

2010 FAÇONS

de travailler avec Opcalia Bretagne

Qui sommes-nous ?

Composés de **9 agences en Bretagne**, nous sommes un OPCA Interprofessionnel, Interbranche et Interrégional.

Nous appartenons au **réseau national OPCALIA** et bénéficions d'un agrément régional pour intervenir localement dans différents domaines de compétences :

- ◆ **Gestion de fonds** et financement d'actions de formation
- ◆ **Élaboration** du plan de formation (contrat et période de professionnalisation, DIF, Tutorat, VAE, Bilan de compétences...)
- ◆ Conseil aux entreprises en matière de **Gestion des Compétences et de Management RH**
- ◆ **Conception et mise en œuvre de projets subventionnés**

◆ INFORMER EN CONTINU

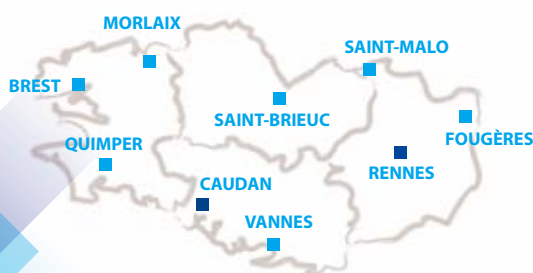
Un réseau de conseillers reconnus pour leur expertise, un numéro indigo 0825 86 86 08, une adresse électronique, info@opcalia.com... OPCALIA apporte aux entreprises l'information spécialisée dont elles auront toujours besoin.

◆ FINANCER VOS PROJETS

Ecouter, analyser et vous apporter de multiples solutions de financement. OPCALIA mobilise des ressources régionales, nationales ou européennes pour donner à chaque entreprise et chaque salarié les moyens de leurs ambitions.

ACCOMPAGNEMENT – FINANCEMENTS : DES SOLUTIONS

- ◆ Formation des salariés les plus exposés à la perte de leur emploi : construction et financement de parcours qualifiants
- ◆ Articulation chômage partiel et formation : construction et financement d'actions
- ◆ Investissement formation au-delà de votre obligation fiscale : recherche de financements – montage du dossier – suivi et interlocuteur des financeurs
- ◆ Thématiques spécifiques telles le handicap – les seniors – la politique alternance : analyse de la problématique – propositions d'actions – suivi et évaluation



REFORME DE LA FORMATION

- ◆ Création du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels alimenté par un pourcentage des contributions employeurs
- ◆ Portabilité du DIF
- ◆ Création du bilan d'étape professionnel
- ◆ Refonte des OPCA

Les collaborateurs Opcalia Bretagne réunissent leurs compétences et leurs expertises pour développer un service sur-mesure et de proximité.

Fidèles à nos engagements, nous accompagnons au quotidien chaque investissement formation dans le respect des spécificités de chaque entreprise et des besoins des salariés.

Pour en savoir plus,
www.opcalia-bretagne.com

37 534

ENTREPRISES ADHÉRENTES

94

ANTENNES TERRITORIALES

28

OPÉRATEURS (3 DÉDIÉS AUX
BRANCHES PROFESSIONNELLES,
25 EN RÉGIONS)

61 %

DE TPE (-10 SALARIÉS), QUI
EMPLOIENT 5 % DES EFFECTIFS
SALARIÉS CUMULÉS

39 %

DES ENTREPRISES DE MOINS
DE 50 SALARIÉS ONT EU RECOURS
À LA FORMATION EN 2009

343 000

SALARIÉS FORMÉS

410 M€

DE COLLECTE

520

COLLABORATEURS

OPCALIA AUJOURD'HUI EN CHIFFRES

26 branches et secteurs professionnels 15 adhérents

- Activités du déchet
- Assainissement
- Bijouterie, joaillerie, orfèvrerie, cadeau
- Cristallerie, verrerie à la main et mixtes
- Désinfection, désinsectisation, dératisation (3D)
- Énergie et environnement
- Industrie de la brosse
- Industrie du jouet et de la puériculture
- Manutention et nettoyage aéroportuaire
- Manutention et nettoyage ferroviaire
- Prévention sécurité
- Réseau des Banques Populaires
- Services de l'eau
- Services funéraires
- Transport aérien

11 partenaires

- Associations d'insertion
- Autoroutes
- Esthétique, parfumerie
- Fédération de la formation professionnelle
- Groupement d'employeurs et GEIQ
- Industries avicoles
- Industries du verre mécanique
- Jeux vidéos
- Orthopédie et orthésie
- Services de santé au travail
- Union Nationale des Entreprises Adaptées (UNEA)

61 M€ DE COFINANCEMENTS PUBLICS

Ressources publiques mobilisées en 2009 en faveur du développement de la formation professionnelle (+ 63 % comparé à 2008). Cette augmentation est liée à la mobilisation nationale des partenaires sociaux dans le cadre de la lutte contre les effets de la crise.

32,5 M€ accordés par le Fonds Unique de Péréquation (FUP)

28,5 M€ issus de grands partenaires publics :

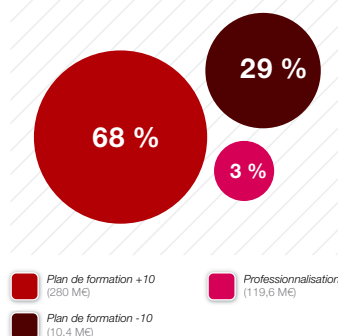
- **14 M€** de ressources publiques externes
30 000 salariés issus de 6 000 entreprises ont été accompagnés sur l'ensemble des territoires nationaux grâce à des financements de l'État, du Fonds Social Européens (FSE), des Conseils Régionaux et de l'Agefiph.
- **14,5 M€** dans le cadre du plan anti-crise de l'État
8 600 demandeurs d'emploi licenciés économiques ont notamment été soutenus à ce jour via des ressources du FSE dans le cadre de l'Accord État/FUP du 21 avril 2009 qui a marqué une mobilisation accrue d'Opcalia sur le déploiement du CTP (Contrat de Transition Professionnelle) et de la CRP (Convention de Reclassement Personnalisé).

13 % des ressources totales d'Opcalia

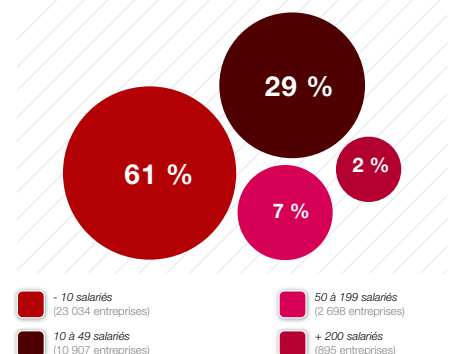
PARTICIPATION DES ENTREPRISES

Identique à 2008,
la répartition de la participation
selon la taille des entreprises se
montre indépendante
des variations économiques.

