

**BIOCARBURANTS**  
**LA COURSE À L'INDUSTRIALISATION P.8**

# L'USINE NOUVELLE

N° 2978 • DU JEUDI 22 AU MERCREDI 28 SEPTEMBRE 2005 • FRANCE METRO 3,50 EUROS

[www.usinenouvelle.com](http://www.usinenouvelle.com)

## **AUTOMOBILE** **LE CASSE-TÊTE** **DU RECYCLAGE**

En 2015, 95% de la masse des véhicules hors d'usage devront être recyclables. Un défi encore hors de portée. P.77

**INFORMATIQUE**  
**Business Objects**  
**défend**  
**son leadership** P.68

**TÉLÉPHONIE MOBILE**  
**Sagem persiste dans**  
**le "made in France"** P.72

**RELATIONS CLIENTS**  
**Border ses notices**  
**techniques** P.92



M 01979 - 2978 - F: 3,50 €



DOM 5 EUROS • MAROC 40 DH • TUR 2900 LTL

## “ Je suis plus à l'aise avec mon équipe ”

### LE DÉVELOPPEMENT PERSONNEL A LA COTE DANS L'INDUSTRIE

Hésitant à l'oral, incapable de dire non à votre patron, stressé par les délais ou les jeux de pouvoir en interne ? Relax ! Et si vous envisagiez une formation en développement personnel ? Ces stages de quelques jours font un tabac auprès des salariés, et notamment des managers, qui espèrent y trouver des outils pour mieux résister à la pression. L'engouement a gagné l'industrie : en 2004, 42 % des participants aux formations de la Cegos, leader sur le marché, étaient issus de ce secteur. Avec une présence de plus en plus forte des techniciens et des agents de maîtrise (+29 % entre 2003 et 2004). Même constat au Dôjô, spécialisé en développement personnel, qui observe, de son côté, un intérêt plus significatif des ingénieurs. La dureté du contexte économique et social expliquerait un tel succès. Face à la compétition interne et au spectre du siège éjectable, il faut « se bétonner ». La solution ? Développer ses ressources

personnelles. « À compétences égales entre deux candidats, c'est le savoir-être, la confiance en soi et l'aisance relationnelle qui feront la différence », constate Alain Duluc, responsable du pôle développement personnel à la Cegos. « Chez nous, un manager promu à la tête d'une unité n'est pas jugé sur le bagage technique qu'il possède forcément, mais sur ses capacités relationnelles », confirme le responsable formation d'un constructeur automobile.

**▶ Un outil, pas une thérapie !**  
Choisissez avec précaution ce genre de formation. En effet, pléthore de stages existent, mais tous ne sont pas axés sur l'efficacité professionnelle. Pas question d'aller déballer ses déboires conjugaux ! Et n'attendez pas de recette miracle. Au mieux, un tel stage aide à prendre conscience qu'au travail, on peut très bien garder sa personnalité et ses valeurs, sans passer pour iconoclaste. Être capable de prendre du recul, c'est déjà bien... ● M.-J. G.

## “ Je prépare mon expatriation ”

### UN LIVRE, UNE RÉPONSE

**Le livre : "Partir travailler et vivre à l'étranger" (Vulbert)**

**L'auteur : Laurence de Percin, journaliste spécialisée dans les questions juridiques.**

Si l'expatriation est souvent un accélérateur de carrière, l'expérience peut tourner court, faute de préparation. Attention d'abord au statut : « détaché » ou « expatrié » ? De ce choix, dépend en grande partie la réussite de son séjour professionnel, quelle que soit sa durée. Protection sociale, logement, impôts, école... Tout doit être étudié. Et il faut penser à... son retour qui, pour bon nombre « d'expats », a un goût de lendemain de fête. Selon une enquête du cabinet EY Law, un expatrié sur deux ignore quel poste lui sera proposé quand il rentrera et 92 % des interviewés redoutent d'avoir un job moins intéressant. Il faut prévoir des contacts réguliers avec sa DRH ou sa direction.

**▶ Un guide exhaustif**, complété par un copieux carnet d'adresses et des fiches pratiques par zones géographiques. Utile pour régler tous les points de son expatriation, y compris ceux concernant l'avenant à son contrat de travail (bonus, prise en charge des frais d'installation, etc.). ● M.-J. G.

### TROIS QUESTIONS À...



#### Roselyne Loeb,

DRH DE HR ACCESS\*

Une interview réalisée avec [mediarh.com](http://mediarh.com)

#### Quelles sont vos projets de recrutement pour les mois à venir ?

Notre objectif : doubler notre chiffre d'affaires et tripler nos effectifs. Depuis le début de l'année, nous avons embauché 150 personnes et d'ici à la fin de 2006 nous prévoyons de recruter 250 nouveaux collaborateurs en France et 50 en Belgique. Aujourd'hui, notre plus gros challenge, c'est donc de gérer la croissance. Un challenge réaliste – le marché est porteur – et qui sera réalisé car nous sommes un acteur fiable du marché.

#### Quels profils recherchez-vous pour accompagner cette croissance ?

Principalement, des ingénieurs de développement, de quatre à cinq ans d'expérience avec une expertise en SIRH (systèmes d'informations RH). Ils travailleront dans notre laboratoire de R & D et dans notre département consulting. Pour les « fraîchement » diplômés, nous avons créé HR Access Campus qui leur permet de passer six mois en formation interne – avec dès le départ un contrat en CDI –, avant qu'ils n'intègrent définitivement notre département consulting au rythme de dix jeunes tous les deux mois. Quel univers professionnel proposez-vous à ceux que vous allez intégrer ?

Nous sommes comme une start-up qui aurait trente ans d'expérience ! Il faut que ceux qui

nous rejoignent n'aient pas peur de s'impliquer dans notre projet d'entreprise qui allie l'esprit d'une « jeune pousse » avec la sécurité d'un grand groupe international (Fidelity Investments). C'est aujourd'hui que les potentiels peuvent s'exprimer et gagner une place en or dans l'organisation de demain.

ALEXANDRE LICHAN

\* SSI spécialisé dans les systèmes d'information RH (400 collaborateurs en France)

Retrouvez-nous le lundi 26 septembre à 23 heures dans l'émission "Le Club mediarh", le rendez-vous hebdomadaire de l'emploi et des ressources humaines de [BFM](http://BFM), la radio de l'économie.

Erratum : notre précédent invité était Xavier Grenet de Saint-Gobain, et non Yves comme indiqué par erreur.