-ci un temps partiel complémentaire de son service d'enseignement pour disposer de la disponibilité nécessaire. Le chef d'entreprise doit prendre toutes les dispositions nécessaires dans la gestion de son entreprise pour dégager le temps nécessaire à son travail d'enseignant. Il ne faut pas oublier que 9 heures hebdomadaires de cours constituent un mi-temps d'enseignement. Il convient donc de ne pas exercer au-delà d'un emploi à mi-temps dans son entreprise.

Ce concept reçoit le soutien des organisations patronales qui voient là un moyen de faire entrer l'entreprise dans les lycées. Il permet d'avoir un enseignement plus en phase avec le monde de l'entreprise, d'enseigner sur le savoir être et de suivre au plus près les évolutions technologiques et les savoir-faires. Il permet également de partager ses expériences avec ses collègues enseignants.

Être professeur associé, c'est être un professionnel qui transmet le goût de son métier aux jeunes.

Hôpital Sèvre et Loire
Une équipe pluridisciplinaire au service de nos aînés

Avant son départ en retraite, Bernard Petiteau tenait à présenter l'Hôpital Sèvre et Loire aux adhérents du REV qui le souhaitaient.

C'est avec son dynamisme habituel et à l'occasion de son dernier jeudi d'activité qu'il l'a fait pour une quarantaine de personnes, le jeudi 15 mars 2007.

L'Hôpital local Intercommunal "Sèvre et Loire", adhérent du réseau depuis 2 années, est une création juridique nouvelle qui date de 2000. Cet hôpital résulte de la fusion de l'hôpital de Vertou et du centre hospitalier du Loroux-Bottereau. L'entité comprend 4 implantations : 2 sites hospitaliers au Loroux-Bottereau et à Vertou, et 2 domiciles collectifs, l'un à Haute-Goulaine et l'autre à la Haye-Fouassière. L'hôpital intégrera au 1er janvier 2008 dans son entité juridique la Maison d'Accueil Spécialisée du Loroux-Bottereau qui accueille des personnes handicapées lourdement dépendantes.

Mise à part la Maison d'Accueil Spécialisée, l'hôpital a une orientation gériatrique autour de sa maison de retraite et des domiciles collectifs. Pourtant son activité de soins intègre également des lits de médecine et de réadaptation en soins de suite pour les personnes nécessitant une phase de rééducation post-opératoire.

L'Hôpital local Intercommunal de Vertou offre une capacité totale de 507 lits. Son conseil d'administration est présidé par le maire de Vertou en tant que premier magistrat de la ville d'implantation du siège social.

Contrairement à ce que pense souvent le néophyte, ce type d'établissement n'est pas totalement financé par l'assurance-maladie puisque celle-ci intervient à hauteur de 56%. La population qui le fréquente, notamment en maison de retraite, est également financeur tout comme l'est le Département par l'intermédiaire de l'allocation personnalisée d'autonomie ou l'aide sociale et de nombreux utilisateurs de services produits par l'hôpital (la restauration réalise des repas pour divers services externes).

L'hôpital se singularise par un ensemble immobilier largement rénové, ce qui fait dire au directeur qu'il est autant "bâtisseur que directeur".

Les médecins directement rattachés à l'hôpital sont peu nombreux, le différenciant ainsi des centres hospitaliers : dans ce type de structure il est fait appel à la médecine de ville, les patients et les résidents faisant appel à leur médecin personnel, même si le système évolue progressivement vers l'emploi direct de médecins par l'hôpital lui-même.

Bernard Petiteau a longuement insisté au cours de sa présentation sur la multitude de professionnels présents, bien au-delà des seules blouses blanches, qui concourent au bon fonctionnement de l'hôpital. Il a présenté les divers métiers de l'hôpital, du directeur au personnel technique, des services administratifs aux services de soins en passant par la restauration et le service informatique ; c'est ainsi 48 métiers différents que l'on recense parmi la moyenne des 550 personnes payées chaque mois, l'hôpital ayant la particularité d'avoir un personnel féminin important à temps partiel.

Nous ayant largement démontré l'importance pour les résidents de pouvoir apprécier une nourriture produite sur le site, (en complément pour les malades d'une chambre agréable et du sourire des soignants), les cuisiniers nous ont prouvé leur savoir-faire au cours du buffet qui a suivi cette présentation.

Merci à l'ensemble des membres du personnel de l'hôpital qui se sont mobilisés pour le REV au cours de cette soirée.

Le REV fait salle comble pour son Assemblée Générale

De très nombreux adhérents étaient présents à l'Assemblée Générale du Réseau, qui s'est tenue, le 8 mars 2007, à l'Hôtel de Ville de Vertou.

Au-delà d'un moment d'échange et de convivialité toujours apprécié, l'Assemblée Générale est l'occasion, pour chacune des Commissions : Animation, Action, Communication et Accueil, de présenter le travail accompli tout au long de l'année, et les nombreux projets à venir.

Au moyen de finances toujours aussi saines, et de l'énergie sans faille de ses équipes, le Réseau proposera des animations ludiques et festives : karting, descente en radeaux, soirée avec la LINA (ligue d'impro), et informatives : mise en place et traitement d'un questionnaire sur les transports pour les trajets domicile-travail, des actions auprès des collèges, lycées et enseignement supérieur, pour faire connaître aux étudiants et à leurs professeurs, le monde de l'entreprise.

Ce dernier thème a été d'ailleurs, largement repris et encouragé, par les élus venus en nombre à cette soirée, parmi lesquels : Laurent Dejoie, Maire de Vertou, Serge Poignant, Député-Maire, Martine Lhostis, Conseillère Générale.

Cette Assemblée était également élective et a désigné les membres d'un Bureau renouvelé, à savoir : Alexandre Crespel, Corinne Léone, Laurence Taudière, Jean-Michel Guitteny, Jean-Louis Merlet, Hervé Blanchard, Robert Stahl, Carole Le Déan.

Un grand merci à Patrick Bocquien présent au REV depuis les débuts et ancien vice-président, et Jean-Michel Douillard, qui a veillé à la bonne santé financière de notre association au cours de nombreux exercices, et qui tous deux, ont souhaité quitter le bureau.

♦ ♦ ♦

Rev de foot !

Les entreprises de Vertou sont invitées à participer à une animation très sportive le samedi 23 juin 2007 à partir de 9 h au stade Robert et Vincent Girard 26, rue de la Maladrie - Zone de la Vertonne à Vertou.

Divertissement garanti dans une ambiance amicale et festive !

L'occasion sera ainsi une nouvelle fois donnée aux entreprises du REV de se rencontrer et de se mesurer dans un climat détendu et un cadre peu habituel.

Vous trouverez les informations utiles ci-dessous. N'hésitez pas à vous inscrire !