Répartition de la collecte par dispositif :



Répartition des entreprises adhérentes selon l'effectif :



LA SNC SALAISONS CELTIQUES CONSOLIDE SES BASES



11 salariés de l'entreprise de salaisons et charcuterie ont suivi en 2009 une formation de maîtrise des savoirs fondamentaux. Une démarche difficile à engager, tant il n'est pas évident pour chacun d'admettre une faiblesse en langue française ou en calcul.

C'est suite à une réunion d'information sur l'illétrisme, à Pontivy, que l'idée d'une formation sur les savoirs fondamentaux a germé dans l'esprit de Jean-Marc Belz, conseiller formation d'Opcalia, et du responsable production de Salaisons Celtiques. « **Jean-Marc Belz nous a proposé de profiter d'un projet intitulé « Atouts Connaissances », se souvient Eric Le Pottier, alors responsable formation de l'entreprise. On a estimé qu'une formation de maîtrise des savoirs fondamentaux pouvait être intéressante pour les animateurs des équipes autonomes de production : depuis 2 ans, ces salariés non hiérarchiques, postés sur lignes, sont chargés d'animer leur équipe. Ils ont également pour mission de présenter les indicateurs de la veille à la hiérarchie et à leurs collègues, de mener chaque matin une réunion de 5 minutes pour faire le point sur les performances, stimuler leur équipe, l'avertir d'un changement de process. Tableaux, notes, pourcentages sont des choses qu'un animateur rédige ou utilise chaque jour. Si ses messages sont truffés de fautes d'orthographe, s'il ne sait pas lire un pourcentage, s'il craint de s'exprimer devant ses collègues, il ne pourra pas faire passer les consignes, il ne sera pas crédible.** » Mais comment convaincre des salariés qu'une remise à niveau leur serait profitable? « **Il fallait une finalité à cette formation, raconte Eric Le Pottier. Il est difficile pour quelqu'un qui n'est pas à l'aise avec le calcul ou la langue française d'accepter qu'on le lui dise, sans qu'il se sente dévalué, jugé. On a donc expliqué aux animateurs que puisqu'on leur demandait de nouvelles compétences, on allait leur donner des outils pour y arriver.** » Les inscriptions se sont faites sur la base du volontariat. 11 salariés ont suivi la formation, 1 a décroché en cours de route. Répartis en deux groupes, les stagiaires ont bénéficié de 6 journées de formation, organisées en fonction des contraintes de l'entreprise. Passé le cap des tests pour évaluer leur niveau, -un moment difficile-, l'adhésion au programme a été partielle ou totale selon les personnes. Mais toutes sont ressorties satisfaites de l'expérience, surtout les parents de jeunes enfants, ravis de cette remise à niveau valorisante.

Collective ET individuelle

C'est le paradoxe et la force de la formation : « **elle s'appuie sur une méthode pédagogique dont la principale caractéristique est l'individualisation qui permet des parcours à la carte, expliquent les formateurs. Les tests d'évaluation ont servi à établir des critères, qui ont eux-mêmes servis à adapter les contenus de la formation aux différents stagiaires. Mais c'est également un projet collectif : les groupes ont été invités à travailler sur des objectifs communs, en s'appuyant sur leur dynamique et en utilisant les compétences de chacun.** » Compréhension et expression écrites, communication orale, bases du calcul et du raisonnement logique ont été travaillés en commun et en formation individualisée, avec pour objectif final la présentation au comité de pilotage (Direction, conseiller Opcalia, formateurs), par groupe, de l'entreprise et de son poste de travail sous forme de Powerpoint commenté oralement. Eric Le Pottier sait que ça a été une épreuve pour eux, « **mais qu'ils sont très contents de l'avoir fait. Ils sont aujourd'hui beaucoup plus à l'aise pour communiquer sur leurs tableaux. Ils ont pris confiance, ont acquis de l'aisance.** » Et l'intérêt de l'entreprise dans tout ça? « **C'est d'avoir des animateurs d'équipes autonomes, qui mènent des réunions quotidiennes bien faites, qui sont à l'aise pour expliquer les indicateurs à leurs collègues, qui savent faire passer des messages : la performance des équipes s'en ressent.** » L'enveloppe financière accordée au projet «Atouts Connaissances» a permis de subventionner la totalité du volet pédagogique. « **Une aide décisive pour la direction de l'entreprise, qui n'avait pas budgétisé la formation,** » estime Jean-Marc Belz. Les intervenants ont été choisis par Salaisons Celtiques dans une liste de cabinets référencés par Opcalia.

La qualification du personnel est au coeur des préoccupations de l'entreprise. Un projet de Certificat de Qualification Professionnelle est d'ailleurs actuellement discuté, destiné aux responsables d'atelier. Pour obtenir ce certificat, les candidats doivent présenter une soutenance écrite et orale à l'issue de leur formation. Un accompagnement à la préparation de cette soutenance est à l'étude, sur le même modèle que la formation, sur la maîtrise des fondamentaux. Intéressé par ce projet innovant et inédit, Opcalia travaille avec l'entreprise sur la formalisation d'un programme d'accompagnement.

SALAISONS CELTIQUES

Parc d'activité de Tréhonin Le Sourn
56 302 PONTIVY cedex
Tél. : 02 97 25 83 83
formation@onno.fr

Site complémentaire
à Saint-Méen-le-Grand (35)
ACTIVITÉ : préparation de salaisons
et charcuterie
EFFECTIF : 380 salariés
FORME JURIDIQUE : SNC

DATE DE CRÉATION : 1920
GÉRANT : Marc Mauger
CONSEILLER FORMATION OPCALIA :
Jean-Marc Belz
Tél. : 02 97 63 87 67
jean-marc.belz@opcalia-bretagne.com



GUISNEL DEVELOPPE

LES COMPETENCES DE SES SALARIES

La formation fait partie intégrante de la culture d'entreprise du groupe Guisnel. Dans un contexte économique difficile, le recours à la reconversion des salariés va donc de soi.



