

CPHB

Rapport final
16/12/2013

Sommaire

- 1. Rappel de la démarche et de la méthodologie p3

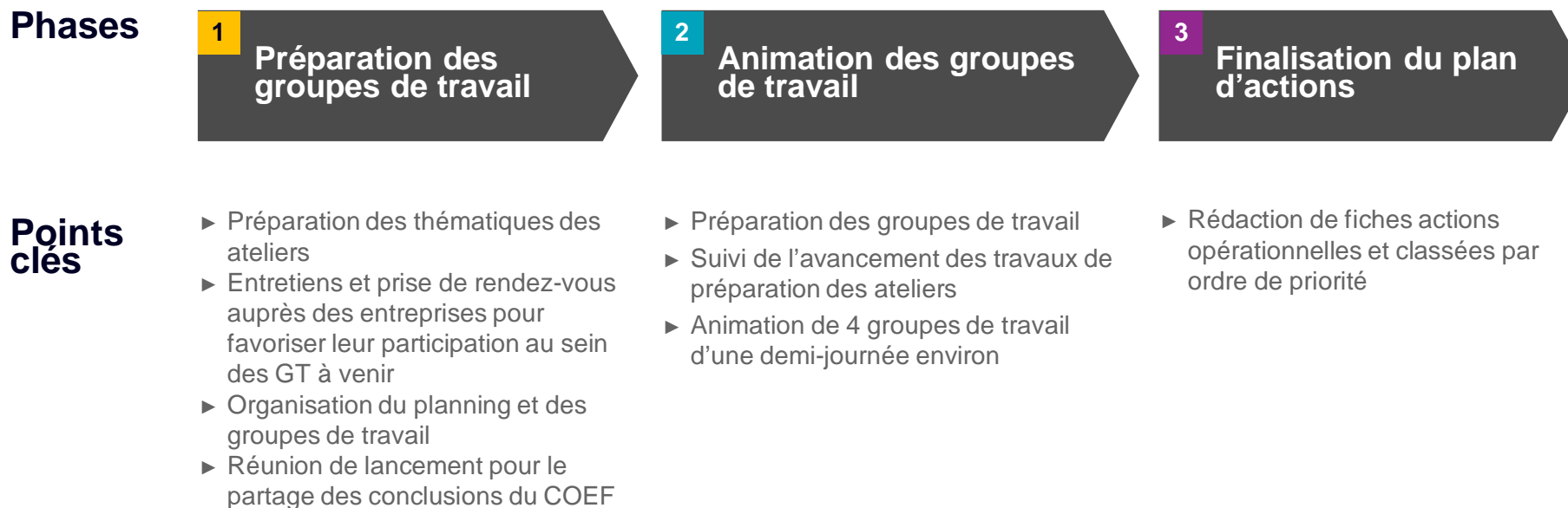
- 2. Synthèse des ateliers p10
 - 1. Atelier 1 : Compétences de demain p12
 - 2. Atelier 2 : Interfaçage formation p23
 - 3. Atelier 3 : GPEC p35
 - 4. Atelier 4 : Management durable des fluctuations p42

- 3. Le plan d'actions retenu par la CPHB p51



1. Rappel de la démarche et de la méthodologie

Rappel de la démarche et de la méthodologie



Les thématiques d'animation des ateliers qui se sont déroulés entre le 1^{er} et le 9 octobre 2013, décidées en accord avec la CPHB sont détaillées ci-dessous :



Une action centrée autour de 4 thématiques



- Besoins en compétences à court, moyen et long terme :
 - Besoins liés aux évolutions technologiques et aux innovations
 - Besoins non techniques (fonctions transversales, management, langues,...)
 - Perspectives d'évolution des effectifs (formation, recrutement, stabilisation,...)
- Actions potentielles pour anticiper les besoins et favoriser la montée en compétences

