

Direccte

LETTRE D'INFORMATION

Centre-Val de Loire

SOMMAIRE

02 ACTUALITÉS

04 DOSSIER

Interview de la RRH d'ENGIE Ineo Centre-Val de Loire **p.4**

Apprentissage et handicap : Visite à Orléans de la ministre du Travail **p.4**

Inspection du travail : vigilance pour les apprentis mineurs **p.5**



06 INITIATIVES LOCALES

Un nouveau levier pour les entreprises en difficulté **p.6**

Chutes de hauteur : les pavillonneurs d'Eure-et-Loir à la peine **p.6**

Territoires d'industrie : le Grand Est Touraine montre l'exemple **p.7**

Diplôme de téléconseiller et CDI pour 7 demandeurs d'emploi **p.7**



DOSSIER

Apprentissage & entreprises : la nouvelle donne

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », adoptée en septembre 2018, transforme en profondeur l'apprentissage pour accroître son attractivité, tant auprès des jeunes que des employeurs. La Direccte a demandé à deux cadres de ENGIE Ineo Centre-Val de Loire, Valérie Lacaille, responsable des ressources humaines et Pascal Rodier, directeur de l'agence « maintenance », de nous livrer leur point de vue sur cette réforme majeure.

Le nombre d'apprentis enregistrés au 1^{er} semestre 2019 en région Centre-Val de Loire enregistre une forte hausse (+21%). Votre entreprise contribue-t-elle à cet essor ?

VL : Oui, cette année notre entreprise qui compte près de 550 collaborateurs sur la région accueille 47 alternants dont 28 nouveaux contrats. C'est un chiffre très important. Nous prenons essentiellement des jeunes préparant des bacs profession-

nels ou des BAC+2, et, dans une moindre mesure, des licences professionnelles et des diplômes d'ingénieur. L'apprentissage est essentiel pour former les jeunes à nos métiers qui sont de plus en plus pointus en matière d'installation électrique et de maintenance au sein d'entreprises industrielles ou tertiaires.

Suite de l'article en page 4



Bertrand Pailhes, coordonnateur de la stratégie nationale en IA.

INNOVATION

L'intelligence artificielle au service de l'entreprise

Tel était le thème du forum régional, initié par la Préfecture de région avec le soutien de la Direccte, le 16 octobre dernier à Orléans (Lab'0). Plus de 200 participants issus du monde de la recherche et de l'entreprise ont pu échanger dans ce cadre sur les avancées mais aussi les applications concrètes de cette technologie de rupture : reconnaissance d'images pour le tri de déchets ou le contrôle qualité, maintenance prédictive à partir de capteurs, optimisation de la gestion des stocks...

Bertrand Pailhes, coordonnateur de la stratégie nationale en IA, a détaillé les moyens mobilisés par le gouvernement (1,5 milliard d'euros sur le quinquennat) pour en favoriser son essor dans 4 secteurs prioritaires : mobilité, environnement, défense-sécurité et santé. Le Conseil régional a présenté pour sa part l'éventail des aides mobilisables. Aux acteurs régionaux à présent de s'emparer de ces leviers pour bâtir une véritable stratégie régionale de développement de l'IA en Centre-Val de Loire.

⊕ D'INFOS SUR : <https://www.entreprises.gouv.fr/numerique/france-terre-d-intelligence-artificielle>



LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL

Mieux informer les travailleurs détachés sur leur droit

Dans le cadre du programme européen « Eurodétachement », les services de l'inspection du travail de la Direccte Centre-Val de Loire coopèrent depuis le printemps 2018 avec leurs homologues bulgares pour lutter contre la fraude au détachement. En effet, 90% des 12 700 travailleurs saisonniers détachés sur la région en 2018 dans le secteur agricole étaient bulgares.

Deux réunions d'information ont donc été organisées à leur attention pour les informer sur leurs droits, le 24 septembre dernier à Chinon et le 25 septembre à Soings-en-Sologne, en partenariat avec la délégation de l'inspection du travail Bulgare, la MSA et deux syndicats de salariés (CFDT et le syndicat bulgare Podkrepa). Prochaine étape de cette coopération : l'organisation au printemps 2020 de réunions d'information à destination cette fois-ci de donneurs d'ordre et d'entreprises utilisatrices françaises afin de leur rappeler leurs obligations réglementaires.



DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Les entrepreneurs de la Brenne s'ouvrent aux plus démunis



Faire découvrir aux chefs d'entreprises, commerçants et artisans locaux les prestations offertes par les organismes œuvrant à l'insertion professionnelle de personnes souvent éloignées de l'emploi, tel était l'objectif d'un « afterwork » initié le 3 octobre dernier par le club des entrepreneurs de la Brenne avec le soutien de la Direccte. Au cours de cette soirée qui a réuni près de 200 participants au parc zoologique de la Haute Touche, une douzaine de structures ont tenu des stands pour présenter leur offre de services : ateliers et chantier d'insertion (ACI), entreprises d'insertion (EI), associations intermédiaires (AI), entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI), groupements d'employeurs (GE), mission locale et Cap emploi... Tous partagent le même leitmotiv : permettre aux personnes les plus en difficulté de renouer avec l'emploi durable. Et par là même, répondre aux pénuries de main-d'œuvre qui affectent les employeurs locaux.

ATTRACTIVITÉ RÉGIONALE

Mieux détecter et accompagner les investisseurs étrangers

Le 1^{er} octobre dernier a été signée à Orléans une charte régionale des investissements directs étrangers (IDE) entre l'Etat, le Conseil régional et Business France. Déclinaison de la charte nationale des IDE ratifiée en janvier 2019 par le Gouvernement et l'Association des Régions de France, son objectif est d'améliorer l'accueil des investisseurs étrangers et d'accompagner au mieux la réalisation de leurs projets sur le territoire régional. Un comité régional de suivi des projets piloté par Dev'up⁽¹⁾ avec l'appui de Marie Baumier, référente unique aux investissements à la Direccte, sera mis en place dès le 4 décembre 2019. Enfin, les Préfets s'engagent par cette charte à s'assurer de l'efficacité de l'action administrative et de la coordination des services, notamment en matière de délais d'instruction des autorisations administratives sur les projets stratégiques.



(1) Agence de développement économique du Centre-Val de Loire

⊕ D'INFOS SUR : <https://www.businessfrance.fr/presse-cp-charte-ide-2019>

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

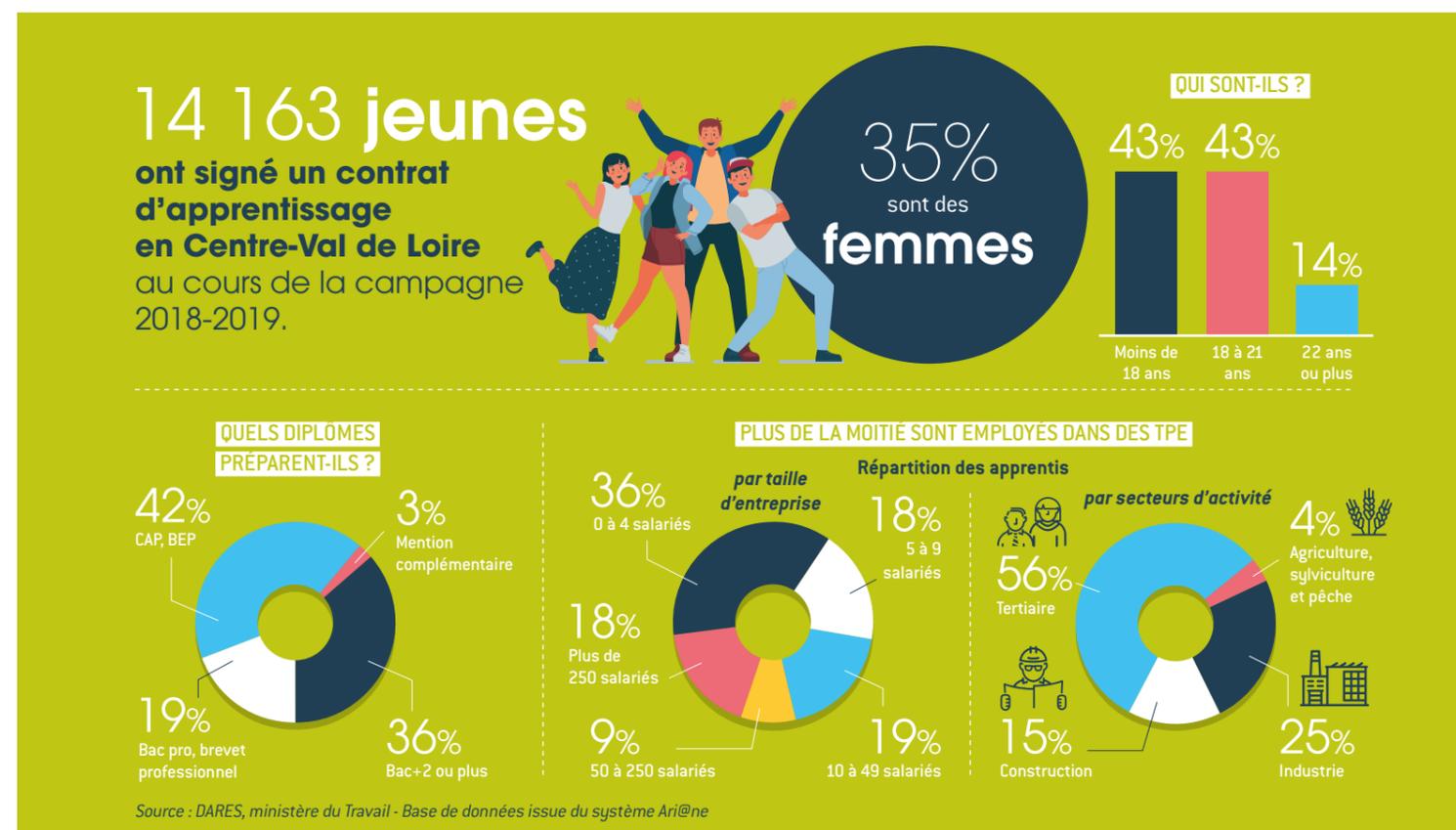
Index égalité salariale : c'est au tour des entreprises de 50 à 250 salariés