Fondé en 1957, le groupe regroupe plusieurs activités, dont la distribution de meubles neufs, la location de camions avec ou sans chauffeur, la logistique, la pose de cuisine. Il enregistre en 2009 une baisse sensible de l'activité « transport de meubles », notamment due au dépôt de bilan de clients traditionnels. A côté, le service de pose de cuisine ne connaît pas la crise : le département compte aujourd'hui 35 poseurs, contre 5 à son lancement, en 2006. Afin d'éviter le licenciement de salariés sur l'activité en difficulté, la SA Guisnel leur propose de se reconvertir dans la pose de cuisine : « **cette formation professionnelle de 4 mois à temps plein était ouverte à tous, rappelle Marie Labarre, responsable formation du groupe, mais ciblait plus particulièrement les techniciens de quai, souvent non diplômés, et qui auraient eu plus de difficultés à retrouver du travail s'il avait fallu se résoudre au licenciement. Il est toujours plus facile aux chauffeurs de trouver un nouvel emploi.** » Fin 2009, 12 personnes viennent ainsi grossir les rangs des poseurs de cuisine. Parallèlement, on invite les chauffeurs titulaires du permis C (poids lourd) à passer le permis EC (super lourd), et les techniciens de quai à suivre une formation au permis C pour remplacer les chauffeurs appelés à conduire les véhicules d'un tonnage supérieur. « **Les tournées s'allongent, les volumes transportés augmentent, c'est une façon de nous adapter au marché,** explique Marie Labarre. **Cette formation prévue pour une vingtaine de salariés se déroulera entre 2010 et 2011.** »

Respecter l'individu

Mis en relation avec le groupe Guisnel par la CCI de Saint-Malo, Opcalia Bretagne propose un accompagnement qui séduit l'entreprise : « **outre un accompagnement financier important et l'obtention d'aides, - l'Etat subventionne une partie de la reconversion à la pose de cuisine - Opcalia a su nous mettre en relation avec les bonnes personnes pour monter nos projets de formation,** estime Marie Labarre. **Nous avons également été soutenus financièrement par l'OPCA transports.** » Le budget de l'opération s'élève à près de 195 000€.

Prévention des risques professionnels, formation, promotion interne ne sont pas des mots creux pour la société Guisnel. On se souvient des nombreux prix obtenus pour son engagement en faveur de la prévention des risques routiers ; on connaît ses écoles de formation intégrées pour les conducteurs routiers, validée par un diplôme d'Etat. « **L'homme est au coeur des préoccupations de notre Président,** dit la responsable formation. **La richesse de l'entreprise, c'est son capital humain. Le développement personnel de chacun de nos salariés, l'acquisition de performances nouvelles, la possibilité qui lui est offerte de progresser au sein du groupe participe au bon climat de l'entreprise.** » Lorsqu'un poste se libère, avant de se tourner vers l'extérieur, il est d'usage chez Guisnel de lancer un appel à candidature auprès du personnel, d'évaluer les compétences en interne. « **Un de nos chauffeurs est ainsi devenu responsable d'agence, un formateur responsable cuisine. Beaucoup de nos salariés ont commencé ici sous contrat d'apprentissage, et ont évolué au rythme des formations et des reconversions.** »

GRUPE GUISNEL

Route de Dinan
35120 DOL DE BRETAGNE (siège)
11 sites
Tél. : 02 99 48 47 47
Fax : 02 99 48 47 61
guisnel.contact@guisnel.fr
www.guisnel.com

ACTIVITÉ : transport et distribution

EFFECTIF : 850 salariés

DATE DE CRÉATION : 1957

FORME JURIDIQUE : SA

PDG : Yann Guisnel

CONSEILLER FORMATION OPCALIA :

Nathalie DORE

Tél. : 02 23 20 00 20

nathalie.dore@opcalia-bretagne.com





SARIA®

PREVENTION DU RISQUE ROUTIER : L'UNION FAIT LA FORCE

Un comité de pilotage qui associe un groupe d'entreprises, des représentants du personnel, son courtier en assurance, la médecine du travail, la Direction régionale du Travail, l'Automobile Club prévention et Opcalia Bretagne, ce n'est pas courant. SARIA Industries l'a fait, ça marche et c'est exemplaire.

L'aventure commence en 2007. SARIA Industries et l'Automobile Club Prévention imaginent un programme de prévention du risque routier pour les chauffeurs du groupe, suite à un diagnostic sur l'accidentologie de la profession. Spécialisé dans la valorisation industrielle de la biomasse, le groupe de 1400 collaborateurs emploie près de la moitié de ses effectifs à la collecte, principalement de coproduits animaux. La création d'un comité de pilotage est validée. Son objectif : décider des actions à mener pour réduire le nombre d'accidents, améliorer le comportement des conducteurs sur la route, garantir leur sécurité et celle des tiers : **« cette démarche nous a conduit à relever les accidents, mais également le moindre accident bénin, de la portière rayée au rétroviseur endommagé, explique Elisabeth Jaspard, adjointe DRH chargée de la formation. Tout est analysé avec le chauffeur, sa conduite, ses gestes, afin qu'il prenne conscience de ce qui s'est passé, qu'il fasse en sorte que l'accident ne se reproduise pas et surtout qu'il ne dégénère pas en accident beaucoup plus grave. La fréquence des accidents conduit à la gravité. »** Mis au courant du projet au cours d'une discussion, en 2008, Sébastien Guillou saisit son importance et propose à SARIA Industries l'aide d'Opcalia Bretagne. Le conseiller formation, qui suit l'entreprise depuis 4 ou 5 ans, a déjà travaillé avec elle sur l'égalité des chances hommes/femmes et sur la formation des seniors. **« Pour ce programme de prévention du risque routier, nous avons établi une fiche projet, et provoqué une rencontre avec la DRTEFP* »** se souvient-il. **« Opcalia a été porteur du projet, estime Elisabeth Jaspard. L'organisme a fait le lien avec les services de l'Etat, a permis que notre dossier soit éligible au Contrat de Plan Etat Région, a suivi et suit toujours les actions mises en oeuvre. Il a su mettre en avant l'originalité du projet, notamment notre partenariat avec l'Automobile Club Prévention, et susciter l'intérêt de la DRTEFP qui a souhaité faire partie du comité de pilotage. »**

Des formations différentes

Entre 2008 et 2011, 600 collaborateurs auront suivi une formation sur la sécurité. Après les managers, sensibilisés au problème fin 2007, les chauffeurs ont commencé le programme. Deux formules sont proposées par le prestataire, l'Automobile Club Prévention. Destinée aux salariés ayant eu au moins 2 accidents dans l'année, la formation « multi-accidentés », mi-théorique mi-pratique, a pour objectif de faire prendre conscience au chauffeur de l'évitabilité de l'accident, de ses comportements non adaptés et des risques qu'ils engendrent, pour lui et les autres usagers, de décider d'un autre mode de conduite. Les 6 modules de 2,5 heures de « prévention du risque routier » s'adressent aux agents qui n'ont pas eu d'accident, ou moins de 2. On y aborde les comportements à tenir pour éviter l'accident lié à la typologie du groupe. Un peu en marge, la formation « constat » rappelle la façon de remplir correctement le document après un accident. **« Le comité de pilotage se réunit tous les 4 mois, précise la responsable formation. Ce suivi permet à tous les partenaires de faire le point sur l'évolution de l'accidentalité, sur les salariés formés et de prendre des mesures correctives. Suite à ces réunions de restitution, des messages de prévention sous forme d'affichage ont été formalisés, des documents d'analyse à remplir dans les 48h après un accident ont été édités, afin de comprendre ce qui s'est passé. »** Le nombre d'accidents diminue dans le groupe, de l'ordre de 8 à 9% par an. Une prise de conscience émerge : l'accident n'est pas une fatalité, il peut être évité. Cette prise de conscience est un préalable à toute action, à toute formation.

*Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (aujourd'hui "DIRECCTE")

SARIA INDUSTRIES

Direction Ressources Humaines
86 rue Neuve
29187 CONCARNEAU cedex
Tél. : 02 98 60 61 50
Fax : 02 98 60 61 91
www.saria.fr

Siège social : Saint-Denis (93)

16 sites industriels
et 21 centres de transfert
4 pôles d'expertise

ACTIVITÉ : valorisation industrielle
de la biomasse

EFFECTIF : 1400 collaborateurs

CA 2009 : 309 millions €

PDG : Jean-Louis Hurel

CONSEILLER FORMATION OPCALIA :

Sébastien Guillou

Tél. : 02 98 90 75 94

sebastien.guillou@opcalia-bretagne.com



TY GWENN REDEFINIT LA NOTION D'ÉQUIPE

Confronté à un marché tendu, le Président des Constructions TY GWENN n'a pas courbé le dos en espérant des jours meilleurs : il a mis à profit ce ralentissement de l'activité pour redéfinir les objectifs de son entreprise et booster son équipe par une formation pertinente.

TY GWENN est une société solide. Des centaines de foyers bretons lui ont fait confiance pour mener à bien ce qui leur tenait à cœur : la construction de leur maison. Entreprise familiale implantée en Bretagne depuis 25 ans, elle a su conquérir une part du marché de la construction en proposant à ses clients des prestations de qualité, la prise en charge de leur projet personnalisé, le recours à des artisans locaux compétents, un suivi de chantier efficace, une livraison dans les délais et les prix impartis. Malgré tous ces atouts et une réputation qui n'est plus à faire, la société a dû faire face depuis 2 ans à une baisse d'activité liée à la crise de l'immobilier. **« On a profité de ce creux pour se remettre en cause, »** explique Jean-Jacques Menguy, Président des Constructions Ty Gwenn. **« On a passé en revue nos habitudes, nos process, cherché des solutions, ciblé nos besoins, et contacté Opcalia pour demander ce que la structure pouvait faire pour nous aider. »** Nathalie Pietrzak a apporté des réponses aux questions : **« nous pouvions bien sûr épauler notre adhérent, se souvient la conseillère formation Opcalia . Nous étions déjà intervenus en 2008 pour monter le projet de formation au management de proximité de 3 salariés. La nouvelle demande de Monsieur Menguy s'inscrivait dans la continuité de cette formation. Nous avons analysé son projet, y avons apporté des informations complémentaires. Nous l'avons dirigé vers un consultant, PEI Conseil, et avons participé au financement de l'opération. »** 2 ans plus tôt, le formateur était déjà PEI Conseil. Jean-Jacques Menguy en avait été très satisfait : **« le programme proposé était pertinent et qualitatif, les journées de formation riches pour nos salariés qui avaient besoin de renforcer leurs compétences. »**

Un management participatif

L'objectif, cette fois, est d'améliorer le fonctionnement de l'équipe de direction. Jean-Jacques Menguy lui-même, son assistante, le responsable du service technique et celui du service dessin ont commencé la formation en juin dernier ; elle ne se terminera qu'en octobre 2011. Au sein de ce groupe de travail intitulé groupe de progrès, on définit les responsabilités et les missions de chacun, on apprend à contrôler, à déléguer, à travailler avec les autres, à optimiser les compétences, à diagnostiquer les forces et les faiblesses de l'entreprise, à construire ses propres plans d'actions. **« Pour bien redémarrer notre activité, il nous faut répondre à deux questions - quels sont les objectifs de la société ? Comment y arriver ? - et poser les bases d'un fonctionnement opérationnel, »** estime Jean-Jacques Menguy. **« C'est un préalable indispensable et essentiel. Ce groupe de progrès, je l'ai souhaité pour que les changements que j'ai initiés, et que je sais nécessaires pour l'avenir de la société, ne soient pas mis en place sans concertation. »** Pour mener ce groupe, le formateur utilise des études de cas, encourage les échanges et les critiques constructives, appelle à dialoguer avec les acteurs de l'entreprise qui ne sont pas membres du groupe de progrès. 4 réunions ont déjà eu lieu. **« Entre ces sessions, les journées de travail permettent de tester de nouveaux process, d'avoir du recul sur ce qui a été dit et proposé, apprécie le Président de TY GWENN. On en voit déjà les effets : on s'est dit des choses pour qu'il n'y ait pas de zones d'ombre entre nous, pour que nous soyons d'accord sur les objectifs à atteindre. Un certain nombre d'actions ont été mises en place et ont déjà changé notre façon de travailler. »** Un premier bilan de l'opération va être fait en octobre. Un suivi à 4 mois aura lieu en février, et un bilan final en octobre 2011.

CONSTRUCTIONS TY GWENN

166 rue de Belgique - 56000 LORIENT
5 antennes à Lorient, Pontivy, Auray,
Quimperlé, Concarneau
Tél. : 02 97 37 33 99
tygwennlorient@wanadoo.fr

ACTIVITÉ : construction de maisons individuelles

EFFECTIF : 24 salariés

CA 2009-2010 : 14 M€

DATE DE CRÉATION : 1985

FORME JURIDIQUE : Société par actions simplifiée

PRÉSIDENT : Jean-Jacques Menguy

CONSEILLER FORMATION OPCALIA :

Nathalie Pietrzak

Tél. : 02 97 89 05 20

nathalie.pietrzak@opcalia-bretagne.com





ADELIANCE MISE SUR SA VALEUR AJOUTÉE

Depuis 4 ans, Opcalia accompagne Adeliance. Il lui apporte écoute, conseils, soutien dans sa démarche de formation des salariés. Une formation indispensable pour le groupement d'employeurs.