Une action centrée autour de 4 thématiques

1

Compétences de
demain

2

Interfaçage
organismes de
formation

3

GPEC efficace et
compétitive

4

Management
durable des
fluctuations

- Analyse des leviers pour favoriser la mise en adéquation des parcours de formation :
 - organisation des parcours
 - communication
- Identification des freins à la formation :
 - Financement
 - Attractivité des métiers
 - Connaissance des dispositifs
 - Adéquation des parcours
 - ...
- Identification de pistes d'action pour lever les freins

Une action centrée autour de 4 thématiques



- Définition des enjeux, finalités et priorités de démarches GPEC au sein des entreprises du bassin :
 - Anticipation des besoins en compétences, adaptées aux populations concernées
 - Gestion de la pyramide des âges
 - Organisation des transferts de compétences
 - Management de l'effectif
 - ...
- Réflexion autour des pistes d'actions pour la mise en place d'une GPEC au sein des entreprises sur les dimensions :
 - Ressources
 - Outils
 - Organisation

Une action centrée autour de 4 thématiques

1

Compétences de demain

2

Interfaçage organismes de formation

3

GPEC efficace et compétitive

4

Management durable des fluctuations

- Réflexions autour des leviers pour permettre une meilleure gestion des fluctuations d'activité, afin d'optimiser les conditions de travail :
 - Mutualisations
 - Gestion de l'intérim
 - Polycompétences
 - ...
- Analyse des conditions de mise en œuvre de ces leviers pour les rendre opérationnels