Les entreprises de plus de 250 entreprises avaient l'obligation de publier en 2019 leur 1^{er} index de l'égalité salariale femmes-hommes. Parmi les 181 entreprises assujetties en Centre-Val de Loire, 31 d'entre elles ne l'avaient toujours pas publié au 25 octobre dernier. En infraction, elles sont susceptibles de faire l'objet d'un contrôle de l'inspection du travail. Parmi celles ayant satisfait à leur obligation, 28 d'entre elles ont obtenu un index dont la note est inférieure à 75/100. Elles devront donc prendre des mesures pour corriger au plus tôt cette situation dans le cadre de la négociation obligatoire : enveloppe de rattrapage salarial, plan de promotion...

Désormais, c'est au tour des entreprises de plus de 50 à 250 salariés de se préparer à la publication de leur 1^{er} index au plus tard au 1^{er} mars 2020. Des réunions d'information vont être organisées par la Direccte pour accompagner les employeurs dans la mise en œuvre de cette nouvelle obligation. Y participeront notamment Jessica Faucard, RRH de l'entreprise WILLO INTEC (Cher) et Jacqueline Nouvel, DRH de l'entreprise METALOR (Eure-et-Loir) qui ont accepté d'être ambassadrices régionales de l'égalité professionnelle.

⊕ D'INFOS SUR : <http://centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/Actualite>



« **NOUS ALLONS DOUBLER EN 2 ANS LE NOMBRE D'APPRENTIS EN SITUATION DE HANDICAP** »

Le 18 octobre dernier, lors d'une visite à l'école horticole de La Mouillière à Orléans, Muriel Pénicaud, ministre du Travail, et Sophie Cluzel, secrétaire d'Etat aux personnes handicapées, ont présenté des mesures pour accroître le nombre d'apprentis en situation de handicap.



À ce jour, seulement 4 000 personnes handicapées entrent chaque année en France en apprentissage. « D'ici deux ans, notre objectif est de doubler ce nombre et cela va de pair avec notre plan « 10 000 entreprises s'engagent pour l'inclusion », précise Muriel Pénicaud. « En Centre-Val de Loire, 140 apprentis handicapés sont accueillis dans 10 CFA qui disposent d'une antenne de notre CFA régional spécialisé », indique Nathalie Lebras, Directrice du CFAS et présidente de l'association nationale pour l'apprentissage adapté des personnes handicapées (2APH). Parmi les mesures présentées, la création dans chaque CFA d'un référent handicap, la mise en accessibilité universelle des CFA et la majoration du coût contrat pour les apprentis handicapés jusqu'à 2 500 euros, par jeune et par parcours. L'association 2APH a élaboré, à la demande du ministère du Travail, un outil pour évaluer le coût des actions nécessaires à la mise en place d'un parcours spécifique pour chaque jeune. Autre outil développé : un référentiel « accessibilité » pour les CFA afin de les guider dans une démarche d'inclusion des apprenants handicapés.