« **Notre valeur ajoutée, ce sont nos salariés. Plus ils sont formés, et mieux nous arrivons à mailler leur activité.** » Pour Marie Derrien, responsable RH d'Adeliance, la problématique est simple : un groupement d'employeurs a besoin de salariés ayant des compétences à jour, capables de passer d'une entreprise à une autre et de s'adapter à des outils et à des modes de fonctionnement différents. Association loi 1901, Adeliance emploie 65 salariés en CDI, qui se partagent entre 98 entreprises adhérentes des bassins de Saint Brieuc, Lamballe, Lannion et Guingamp. Elle met à leur disposition son personnel qui se partage entre au moins 2 adhérents : certains salariés font une saison d'hiver chez l'un, une saison d'été chez un autre, ou partagent leurs semaines entre plusieurs entreprises... Temps partagé à la semaine ou à l'année, les scénarios sont multiples. Décidé en fonction des besoins soit du salarié, soit de l'entreprise qui l'accueille, le plan de formation de l'association concerne tout le monde et tous les domaines, de la bureautique à la sécurité en passant par le droit et la manutention. « **C'est une de nos forces**, estime Marie Derrien. **Par la formation, nous adaptons nos salariés aux entreprises et sommes à même de proposer du personnel compétent et adaptable. Lors des sessions, nos salariés sont réunis par métier, ce qui leur permet d'échanger, de tisser des liens, de se créer un réseau qui peut leur être utile dans leur poste en cas de questionnement. Certains sont également formés sur poste, dans l'entreprise – lors d'un changement de logiciel par exemple – pour être rapidement opérationnels.** » Opcalia accompagne ce plan de formation en proposant la solution la plus adaptée aux besoins de l'association, au regard du plan prévisionnel et du contexte.



Marie Derrien

L'importance des bonnes relations

En 2009, la structure doit faire face à une baisse sensible d'activité : plus de 15% de ses adhérents, connaît des difficultés. Fermetures, diminution des commandes entraînent une baisse du nombre d'heures de mise à disposition, et des embauches. « **Nous avons donc déposé des demandes de chômage partiel pour certains de nos salariés, touchés par la baisse d'activité des entreprises adhérentes où ils étaient mis à disposition, afin de pallier au temps nécessaire pour trouver de nouvelles entreprises ayant besoin de leurs compétences**, explique Marie Derrien. **Nous avons appris par Sandrine Guillemot, conseillère formation pour Opcalia, que nous devenions ainsi éligible au FUP 3.2, une mesure spécifique d'accompagnement des entreprises ayant eu recours au chômage partiel.** ». Une subvention qui a permis à Adeliance de financer à hauteur de 70% les coûts pédagogiques des formations. « **Cette aide nous a permis de maintenir les postes de 2 seniors, de proposer à une salariée une formation exigée par une entreprise, -son contrat a ainsi évolué de CDD en CDI- d'offrir à une autre de se former à un métier dans lequel elle s'épanouit aujourd'hui...** ». Pour Sandrine Guillemot, « **c'est notre rôle de proposer des solutions à nos adhérents. D'où l'importance des contacts réguliers pour se tenir au courant de la santé financière et des projets des entreprises.** ». De bonnes relations appréciées par la responsable RH d'Adeliance : « **on s'entend vraiment bien avec Sandrine Guillemot. Elle nous connaît, elle est toujours là pour nous proposer un accompagnement. Elle vient d'ailleurs de m'appeler pour m'avertir que la mesure FUP FPSP nous était à nouveau accordée pour cette année. On apprécie son suivi. On plébiscite également les petits-déjeuners organisés par Opcalia, pour tenir leurs adhérents informés des nouvelles dispositions, des nouvelles lois en vigueur : ça nous fait vraiment gagner du temps !** »

ADELIANCE

1 rue Pierre et Marie Curie
BP 413
22194 PLERIN
Tél. : 02 96 58 61 62
Fax : 02 96 58 61 63
contact@adeliance.fr
www.adeliance.fr

ACTIVITÉ : groupement d'employeurs
(98 adhérents)

EFFECTIF : 65 salariés

CA 2009 : 1,72 M€

DATE DE CRÉATION : 1999

FORME JURIDIQUE : association loi 1901 à but non lucratif

PRÉSIDENT : Laurence Quéré

CONSEILLER FORMATION OPCALIA :

Sandrine Guillemot

Tél. : 02 96 68 03 03

sandrine.guillemot@opcalia-bretagne.com



SODIFRANCE VOIT GRAND ET LOIN

Sodifrance s'est engagée dans une démarche de certification CMMI, un référentiel d'évaluation international destiné aux métiers de l'ingénierie. Un pari sur l'avenir qui appelle des changements majeurs dans l'entreprise et nécessite l'implication des salariés.



Le CMMI était jusqu'alors l'apanage des sociétés nord-américaines, qui en faisaient un argumentaire marketing en Europe. Ensemble de bonnes pratiques destinées à évaluer et améliorer la qualité des activités des entreprises d'ingénierie, ce référentiel de 5 niveaux est encore peu prisé des sociétés françaises. Long et difficile à mettre en place, coûteux, il devient pourtant pour les grands donneurs d'ordre un critère de sélection des fournisseurs. SODIFRANCE ne s'y est pas trompée : la société d'ingénierie et de conseil en informatique, spécialiste de la migration industrielle, a planifié un plan quinquennal (2007-2012) pour engager un plan d'amélioration. Le CMMI compte 5 niveaux; chaque niveau mesure l'atteinte des objectifs d'un groupe de processus. En devenant en juin 2009 la première entreprise du grand Ouest à obtenir le niveau 2, SODIFRANCE a fait la preuve de ses compétences. **"Nous travaillons aujourd'hui à élargir le projet d'amélioration aux domaines de processus de niveau 3 à l'échéance 2012,** explique Olivier Bachelart, responsable Processus et Qualité. **L'objectif est de standardiser les pratiques acquises au niveau précédent, de maîtriser le référentiel interne. Ce niveau engage l'avenir de l'entreprise. De nouvelles pratiques voient le jour, plus efficaces, qui influent sur son organisation. Cette réorganisation totale, c'est à la fois la plus-value et la contrainte majeure du projet. Nous avons formé des groupes qui, depuis 2009, sont accompagnés individuellement en interne et par des consultants. C'est une formation dans la durée qui représente un investissement important pour l'entreprise. Il faut accompagner le changement, expliquer, échanger, prouver le bien-fondé de ces bouleversements et les avantages que tous vont en tirer. La concertation avec les salariés est indispensable pour élaborer un plan stratégique et une planification de l'amélioration des processus. On doit arriver à une prise de conscience collective."**