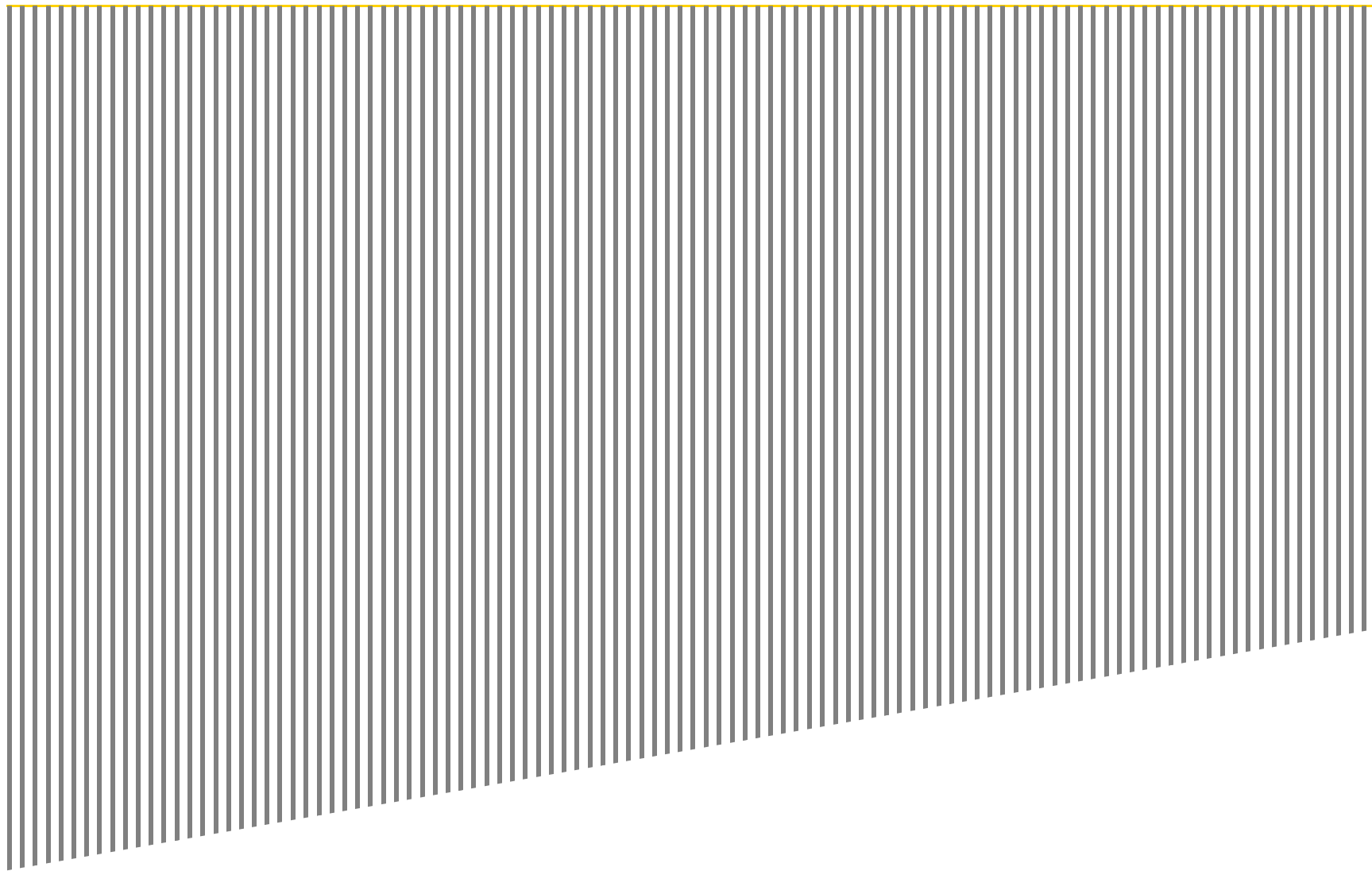
2. Synthèse des ateliers



Préambule

- ▶ Les éléments qui suivent sont les comptes rendus des 4 ateliers de travail qui se sont tenus entre le 1^{er} et le 9 octobre 2013 et animés par EY.
- ▶ Ces comptes rendus ont été au préalable transmis pour validation à la CPHB puis ensuite transmis à l'ensemble des participants à ces ateliers.

Atelier 1 : Compétences de demain



Rappel de la démarche

2 étapes principales :

- ▶ Etape 1 : Identification des besoins en compétences futurs sur la base de matrices de besoins en compétences

- ▶ Etape 2 : Identification de priorités à traiter

Rappel des participants

Nom	Organisme / Entreprise
Eric Seignemartin	FPSA
Michael D'Orio	G.Pack
Aurore Pesenti-Champier	MGI Coutier
Catherine Pinson	MBF Plastiques
Patrice Coquard	CPHB / CGT
Yann Piaud	CPHB / CFDT
Luc Huytterhaege	PEP
Patrick Vuillermoz	Plastipolis
Asunso Garcia	CPHB / UNSA
Anthony Chène	CPHB / CFE-CGC
Elisabeth Garnier	CPHB / APRA

Principaux éléments de cadrage

- ▶ Il a été rappelé dans un premier temps quelques éléments de cadrage relatifs aux évolutions de la filière, et caractéristiques du Haut Bugey, ayant des impacts potentiels sur les compétences.
- ▶ 4 principaux points ont ainsi été évoqués par Plastipolis :

1 Matériaux	<ul style="list-style-type: none">• Utilisation de matières régénérées• Analyse du cycle de vie, de la recyclabilité des pièces et des matériaux, éco-conception• Utilisation de matériaux biosourcés (ressources végétales, en partie ou totalement)• Utilisation de nano-matériaux• Matériaux composites (avec un volet procédé)
2 Procédés	<ul style="list-style-type: none">• Automatisation, contrôle multicritères• Moule intelligent• Fabrication directe (imprimante 3D)• Microstructuration de surface
3 Intégration de technologies	<ul style="list-style-type: none">• Technologie d'assemblage (collage par exemple) et parachèvement (métallisation, peinture)• Intégration de fonctions intelligentes (composants électroniques, capteurs, circuits imprimés)• Travail en salle blanche
4 Volet transverse	<ul style="list-style-type: none">• Faiblesse des petites entreprises sur le plan RH• Organisation en mode projet• Management de l'innovation• Commercial et marketing

Démarche

- ▶ Les besoins en compétences ont ensuite été répartis en 3 catégories :

1

Besoins en compétences technologiques

Il s'agit ici de besoins en compétences **nouvelles** d'ordre technique / technologique induites soit par l'évolution des techniques de production, des matériaux ou encore des approches de conception des produits et procédés.