⊕ D'INFOS SUR :

le site du [ministère du Travail](#) > Presse > communiqué « Développer l'apprentissage des personnes handicapées »



De gauche à droite : Pascal Rodier, directeur de l'agence Maintenance, Valérie Lacaille, responsable ressources humaines et Laurène Brasseur, alternante au service RH chez ENGIE Ineo Centre-Val de Loire.

...

L'offre de formation proposée par les CFA dans la région répond-elle à vos besoins ?

VL : Nous travaillons avec 23 CFA sur des diplômes qui correspondent dans l'ensemble à nos attentes et à nos métiers. Mais parfois il n'existe pas de réponse adaptée en particulier concernant la maintenance.

PR : Dans mon agence, j'ai besoin de compétences de plus en plus spécifiques en matière d'efficacité énergétique, de mesure de l'obsolescence car les matériaux et logiciels évoluent très vite. Je recrute donc à minima à BAC+2. Or, il n'existe pas de BTS correspondant précisément à ce type de métiers. Je suis donc obligé de former en interne nos apprentis.

VL : Pour pallier ce manque, nous souhaiterions que des « certificats de qualification professionnelle » (CQP) élaborés par notre profession puissent être intégrés dans l'offre de formation de CFA locaux. Sur ce sujet, la réforme va dans le bon sens car elle donne la main aux branches pour coécrire les référentiels des diplômes en réponse à nos besoins.

Avez-vous des difficultés pour attirer de bons profils d'apprentis ?

VL : Nous n'avons pas de souci avec les BAC+2. En revanche, pour les Bac pro, c'est plus compliqué. Il est difficile de faire venir des jeunes de Montargis, Gien, voire même de Chartres. La réforme instaure une aide au financement du permis de conduire B de 500 euros pour les apprentis. C'est une bonne mesure mais il faudrait aller plus loin. Pour leur permettre de nous rejoindre à Orléans, une aide au logement plus importante devrait peut-être être envisagée.

PR : Le CA de mon agence augmente fortement et, de fait, nous nous heurtons de plus en plus à des pénuries de main-

d'œuvre. La moitié de mes recrutements se font donc en alternance, car quand j'intègre un apprenti, c'est pour le recruter 2 ou 3 ans après. À ce jour, seule la moitié de nos apprentis se retrouve ensuite en poste chez nous. Notre objectif est de parvenir à plus de 60 % d'embauche au terme de la formation.

Désormais, l'accueil d'un apprenti pourra se faire tout au long de l'année. Qu'en pensez-vous ?

VL : C'est un plus notamment pour les jeunes qui nous sont adressés en cours d'année par Pôle emploi. Mais ceux-ci n'ont pas toujours une maîtrise suffisante des savoirs de base et des savoirs être. Je plébiscite donc la création par la nouvelle loi des prépa-apprentissages qui leur permettront d'acquérir ce socle de prérequis indispensables.



Approuvez-vous la suppression du recours obligatoire aux Prud'hommes pour rompre le contrat après les 45 premiers jours ?

VL : Oui, car le recours aux Prud'hommes était très compliqué. En revanche, une période d'essai plus longue (jusqu'à 3 mois) serait souhaitable afin que nous puissions vraiment évaluer la motivation et les aptitudes des jeunes et éviter ainsi des ruptures ultérieures.



Précisément, comment mobilisez-vous vos maîtres d'apprentissage pour prévenir d'éventuels échecs ?

VL : Tous nos tuteurs suivent une formation obligatoire de 3 jours conçue par notre OPCO. Ensuite, nous les associons autant que possible au recrutement car ils sont directement concernés. Enfin, nous réfléchissons en interne à la mise en place de nouvelles formes de valorisation de cette mission qui feront l'objet d'une négociation avec nos représentants du personnel. De plus, chaque année, nos nouveaux alternants, accompagnés de leurs tuteurs, bénéficient d'une journée d'accueil. C'est très apprécié car cela favorise leur intégration.