À l'écoute des entreprises

Opcalia intervient en co-finançant la formation des participants aux 8 cercles de qualité mis en place dans le cadre de la certification, et les interventions des 2 consultants choisis par SODIFRANCE pour structurer la démarche. **« Il y a pourtant une différence avec nos actions habituelles,** note Valérie Rabaey, du département Projets d'Opcalia : **nous avons été impliqués en amont du projet, grâce à la vigilance de Nicole Iglesias, notre assistante formation. En discutant de façon informelle avec la responsable formation de SODIFRANCE, elle a eu connaissance de la démarche de certification de la société, s'est rendue compte de son importance et a tout de suite passé l'info à notre département projet. Cela montre bien le rôle de l'assistante dans l'accompagnement des entreprises, l'importance des relations qu'elle tisse avec elles, la valeur de son écoute. Cette anticipation nous a permis de prévoir l'impact du projet de SODIFRANCE sur le plan de formation »** Outre la mise au point de ce plan, Le département projets d'Opcalia s'est également chargé de présenter le projet de l'entreprise aux services de l'Etat. SODIFRANCE bénéficie ainsi de l'ACE (Aide au Conseil), une enveloppe destinée à financer les actions expérimentales : **« nous avons servi d'intermédiaire entre l'Etat et l'entreprise, comme nous le faisons pour une dizaine de projets annuels du même genre. »** L'implication d'Opcalia dans la démarche de SODIFRANCE est importante. Pour preuve, son intégration dans le comité de pilotage du projet, avec la direction de l'entreprise, le chef de projet, les représentants du personnel et les services de l'Etat.

SODIFRANCE

Avenue Saint Vincent
PA La Bretèche - CS 26804
35768 Saint-Grégoire Cedex
11 implantations en France et à l'étranger,
dont Rennes et Nantes
www.sodifrance.fr

ACTIVITÉ : société de service informatique

EFFECTIF : 900 salariés

FORME JURIDIQUE : SA

PRÉSIDENT DU DIRECTOIRE : Franck Mazin

RESPONSABLE PROCESSUS ET QUALITÉ :

Olivier Bachelart

Tél. : 02 40 18 54 08

obachelart@sodifrance.fr

CONSEILLER FORMATION OPCALIA :

Valérie Rabaye

Tél. : 02 23 20 00 20

valerie.rabaye@opcalia-bretagne.com



OPTIMA MET EN ROUTE UNE DEMARCHE QUALITE

Parce qu'un de ses métiers est de permettre aux citoyens de "mieux vivre ensemble", Optima offre à ses collaborateurs les moyens de "mieux travailler ensemble" par l'installation d'un nouveau système informatique de gestion, et la mise en place de formations pour l'apprivoiser.

Depuis 1993, Optima crée, développe et propose des services innovants en direction d'habitants, de collectivités territoriales, d'entreprises. On fait appel à l'association pour du service (rénovation immobilière, entretien de locaux, nettoyage de mobilier urbain...), de la médiation sociale dans les quartiers, les transports en commun, du conseil pour des diagnostics de territoires et d'organisation et accompagnement à la mise en place de services de médiation et de la formation en direction de celles et ceux qui ont à gérer de la relation. 132 collaborateurs travaillent à Optima répartis au sein des services du siège rennais et dans les agences de Rennes, Nantes Clermont-Ferrand et d'Arcueil. La mise en place du nouvel outil informatique a bousculé les modes de fonctionnement d'Optima : **"il a été conçu pour optimiser notre organisation et nos modes de fonctionnement, pour améliorer notre système d'information, de sa collecte à son analyse**, rappelle Sandra Léocadie, chef de projet et responsable du service Conseil Formation Qualité. **Nous avons réfléchi à la manière dont nous traitons notre information générale et propre à chaque service, afin d'en avoir d'une gestion efficiente. Il était devenu indispensable d'optimiser l'organisation et la gestion de cette information : un manque de fluidité, d'unification occasionne des frictions et du temps perdu. Il était important de passer ce cap tous ensemble pour satisfaire nos clients et dynamiser notre travail collectif.**" Comptabilité, gestion des ressources humaines, gestion commerciale et des affaires sont concernées. Optima a mis en place un comité de pilotage et des groupes de travail qui ont été constitués avec des représentants des services et des départements, de chaque activité, de chaque agence. **"Le cahier des charges n'a pas été simple à synthétiser, se souvient Sandra Léocadie, car nos activités et nos commanditaires sont différents, mais ça a été très intéressant et l'effet immédiat : les assistantes des différents sites s'appellent de plus en plus souvent pour échanger, ont pris des habitudes de travail en commun. Les collaborateurs sont informés. On sent une nette amélioration de la qualité des services et du climat, plus de contacts, une réelle implication des salariés. Les causes de tensions potentielles ont diminué. Il s'est passé quelques chose au niveau collectif et individuel**, en termes de transversalité, de potentialités individuelles et collectives ».

de gauche à droite,
Annie PLAIN,
Sandra LÉOCADIE,
Angélique SAIGET.



Consolider et améliorer

Après des mois de travail et de formations, l'outil est en production depuis janvier dernier et le déploiement n'est pas complètement finalisé. L'établissement d'un cahier des charges, la recherche de prestataires, l'analyse des modes de d'organisation et de fonctionnement, l'organisation et l'étalement des journées de formations nécessitent du temps. Lorsqu'Optima adhère à Opcalia et lui présente son projet bien avancé, la structure met sa nouvelle adhérente en relation avec les services de l'Etat pour l'obtention d'une aide financière de la DRTEFP (Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle). **"Au-delà de cette mission importante d'intermédiaire et de conseiller, nous avons également accompagné le plan de formation des collaborateurs à l'outil de gestion**, explique Valérie Rabaey, du Département Projets ». 20 journées de formation ont été programmées. L'outil est utilisé tous les jours, il a pris sa place à Optima et ses salariés vivent une phase d'appropriation et découvrent au fil du temps ses potentialités. Inévitablement, il y aura des ajustements, des paramètres complémentaires, **"d'autant que l'outil est vivant, peut évoluer, être amélioré**, estime Sandra Léocadie. **Dans les mois à venir, nous allons consolider de ce que nous avons réussi à faire. Nous allons également travailler avec nos collaborateurs du département médiation, qui sont sur le terrain, et se sentent peut-être moins concernés par le nouveau mode de fonctionnement : ses impacts sont pour eux moins visibles et directs que pour leurs collègues des autres départements."**

OPTIMA

Parc d'Activités Rennes Ouest
9 rue du Lt Colonel Dubois
35132 VEZIN LE COQUET
Tél. : 02 99 14 90 90
Fax : 02 99 14 90 91
optima.rennes@optima.tm.fr
www.optima.tm.fr

agences à Nantes, Clermont-Ferrand, Arcueil

ACTIVITÉ : médiations, services, conseils

EFFECTIF : 132 salariés

DATE DE CRÉATION : 1993

FORME JURIDIQUE : association loi 1901

PRÉSIDENT : Philippe CANTIN

CONSEILLER FORMATION OPCALIA :

Valérie Rabaey

Tél. : 02 23 20 00 20

valerie.rabaey@opcalia-bretagne.com



SOBREFER SE PRÉPARE À JOUER DANS LA COUR DES GRANDS

Epaulée par Opcalia, la petite entreprise bretonne passe d'un fonctionnement familial à un fonctionnement de PME en s'appuyant sur le savoir-faire de ses salariés. L'essai est transformé.

