

Editorial



L'info du mois...

- Le client du mois : **EMFA**
- **La H.A.L.D.E**
- **Pourquoi et comment fidéliser ses salariés ?**
- **Atlantic Conseil recrute**
- **Les prochaines formations inter-entreprises**

INVITATION



Nous vous invitons à venir tester

GRATUITEMENT

Notre outil d'évaluation professionnelle comportementale sur le site :

www.atlantic-conseil.fr/ recrutement
Rubrique « Testez notre outil en ligne »

Plus d'infos sur
www.atlantic-conseil.fr



Créée dans les années 50 par M. Fernand ARIAU, rachetée en 2009 par M. HENRY, la société EMFA est une entreprise de métallerie connue et reconnue pour son savoir faire. Installée durant de nombreuses années à St Philibert de Grand lieu, l'entreprise décide de s'implanter en 1974 sur 3000 m2 d'ateliers aux Sorinières.



Afin de répondre au mieux à la demande des clients, EMFA a toujours cherché à diversifier ses domaines d'activités.

Ainsi, dans les années 90 elle se mit à la construction de auvents pour les stations services ELF. Puis, quelques années plus tard, EMFA élargit son domaine d'intervention à la métallerie décorative (agencement, habillage inox et laiton) pour les paquebots des chantiers de St Nazaire.

Aujourd'hui elle se positionne sur les projets architecturaux novateurs comme l'immeuble Manny, réalisé sur l'Ile de Nantes en 2009. (voir photo ci-après)

Au-delà de la performance de ses activités, la volonté de la société est de s'impliquer en amont dans les projets afin de trouver avec le maître d'œuvre les meilleures solutions, retenir le meilleur choix. L'entreprise intègre toutes les phases du métier du bureau d'études à la pose sur les chantiers, en passant par la fabrication en atelier. Un plan de formation ambitieux est d'ailleurs mis en œuvre cette année pour le développement des compétences de chaque collaborateur.



Quelques chiffres :

Une équipe de **30** personnes pour répondre au mieux à vos attentes.

2009 : Chiffre d'affaire est de **3.4 M€**

70% du CA est issue de l'activité de la métallerie dans le bâtiment (escalier métallique, habillage de façade, ...)

30% du CA provient de la métallerie décorative



Pour contacter l'entreprise :

7 route du Bignon BP 23 – 44840 LES SORINIÈRES

Tel : 02 40 04 42 52 Fax: 02 40 04 47 00

info@emfa.fr - www.emfa.fr

La H.A.L.D.E.

La haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE) est une autorité administrative indépendante créée par la loi du 30 décembre 2004.



Lutte contre les discriminations :

Elle aide toute personne à identifier les pratiques discriminatoires, et à les combattre. Elle conseille pour les démarches juridiques, et contribue à établir la preuve de la discrimination. Elle peut se saisir elle-même de toute pratique discriminatoire dont elle a connaissance. Elle dispose de pouvoirs d'investigation pour instruire les dossiers. Elle peut exiger des documents et des preuves que la victime n'a pas pu obtenir, aller vérifier sur place et entendre des témoins.

La HALDE aide à trouver une réponse adaptée :

- organiser une médiation pour trouver un accord ou saisir le procureur de la République en cas de discrimination avérée,
- obtenir une indemnisation, proposer une amende à celui qui a discriminé et déclencher un procès s'il refuse de les verser (transaction pénale),
- intervenir devant le juge si la victime décide d'aller au tribunal,
- rendre publique une pratique de discrimination.

- La HALDE émet des avis et des recommandations, auprès du gouvernement, du Parlement et des autorités publiques pour lutter contre les discriminations, afin d'améliorer les textes de loi, de faire progresser l'état du droit français dans ce domaine.

Promotion de l'égalité :

La HALDE mène des actions pour promouvoir une réelle égalité des chances. Elle entreprend des actions de sensibilisation et de formation pour faire évoluer les pratiques et les mentalités. Elle identifie et diffuse les bonnes pratiques et les expériences en matière de lutte contre les discriminations.