Il s'agit également de besoins en compétences techniques liées à l'adaptation à certains marchés nouveaux ou en fort développement.

2

Besoins en compétences non technologiques

Il s'agit ici de besoins en compétences nouvelles d'ordre non technique. Ceux-ci peuvent aussi bien être liés aux technologies qu'à l'évolution de l'organisation, des attentes du marché.

3

Métiers et compétences en tension

Cette dernière catégorie fait état des besoins en compétences qui ne sont pas forcément nouvelles, mais en tension, c'est-à-dire difficilement accessible au sein des entreprises

Elles ne sont pas forcément liées à des évolutions technologiques ou non.

1. Matrice des besoins en compétences technologiques

	R&D	Production	Marketing et ventes	Fonctions transverses
Direction	<ul style="list-style-type: none"> • Maitrise des coûts de l'énergie 			
Cadres	<ul style="list-style-type: none"> • Caractérisation de matériaux recyclés et éco-conception de pièces (si rôle à jouer dans le choix des matériaux) • Eco-conception de procédés (notamment pour travailler des matières recyclées) • Contrôle process multicritères • Design 	<ul style="list-style-type: none"> • Procédés de parachèvement (chromage, peinture, assemblage ...) • Contrôle process multicritères 	<ul style="list-style-type: none"> • Vente de matériaux biosourcés et écomatériaux • Marketing des éco-matériaux 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrôle process multicritères (méthodes)
Techniciens		<ul style="list-style-type: none"> • Procédés de parachèvement (chromage, peinture, assemblage...) • Connaissance des matériaux (en vue de leur tri) • Procédés automatisés pour le recyclage • Programmation des robots / Automates de prod • Contrôle process multicritères 		<ul style="list-style-type: none"> • Contrôle process multicritères (maintenance)
Ouvriers		<ul style="list-style-type: none"> • Procédés de parachèvement (chromage, peinture, assemblage...) • Connaissance des matériaux (en vue de leur tri) • Utilisation et maintenance 1^{er} niveau des robots/automates • Contrôle process multicritères 		

NB : l'éco-conception regroupe notamment l'analyse du cycle de vie, l'analyse de recyclabilité, la prise en compte du bilan carbone,

1. Besoins en compétences technologiques à décliner dans l'entreprise dans son ensemble

- ▶ Composites
- ▶ Contrôle de la traçabilité
- ▶ Plastronique / électronique embarquée
 - ▶ Conception
 - ▶ Logiciels 3D
 - ▶ Assemblage
 - ▶ Procédés
- ▶ Croisement entre plasturgie et médical
- ▶ Travail dans un environnement confiné (agro-alimentaire, etc...)

Ces besoins en compétences sont nécessaires à différents niveaux dans l'entreprise : conception (logiciels, caractérisation des matériaux,...), production (manipulation, procédés, connaissance des matériaux, contrôle qualité, organisation du travail, autonomie,...), marketing (connaissance des marchés applicatifs, vente de produits,...), et fonctions transverses (méthodes,...)

2. Matrice des besoins en compétences non technologiques

	R&D	Production	Logistique et distribution	Marketing et ventes	Fonctions transverses
Direction	<ul style="list-style-type: none"> • Management de l'innovation • Protection de l'innovation 		<ul style="list-style-type: none"> • Excellence opérationnelle de la supply chain (3) 		<ul style="list-style-type: none"> • Communication et ouverture • Sens de la délégation • Langue anglaise
Cadres	<ul style="list-style-type: none"> • Management de l'innovation 	<ul style="list-style-type: none"> • Visual management (1) • Langue anglaise 	<ul style="list-style-type: none"> • Veille logistique • Excellence opérationnelle de la supply chain 	<ul style="list-style-type: none"> • Droit des contrats • Communication externe (réseaux sociaux par exemple) • Langue anglaise 	<ul style="list-style-type: none"> • Langue anglaise • Contrôle de gestion
Techniciens		<ul style="list-style-type: none"> • Langue anglaise 	<ul style="list-style-type: none"> • Excellence opérationnelle de la supply chain 		
Ouvriers		<ul style="list-style-type: none"> • Langue française (2) • Mathématiques de base • Informatique de base 	<ul style="list-style-type: none"> • Excellence opérationnelle de la supply chain 		