PR : Nous sommes très attentifs à l'accompagnement de nos apprentis. Bien souvent une baisse soudaine des notes peut être le signe d'un problème personnel qui affecte le jeune. Or, force est de constater que certains CFA n'ont pas toujours les moyens d'assurer ce suivi. Parfois, au bout d'un an, nous n'avons toujours pas rencontré d'interlocuteur au CFA pour échanger sur le jeune. Espérons qu'avec la réforme, les choses évolueront.

Propos recueillis par Pierre DUSSIN



DEUX RÉFÉRENTES « APPRENTISSAGE » À LA DIRECCTE

La mission de ces référentes est d'expliquer la réforme à tous les partenaires concernés et d'en faciliter sa mise en œuvre.

Karine MALACQUIS :

02 38 77 68 44

karine.malacquis@direccte.gouv.fr

Dominique DERENNE :

02 38 77 69 66

dominique.derenne@direccte.gouv.fr

SANTÉ & SÉCURITÉ DES APPRENTIS

Une attention particulière de l'inspection du travail pour les apprentis mineurs



L'apprenti étant un salarié à part entière, l'inspection du travail veille à ce qu'il bénéficie des règles applicables au sein de son entreprise d'accueil sous réserve qu'elles ne soient pas contraires à celles liées à son statut. Avec un point de vigilance accrue sur la sécurité, notamment pour les apprentis mineurs.

Il appartient à l'employeur de préserver la santé physique et mentale de l'apprenti tout au long de son parcours professionnel. Il doit notamment s'assurer que son apprenti bénéficie, au plus tard dans les 2 mois suivant l'embauche, d'une visite d'information et de prévention auprès d'un médecin, ou, si le jeune est exposé à un risque particulier (amiante, agents chimiques, rayonnements ionisants, chutes de hauteur...) d'un examen médical d'aptitude.

En cas de risque sérieux d'atteinte à la santé ou à l'intégrité de l'apprenti, l'inspecteur du travail a le pouvoir de suspendre le contrat, voire même le cas échéant, de procéder à sa rupture. « Une apprentie s'est plainte en 2017 auprès de nos services de harcèlement sexuel de la part de son employeur », relate Sabrina Machaire, inspectrice du travail à Orléans. « Après enquête, nous avons constaté que la 2^{ème} apprentie qu'il employait avait elle aussi subi le même préjudice, de même que d'anciennes salariées de cette entreprise. Un retrait immédiat des 2 apprenties a donc été décidé et nous avons signifié à l'employeur une interdiction d'en embaucher à nouveau durant 3 ans. »

S'agissant des apprentis mineurs, leur temps de travail maximum est désormais porté à 10 heures par jour et 40 heures par semaine sur les chantiers du BTP et de création/entretien d'espaces paysagers. Par ailleurs, si l'employeur, pour les besoins de la formation, souhaite confier à un apprenti mineur des travaux considérés comme dangereux

par le code du travail, il doit adresser une déclaration de dérogation à l'inspection du travail.

« Avec nos interlocuteurs de la MSA⁽¹⁾ et de la DRAAF⁽²⁾, nous avons élaboré des listes indicatives de travaux réglementés au regard des objectifs pédagogiques inscrits dans le référentiel de formation de l'enseignement agricole en fonction de chaque activité - horticulture, viticulture, travaux forestiers, production agricole... », précise Estelle Lothion, agent chargé du contrôle de la prévention à la Direccte. « Depuis plusieurs années, nos 3 institutions collaborent dans le cadre d'une convention régionale⁽³⁾ pour l'intégration de la santé et de la sécurité au travail dans l'enseignement agricole. Nous intervenons ainsi régulièrement en centre de formation pour rappeler aux maîtres d'apprentissage – souvent les exploitants agricoles eux-mêmes – le cadre réglementaire en matière de prévention des risques : réaliser une formation à la sécurité dès l'arrivée du jeune, mettre à disposition des équipements de travail conformes, assurer l'encadrement du jeune... Nous examinons par ailleurs avec attention toute déclaration de dérogation aux travaux dangereux. Sur l'une d'elles, nous avons pointé une machine suspecte. Après contrôle, nous avons demandé à l'employeur de la remettre en conformité. »

(1) : Mutualité sociale agricole

(2) : Direction régionale de l'alimentation, de l'agriculture et de la forêt

(3) : Déclinaison d'une convention nationale qui a été renouvelée le 11 septembre 2018

EXPÉRIMENTATION

Un nouveau levier pour les entreprises en difficulté de l'Indre et du Loir-et-Cher

Le Groupement de prévention agréé (GPA) régional a signé avec Revi'Centre, le 23 septembre dernier à Blois, une convention actant la création d'un Fonds régional de prévention doté de 100 000 euros.