Elle rend compte de son action dans un rapport annuel, adressé au Président de la République, au Premier Ministre et au Parlement.

Rapport annuel 2009

Avec 10 545 réclamations en 2009, la HALDE a connu une croissance de 21% du nombre de réclamations par rapport à l'année 2008.

Le 5ème rapport annuel recense les avancées significatives obtenues comme des modifications réglementaires, des décisions de justice, des dédommagements et des actions en faveur de l'égalité.

Pourquoi et comment fidéliser ses salariés ?

Restructurations, fusions ou fermetures sont le lot quotidien du monde économique d'aujourd'hui que certains auteurs qualifient de « turbulent ». Malheureusement, certains patrons semblent profiter de la situation en considérant un peu facilement que fidéliser des salariés est un doux rêve d'anarchiste mais en aucun cas une réalité économique puisque pour reprendre leur principal argument, pour un salarié qui part ils reçoivent cinq CV équivalents.

Pourquoi fidéliser ses salariés ?

Une pénurie de talent annoncée :

Sur un marché de l'emploi tendu en terme de compétences disponibles, l'environnement de l'entreprise devient de plus en plus concurrentiel car elle n'est plus seulement en concurrence avec des entreprises qui proposent les mêmes produits ou services qu'elle, mais aussi avec des entreprises qui évoluent sur le même marché du travail et qui ont besoin des mêmes profils.

Cette pénurie qui touche déjà de nombreux secteurs proposant du travail réputé difficile (Bâtiment, hôtellerie - restauration, etc.) va s'aggraver avec le départ en retraite de personnes qui ne seront pas remplacées à cause de deux phénomènes qui se cumulent : Le « baby-gap » et le « papy-boom » (le nombre de jeunes arrivant sur le marché du travail ne compense pas le nombre de seniors le quittant).

Des coûts de Turn-over de plus en plus élevés :

Pour l'entreprise, un départ est aussi coûteux qu'il est mal compris et mal mesuré. Dans une démarche de chasse au coût, licencier des salariés pour faire des économies sans se préoccuper des coûts engendrés par l'instabilité de son personnel revient à chasser la baleine à l'épuisette.

Le coût du turn-over est très souvent minimisé, réduit à sa plus simple expression : Turnover = recrutement + formation. Ce n'est pourtant que la partie émergée, c'est oublier l'impact sur le service client (qui a un nouvel interlocuteur chaque semaine), la qualité (le taux d'erreur augmentant avec les nouveaux salariés), le climat social (il n'est jamais agréable de récupérer le travail d'un ancien collègue en plus du sien),



Atlantic Conseil SARL

3, rue de Tasmanie 44115 Basse-Goulaine- tel : 02 40 34 43 91 fax : 02 51 71 27 62
e-mail : info@atlantic-conseil.fr – www.atlantic-conseil.fr

Comment fidéliser ?

Fidéliser revient à encourager le sentiment réciproque d'attachement.

Cette relation doit être basée sur une réflexion saine et non sur la peur du licenciement. Voici quelques pistes :



Les avantages sociaux :

Titres de restauration (l'avantage social le plus utilisé en France), Chèque Emploi Service Universel (CESU), Plan d'Epargne Entreprise (PEE), Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO), Intéressement au résultat de l'entreprise... Tous ont pour vocation de fidéliser et motiver vos salariés tout en proposant des avantages financiers pour l'entreprise comme l'exonération de tout ou partie des charges sociales, profitez-en !

Organiser un événement convivial :

Séminaires, soirées conviviales, journées thématiques... sont des occasions idéales pour faire passer des messages autrement, et différents de ceux du quotidien. Ces situations sont propices à la motivation des salariés et bien souvent à la cohésion d'équipe. Ils permettent aussi d'accélérer l'intégration de nouveaux arrivants dans l'entreprise.