Lorsqu'il rachète la Société Bretonne de Ferrailage, au début des années 2000, Hervé Kermorgant hérite d'une entreprise familiale qui a grossi au fil des ans. Une croissance « naturelle », sans problème et sans questionnement particuliers. Issu du monde agricole, le personnel -20 salariés- est formé en interne. **« Evidemment, ça ne pouvait pas durer, explique Hervé Kermorgant. On est dans un monde où la concurrence est de plus en plus rude, où les machines, les produits, les besoins des clients évoluent rapidement. On prend conscience que le stress, les conditions de travail difficiles influent sur la santé des salariés et que le rendement de l'entreprise s'en ressent. Les marchés se tendent, les clients parlent qualité, traçabilité, garantie : aujourd'hui, pour obtenir un marché public, il faut ainsi être labellisé AFCAB, un organisme qui certifie les armatures du béton. »** Des contraintes qui imposent selon lui le passage d'un fonctionnement d'entreprise artisanale à un fonctionnement de PME : la pérennité de la société est à ce prix. Adhèrent Opcalia, il connaît bien Marie-Claude Guillou, conseillère formation, qu'il voit 3 ou 4 fois par an pour faire le point sur ses projets. **« Lors d'une rencontre, il m'a dit qu'il souhaitait évoluer pour obtenir la certification AFCAB, se souvient-elle. Il fallait améliorer la qualité, revoir la production, travailler sur la traçabilité, réduire la pénibilité, former le personnel... Nous lui avons proposé de l'aider pour la mise en oeuvre de l'accompagnement de ces changements et la formalisation du plan de formation; nous avons également co-financé le consultant en charge de ces prestations. »**

Ce consultant sera 1000 Aides, une structure dont l'objectif est la performance de l'entreprise et le bien-être au travail. Sa responsable est notamment chargée de présenter au personnel de Sobrefer le plan de formation. Selon Hervé Kermorgant, **« il était préférable que l'annonce de ces formations soit faite par une personne extérieure à l'entreprise. On ne savait pas comment nos salariés allaient réagir, on craignait qu'ils prennent la nouvelle comme une remise en cause de leur travail. On allait changer le process de fabrication, modifier les conditions de travail, éditer des fiches d'anomalies, etc. autant de nouveautés qui pouvaient être mal vécues par nos gars qui ont pour certains plus de 20 ans de boîte. »**

Hervé
Kermorgant

Les salariés s'approprient l'entreprise

Organisée à l'extérieur de la société, la formation concerne tout le personnel, des soudeurs au responsable qualité, du chef de production à la secrétaire. Et la surprise a été agréable pour Hervé Kermorgant : **« les gens se sont lâchés, ont échangé, ont émis des idées. Le résultat est impressionnant : cette formation a été bénéfique en terme d'actions, de façon de travailler, mais a également changé les mentalités et le climat dans l'entreprise. Les salariés ont pris conscience qu'on s'appuyait sur leur savoir-faire pour évoluer. Ils se sont appropriés l'entreprise, et je sens comme une fierté de leur part « d'appartenir » à cette boîte. »**

L'outil de travail a été modernisé (sa surface a doublé), l'espace réorganisé, des fiches de postes ont été réalisés à partir des documents de l'APA puis avec l'aide de Bretagne Performance ressources Humaines. On a changé le système informatique, embauché un responsable de la traçabilité, formalisé les contrats. 1000 Aides est intervenu 8 demi-journées. Sobrefer n'a pas encore obtenu la certification AFCAB, **« mais on n'en est pas loin, dit son Président. On fait une pause pour bien intégrer les nouveaux processus, pour ne pas brûler les étapes. On a déjà amélioré de nombreux points, et nos clients ne s'y trompent pas. On peut aujourd'hui répondre à des appels d'offres qui nous étaient jusqu'alors interdits. »** L'entreprise profite toujours de l'aide de Marie-Claude Guillou : elle met actuellement en oeuvre une VAE pour un salarié en vue d'une certification reconnue par la branche. Léonard de Vinci a écrit que **« ne pas prévoir, c'est déjà gémir »**. C'est la citation préférée d'Hervé Kermorgant.

SOBREFER

31 route de Plouzané
29280 LOCMARIA-PLOUZANE
Tél. : 02 98 48 40 90
Fax : 02 98 48 47 13
sobrefer@wanadoo.fr
www.sobrefer.com

ACTIVITÉ : armatures pour béton (production d'amatures façonnées et négoce de chaînages et treillis)

EFFECTIF : 20 salariés

CA 2009 : 1 590 000 €

DATE DE CRÉATION : 1972

FORME JURIDIQUE : SAS

PRÉSIDENT : Hervé Kermorgant

CONSEILLER FORMATION OPCALIA :

Marie-Claude Guillou

Tél. : 02 98 80 97 80

marie-claude.guillou@opcalia-bretagne.com



CORRE AUTOMOBILES SE POSE LES BONNES QUESTIONS

Le PDG du groupe Corre automobiles a engagé son entreprise dans une démarche de type GEPC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences). Encouragé et soutenu par Opcalia Bretagne, cet ancien enseignant a choisi une attitude prospective pour contrer la crise.

Adapter son entreprise à son environnement. La rendre concurrentielle. Choisir quel sera son futur en agissant aujourd'hui. Gérer les ressources humaines dans la durée. Persuader ses collaborateurs que leur façon d'être et leurs compétences font la valeur de l'entreprise. Les aider, par la formation, à valoriser ces compétences. La démarche GEPC, c'est un peu tout ça. Se poser à temps les bonnes questions. Lever le nez du guidon. Vaste chantier auquel s'est attelé Frédéric Corre, PDG du groupe qui porte son nom. Il est aidé dans sa tâche par Didier Saloux, conseiller formation Opcalia, pour qui « **l'entreprise est à un tournant. Je l'accompagne depuis longtemps dans ses plans de formation, je la connais bien. Par son ancienne profession, son dirigeant est réceptif à tout ce qui est formation, pédagogie, transmission du savoir-faire et du savoir-être. Une démarche de type GEPC ne pouvait que le séduire.** » Car la formation pour la formation, ça ne veut pas dire grand chose selon Frédéric Corre : « **la formation ne sert pas qu'à former. Elle doit être précédée d'une analyse des difficultés rencontrées, des comportements de chaque salarié. L'histoire et la culture de l'entreprise ont des incidences sur ces comportements et doivent être pris en compte. Elle doit également fédérer. C'est un moment privilégié pour faire passer des messages.** » « **La solution formation en tant que telle n'existe pas,** renchérit Didier Saloux. **Alors que le groupe Corre investit énormément dans la formation depuis des années, les dysfonctionnements existent toujours : c'est la preuve qu'il faut apporter autre chose, travailler sur le contexte de l'entreprise, sur le comportement des collaborateurs.** »