Ce fonds régional sera mobilisé à titre expérimental jusqu'au 30 août 2020 par les GPA d'Indre et du Loir-et-Cher. Il servira à accorder des prêts sans intérêts pour une durée de 5 à 7 ans, à des entreprises de plus de 25 salariés⁽¹⁾ faisant face à des tensions de trésorerie. Ce seront aux membres bénévoles des GPA, le plus souvent des cadres ou dirigeants retraités, de fixer eux-mêmes le montant du prêt à partir de leur analyse des informations comptables et financières de l'entreprise. « Ces intervenants bénévoles bénéficient d'un niveau d'expertise reconnu », précise



De gauche à droite : Patrice Duceau, Président du GPA régional, Alain Mercier, Président de Revi'Centre, Yves Rousset, Préfet du Loir-et-Cher et Emmanuel Lemaux, Commissaire aux restructurations et à la prévention des difficultés des entreprises (CRP).

Bernard Hibert, Président de la CPME Centre-Val de Loire. « Ils sont de fait détachés de tout conflit d'intérêt. Ce nouveau fonds régional va nous permettre d'être plus réactif et d'éviter, je l'espère, des drames humains. Ce dispositif expérimental a d'ores et déjà reçu le soutien de la CPME au niveau national ».

« 80% des entreprises qui tombent chaque année en liquidation en Loir-et-Cher sont des petites entreprises de 5 à 20 salariés », indique Patrice Duceau, Président

du GPA régional. « Le plus souvent, elles mettent la clé sous la porte à cause d'une créance impayée qui demeure peu élevée, de 10 à 20 000 euros. Notre but, avec les GPA, c'est d'agir préventivement avec l'appui de l'URSSAF, des banques et des experts-comptables qui nous informent le plus tôt possible des difficultés d'une entreprise ».

(1) En complémentarité avec le Conseil régional qui a pour sa part créé un fond de soutien aux entreprises en difficulté de moins de 25 salariés.

PRÉVENTION

Chutes de hauteur : les pavillonneurs d'Eure-et-Loir à la peine

La Direccte, la Carsat et la Fédération française du bâtiment mènent une campagne de longue haleine pour aider les entreprises de la construction de maisons individuelles à prévenir les risques de chutes de hauteur.

Le 19 juin dernier a eu lieu à Chartres une présentation des préconisations en matière de prévention et de coordination sur les chantiers. « Les pavillonneurs ont exprimé des éléments objectifs qui expliquent que la réglementation n'est pas appliquée », indique Jean-Paul Anton, directeur du travail adjoint à l'unité départementale de la Direccte. Des évolutions législatives et réglementaires s'avèrent nécessaires pour responsabiliser constructeurs et clients ». « Notre entreprise est disposée à développer la protection par échafaudage, témoigne Samir Guita, directeur technique de Domendi - Maisons d'en France. Mais cela représente souvent un budget supplémentaire imprévu et ce n'est pas ancré dans

les priorités de notre secteur très concurrentiel ». « Je suis tout à fait favorable à la prévention sur les chantiers, assure pour sa part Bruno Vassort, dirigeant des Maisons Bazin Vassort, à condition qu'il n'y ait ni favoritisme ni concurrence déloyale ». « Nous avons tous la volonté de protéger nos équipes, résume Véra Damasceno, gérante de la société Maisons Elisa et présidente régionale de la LCA-FFB (Les constructeurs et aménageurs de la FFB). Le mieux serait que ces mesures de sécurité deviennent une obligation pour le pétitionnaire imposée dès la demande du permis de construire, pour que tous les constructeurs se trouvent sur un pied d'égalité ».