En conclusion, avec la crise les entreprises se recentrent sur leurs activités de base et adaptent leurs équipes en fonction des compétences dont elles ont besoin à court terme. Les salariés qui possèdent les compétences stratégiques pour l'entreprise ne doivent ni partir, ni se démotiver. Au contraire, ils doivent être capables de s'impliquer davantage dans l'entreprise, au moment où celle-ci traverse une période difficile.



Atlantic Conseil recrute

Notre client, entreprise spécialisée dans l'horticulture depuis plus de 50 ans appartenant à un groupe de renommée internationale basée sur Angers :

Un **Responsable technique** (H/F), qui aura en charge d'assurer l'expertise auprès des clients et des commerciaux, l'interface quotidienne avec les fournisseurs, la veille.

Et un **Technico-commercial** (H/F), qui aura en charge de gérer et développer son portefeuille de client et de participer à la veille concurrentielle.



Notre client, entreprise industrielle Hydraulique : **Assistant Administratif (H/F)** sur Nantes

Il aura en charge l'accueil physique et téléphonique, la gestion des tâches administratives.

Temps partiel à pourvoir rapidement

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Voici les formations en inter-entreprises,
qui auront lieu prochainement dans nos locaux :

Stages ouverts
Tous les mois en
Bureautique, Gestion,
Comptabilité, Paye ou
Sécurité : consultez
nous au 02 40 34 43 91
pour connaître nos
dates ou visitez le site
www.atlantic-conseil.fr

TITRE DE LA FORMATION	DURÉE	DATES	TARIFS H.T.* PAR PERSONNE
MÉMOIRE ET MIND MAPPING : Dynamiser sa mémoire et son efficacité avec la méthode du mind mapping et des crochets de mémoire	3 jours	17 et 18 mai + 22 juin	1015 €
PERFECTIONNEMENT ENCADREMENT D'ÉQUIPE	1 jour	8 juin	305 €
PERFECTIONNEMENT DES TECHNIQUES DE VENTE : NEGOCIER ET CONCLURE	2 jours	8 et 9 juin	715 €
MAITRISER LES BASES DE LA LEGISLATION DU TRAVAIL	3 jours	10, 11 et 21 juin	995 €
LE CYCLE DU COMMERCIAL	6 jours	8 et 9 juin, 24 et 25 juin, 11 et 12 octobre	1660 €
MAITRISER LA CONDUITE D'ENTRETIEN(s) : PROFESSIONNEL, ANNUEL, SENIOR	2 jours	10 et 11 juin	595€
REFORME DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE : ENJEUX ET MODE D'EMPLOI	2 jours	11 et 15 juin	715€
METHODE D'ASSERTIVITE : COMMUNIQUER AVEC AUTORITE ET IMPACT	2 jours	17 et 18 juin	715€
LE CYCLE DU MANAGER	7 jours	17 et 18 juin 22 et 29 juin + 28 septembre + 11 et 12 octobre	2350 €
ASSERTIVITE : GAGNER EN AFFIRMATION DANS SON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	2 jours	17 et 18 juin	715 €
ENCADRER, ANIMER ET MOTIVER UNE ÉQUIPE	3 jours	22 et 29 juin, 28 septembre	1015 €
GERER EFFICACEMENT SON TEMPS ET CELUI DE SON EQUIPE	2 jours	24 et 25 juin	605€
ADAPTER LA VENTE A LA PERSONNALITE DU CLIENT	2 jours	11 et 12 octobre	715 €
FORMATION : MODE D'EMPLOI ET SOURCE DE FINANCEMENT	2 jours	20 et 21 septembre	715 €
ADAPTER SON MANAGEMENT A LA PERSONNALITE DES COLLABORATEURS	2 jours	11 et 12 octobre	715 €
GÉRER UN RECRUTEMENT JUSQU'À LA PRÉSÉLECTION DES CV	2 jours	21 et 22 octobre	665€
L'ÉTUDE DES PERSONNALITES : COMMUNIQUER EFFICACEMENT	2 jours	11 et 12 octobre	715 €