1 – désigne la façon de communiquer au sein de l'entreprise par l'intermédiaire de cryptogrammes visuels

2 – certains ouvriers maîtrisent mal la langue française, ce qui est un frein dans le développement de leur carrière

3 – la logistique n'est plus une fonction à faible valeur ajoutée, mais devient cruciale et différenciant (maîtrise des délais, juste à temps, services client associé)

2. Besoins en compétences non technologiques à décliner dans l'entreprise dans son ensemble

- ▶ Démarche Lean
- ▶ Management en mode projet et travail collaboratif

Ces besoins en compétences sont nécessaires à différents niveaux dans l'entreprise

3. Matrice des besoins en compétences liés aux métiers / compétences en tension

	R&D	Production	Logistique et distribution	Marketing et ventes	Fonctions transverses
Direction					
Cadres		<ul style="list-style-type: none"> • Parachèvement (collage, peinture, métallisation, assemblage...) • Management opérationnel de production 			<ul style="list-style-type: none"> • Acheteurs (matières)
Techniciens	<ul style="list-style-type: none"> • Projeteur (CAO) 	<ul style="list-style-type: none"> • Parachèvement (collage, peinture, métallisation, assemblage...) • Pilote d'ilots de production • Régleur • Automatismes (maintenance) 			<ul style="list-style-type: none"> • Méthodes
Ouvriers		<ul style="list-style-type: none"> • Parachèvement (collage, peinture, métallisation, assemblage...) 			

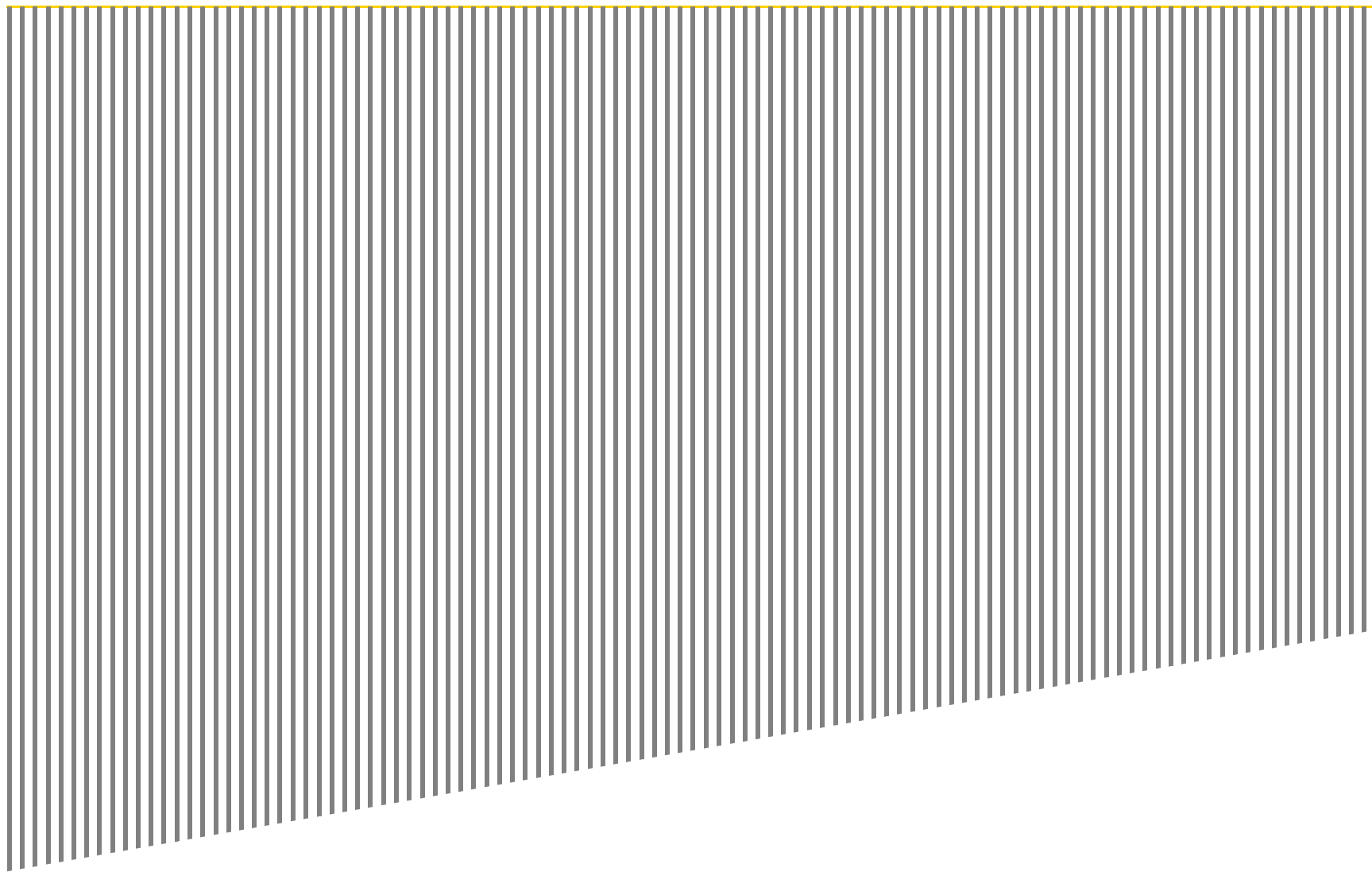
Nb : les éléments en rouge sont relatifs à des métiers, et ceux en noir à des compétences