INSERTION PROFESSIONNELLE

Un diplôme de téléconseiller et un CDI pour sept demandeurs d'emploi

Après avoir suivi à la CCI de l'Indre une formation répondant aux besoins en compétences du centre de contact Armatis-Ic, 7 demandeurs d'emploi se sont vus remettre, le 14 octobre dernier, un titre professionnel diplômant de « conseiller relation client à distance ». Tous ont été recrutés en CDI par Armatis-Ic sur son site de Châteauroux.

relation client à distance » [CRCD] délivré par la Direccte ainsi qu'une embauche en CDI.

« Nous ne proposons pas d'emplois précaires aux horaires décalés mais bien des postes à temps plein (35 heures) nécessitant une réelle expertise », déclare Farida LYARDET, directrice des ressources humaines chez Armatis.Ic.

CONTRAT DE TERRITOIRE

Territoires d'industrie : le Grand Est Touraine montre l'exemple !

Le programme Territoires d'industrie vise à redynamiser le tissu industriel local pour soutenir l'emploi. Dans le Centre-Val de Loire, 9 territoires d'industrie sont labellisés, parmi lesquels le Grand Est Touraine (GET).

« Cette stratégie de reconquête industrielle part des besoins des territoires et des projets de leurs acteurs, rappelle Marie Baumier, cheffe du service économique de l'Etat en région. L'Etat les accompagne en expertise/ingénierie en leur proposant un panier de services complets ».

Le territoire Grand Est Touraine -GET- (les 4 communautés de communes Bléré-Val de Cher, Castelrenaudais, Touraine-Est Vallées et Val d'Amboise) a été le premier à signer son contrat de territoire qui inclut 21 fiches actions : par exemple aménager une usine-témoin pour aider à comprendre les technologies de l'industrie du futur, créer un lieu d'accueil de start-up axées sur l'intelligence artificielle et le big data ou encore intensifier les relations entreprises-Education nationale.

« Nous voulons en priorité aider les TPE-PME qui n'ont pas toujours les moyens pour aller de l'avant, insiste Bernard Garnier, président de l'Association des industriels du Castelrenaudais. Un lien fort et une dynamique ont été créés entre tous les partenaires pour renforcer le GET ». Même satisfaction pour Pierre Dourthe, président de la communauté de communes Touraine-Est Vallées : « Nous allons disposer d'un bon outil de travail pour aider les entreprises d'un territoire qui compte plus de 580 entreprises industrielles ».



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Dirigeants d'entreprises de 50 à 249 salariés,

Vous devez publier sur votre site internet avant le 1^{er} mars 2020 votre index de l'égalité salariale femmes-hommes.

Pour vous y aider, le ministère du Travail met à votre disposition :

- **un simulateur** sur <https://index-egapro.travail.gouv.fr/> vous permettant de calculer les 4 indicateurs de votre index,
- **une foire aux questions** portant sur 75 sujets (effectifs à prendre en compte, éléments de rémunération...),
- **un référent régional** égalité professionnelle à la Direccte en mesure de répondre à toutes vos questions transmises par courriel à cvl.ega-pro@direccte.gouv.fr.

La Direccte Centre-Val de Loire organisera des **réunions d'information** : consultez les prochaines dates sur <http://centre-val-de-loire.direccte.gouv.fr/Actualite>.



Enfin, si vous souhaitez participer à des **ateliers pratiques gratuits** [durée 4 heures] pour le calcul de votre index ou la définition de vos mesures correctives, faites-le nous savoir par courriel à : cvl.ega-pro@direccte.gouv.fr

PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS

Dirigeants, élus, salariés et représentants du personnel d'associations,

La Direccte CVL, la Carsat CVL, le SISTEL d'Eure-et-Loir et le CIHL du Loiret vous invitent à participer à **2 matinées d'information (au choix) sur le thème :**

INVITATION



Les Risques Psychosociaux dans les associations, parlons-en !

Comprendre pour agir

- > **Le 21 novembre 2019**
à Saint Jean de Braye (Loiret)
- > **Le 3 décembre 2019**
à Chartres (Eure-et-Loir)

Inscription gratuite en ligne obligatoire :

Inscrivez-vous à la manifestation de votre choix en ligne, sur le site de la Carsat Centre-Val de Loire : www.carsat-cvl.fr



TPE/PME, un outil pour faciliter votre gestion RH

**ma
ressource
RH.fr**



La Direccte Centre-Val de Loire et ses partenaires vous guident dans vos démarches