Des formations sur-mesure

Pour ce qui est de la formation métier, tout le monde est au top : « **nos partenaires constructeurs nous apportent leur savoir-faire,** explique Frédéric Corre, **on n'a pas grand chose à innover. Nous avons par contre besoin d'être aidés, par Opcalia notamment, pour trouver des formations qui influent sur les comportements professionnels.** » Ce serait donc si important pour l'entreprise ? « **Tout à fait, estime le dirigeant : il nous faut initier une culture commune à nos 3 sites et à nos collaborateurs, avec des valeurs partagées par tous, optimiser l'organisation, améliorer l'accueil du client. Les salariés doivent apprendre à déléguer, organiser, rendre compte. Les chefs d'équipes doivent se professionnaliser. Travailler dans une entreprise familiale comme la nôtre, ça a les avantages qu'on connaît, mais aussi des inconvénients : issu d'un autre métier, l'encadrement intermédiaire n'a pas de formation au management et a du mal à diriger les copains avec lesquels il a commencé.** » Concurrentiels jusqu'alors, les 3 sites du groupe viennent d'être fusionnés. Une seule entité juridique renforcera la cohésion et le sentiment d'appartenance à un même groupe. Fin 2009, pendant 6 jours, le cabinet PEI conseil a auditionné les cadres, la direction, les responsables de services. Des groupes de progrès ont été constitués, pour analyser les points forts et les points faibles de l'entreprise, faire émerger les besoins en formation selon les postes. Les résultats de ce diagnostic et les préconisations du consultant vont être dévoilés ce mois-ci. Un plan de formation sur-mesure sera établi en fonction des groupes de salariés. « **Pour fédérer des collaborateurs, il faut un même projet, des principes de travail identiques, une organisation semblable, tout en conservant la spécificité de chaque site,** dit Frédéric Corre. **C'est ainsi qu'on gagnera en productivité, en efficacité et en performance, et qu'on préparera l'avenir.** »



M. Poupeau,
M^{me} Corre
et M. Corre

CORRE AUTOMOBILES

44 rue du Docteur Rahuel
22003 SAINT BRIEUC cedex
Tél. : 02 96 68 12 30
Fax : 02 96 60 46 73
Concessions à Lannion et Guingamp

ACTIVITÉ : concessionnaire automobiles, réparations

EFFECTIF : 70 salariés

CA 2009 : 28 millions €

DATE DE CRÉATION : 1963

FORME JURIDIQUE : SA

PDG : Frédéric Corre

CONSEILLER FORMATION OPCALIA :

Didier Saloux

Tél. : 02 96 68 03 03

didier.saloux@opcalia-bretagne.com

ILS NOUS FONT CONFIANCE

*Opcalia mobilise
des financements publics*
pour des projets d'entreprises*

Exemples d'accompagnement réalisés en 2009-2010

- Lutte contre l'illettrisme
- Conception d'un réseau de franchise national
- Développement à l'international
- Création d'école interne
- Réorganisation interne dans un contexte de crise
- Prévention à la conduite routière
- Prévention des TMS
- Prévention des risques psycho-sociaux
- Réorganisation de la fonction achat au sein d'un groupe national
- Accompagnement au changement
- Optimisation des processus de production
- Action de VAE collective
- Management RH - TPE/PME
- Accompagnement entreprises chômage partiel
- Aide au conseil GPEC

*EDEC, FUP, FPSPP, Contrat de projets Etat-Région, Aide au Conseil, FSE...

Société	Secteur d'activité	Effectifs
A.P.A.	3D	24
A.R.T. SELLE	Brosserie	25
ADELIANCE	Groupement d'employeurs	65
ANSAMBLE	Restauration Collective	2 102
ASTEN	Informatique	54
BEAUMANOIR	Distribution Textile	5 000
BRETAGNE ARMATURES	Métallurgie Bâtiment	14
BRIDOR	Production Viennoiserie et pain	480
CELYS	Industries carrières et matériaux	240
CENTRE D'ABATTAGE DE DINDES DU FAQUET	Abattage dindes	60
CONSTRUCTIONS TY GWENN	Constructions de Maisons Individuelles	24
CORRE AUTOMOBILES	Concessionnaire automobiles, réparations	70
CREABOIS	Agencement - Menuiserie	38
ESCALIERS FLIN SA	Fabrication d'escaliers	130
ETABLISSEMENT BULLIER	fabrication de pinceaux d'art	32
FARMOR	Industrie agroalimentaire	179
GUISNEL DISTRIBUTION	Transports de meubles neufs	850
ICC	Maîtrise d'œuvre	400
LAITERIE NOUVELLE DE L'ARGUENON	Industrie Laitière	250
LES JARDINS D'ARCADIE	Syndicat de copropriété	22
LES MUTUELLES DE BRETAGNE	Réseau sanitaire et social	250
LORANS SA	Distribution Négoces Robinetterie	170
MONIQUE RANOU	Charcuterie Industrielle	580
OPTIMA	Médiation sociale, services, conseils	132
RETIS COMMUNICATION	Réseaux Informatiques	130
RETRITEX	Valorisation Textiles	33
S.A.S. ASSIST SECURITE PRIVEE	Sécurité Humaine Privée	90
SAINT MALO MANUTENTION	Manutention portuaire	32
SARIA INDUSTRIES SAS	Industrie agroalimentaire	1 400
SARL LE ROUIC	Carrosserie Industrielle	22
SITA OUEST	Gestion globale des déchets	600
SNC SALAISONS CELTQUES	Préparation de salaisons et charcuterie	380
SNGG	Galleries Lafayette	152
SOBREFER	Armatures pour béton	20
SODIFRANCE	Société de Service Informatique	900
SPRD	Manutention Industrielle	38
STADE RENNAIS FOOTBALL CLUB	Club sportif	159
THAERON FILS	Ostréiculture	70
TIMAC	Agro-fournitures	643

2010 FAÇONS

de travailler avec Opcalia Bretagne

Adresse : 4 bis, allée du Bâtiment - 35000 Rennes
Site : www.opcalia-bretagne.com
Directeur de publication : Alain Hellard
Maquette : Idoine-Rennes