Les 7 priorités retenues

- ▶ Un vote réalisé en fin d'atelier a finalement permis d'identifier quelques priorités dans les besoins en compétences à traiter.
 - ▶ Ceci ne veut pas dire qu'il ne faut pas tenir compte des autres besoins, mais permet d'orienter l'action dans un premier temps sur les thématiques et besoins les plus critiques / urgents pour les entreprises

 - ▶ Les 7 besoins prioritaires retenus sont ainsi (dans l'ordre d'importance) :
 1. **Eco-conception et analyse cycle de vie** (incluant analyse du bilan carbone) – à la fois sur le sujet des matériaux et pièces, mais aussi sur le sujet des procédés
 2. **Démarche LEAN**, méthodes d'organisation du travail à déployer dans l'ensemble de l'entreprise, supposant une montée en compétences de l'ensemble du personnel sur la démarche
 3. **Management opérationnel**, l'objectif étant de faire monter en compétences les cadres et chefs d'équipe sur des sujet de gestion de la production, suivi des équipes, management des hommes, qui paraît manquer dans les entreprises
 4. **Techniciens régleurs**, métier en pénurie sur le territoire
 5. **Automatisme**, notamment pour les techniciens et opérateurs qui doivent monter en compétence sur le sujet pour la conduite de lignes automatisées
 6. **Les procédés de parachèvement**, qui pourront permettre plus de différenciation et une augmentation de la valeur ajoutée pour les plasturgistes. Ces compétences autrefois disponibles sur le territoire sont aujourd'hui en tension
 7. **Les composites**, dont la montée en compétences est valable pour l'ensemble de l'entreprise
-

Atelier 2 : Interfaçage formation



Rappel de la démarche

4 étapes principales

- ▶ Etape 1 : présentation de la synthèse de l'atelier 1
- ▶ Etape 2 : Analyse de l'adéquation des parcours de formation aux besoins des entreprises, sur la base des matrices de l'atelier 1
- ▶ Etape 3 : Identification des freins à la formation
- ▶ Etape 4 : Réflexion autour des pistes d'actions pour contrer les freins

Rappel des participants

Nom	Organisme / Entreprise
Florence Dumont	CFDT
Mauricette Bretin	Tecamaplast
Catherine Cochet	CTEF
Sonia Payet	CGT
David Vanetti	AFPMA
Jean Marc Sanguesa	DPH
Laurent El Hafci	CPHB / UNSA
Martial Rochet	CPHB / FO
Eric Michaud	CFP
Anthony Chène	CPHB / CFE-CGC
Elisabeth Garnier	CPHB / APRA

Préambule méthodologique

- ▶ L'analyse de l'adéquation des parcours de formation pour répondre aux besoins en compétences identifiés sur le bassin d'Oyonnax dans l'atelier 1 a été réalisée en commun, le groupe se prononçant sur l'existence d'un manque ou non dans les parcours de formation actuels

- ▶ La légende utilisée par le groupe est la suivante :

T Métier/ compétence en tension



Pas de manque identifié dans les parcours de formation



Quelques ajustements à réaliser sur des sujets spécifiques



Manque identifié dans les parcours de formation

- ▶ Dans un second temps, le groupe s'est prononcé sur les principaux freins à la formation, listés p16.
- ▶ En p.17 seuls les principaux freins retenus par le groupe (suivant un vote des priorités) ont fait l'objet d'un travail de recherche d'actions pour mieux pouvoir les lever.

Formations sur les sujets prioritaires

	Maillon	Ouvrier	Techniciens	Cadres (R&D, production, Mktg et ventes)	Direction	A faire
	Eco-conception et analyse cycle de vie (procédés et matériaux)			✓		
	Démarche LEAN	✓	✓	✓	✓	Certification à créer à l'échelon ouvrier – Validation des acquis
T	Management opérationnel		✓			
T	Technicien régleur		✓			Problématique de manque de candidat
T	Automatisme (programmation, maintenance,...)	✓	✓			
T	Procédés de parachèvement	✓	✓	✓		Formation continue « sur mesure »
	Composites	✓	✓	✓	✓	

T Métier/ compétence en tension



Pas de manque identifié dans les parcours de formation



Quelques ajustements à réaliser sur des sujets spécifiques



Manque identifié dans les parcours de formation

Formations technologiques

	Maillon	Ouvrier	Techniciens	Cadres	Direction	A faire
Contrôle de la traçabilité	Tous	✗	✗	✓	✓	Formations internes à mettre en œuvre au sein des entreprises (en lien avec la qualité)
Plastronique	Tous	✓	✗	✓	✓	Vérifier que la connaissance technique du PEP se déploie de manière pédagogique au sein des entreprises Module de formation à créer dans le cadre d'un BTS
Plastique et médical	Tous	✗	✗	✗	✗	Formations continues, spécifiques aux entreprises à déployer
Travail en environnement confiné	Tous	✗	✗	✗	✗	Formations continues, spécifiques aux entreprises à déployer
Maitrise des coûts de l'énergie	R&D et Production				✓	Diagnostic et préconisations ADEME, vérifier qu'ils font du transfert de compétences Pas un enjeu de formation
Caractérisation de matériaux recyclés	R&D			✗		Intégration dans une licence ou un BTS Renforcer cette dimension dans les thématiques Eco-conception
Contrôle process multicritères	R&D, production, méthodes	✗	✓	✓		Formations internes à mettre en œuvre au sein des entreprises

Formations technologiques

	Maillon	Ouvrier	Techniciens	Cadres	Direction	A faire
Design	R&D			✓		
Connaissance des matériaux	Production	✓	✓			
Vente de matériaux biosourcés / écomatériaux	Commercial et Marketing			✓		Pas un enjeu de formation initiale Doit suivre les formations techniques (éco-conception)
Marketing des éco matériaux	Commercial et Marketing			✓		Pas un enjeu de formation initiale Doit suivre les formations techniques (éco-conception)

Formations non technologiques

	Maillon	Ouvrier	Techniciens	Cadres	Direction	A faire
Management de l'innovation	R&D			✓	✓	
Protection de l'innovation	R&D				✓	
Visual management	Production			✓		A travers le lean
Langue anglaise	Tous		✓	✓		
Langue française	Production	✓				
Mathématiques de base	Production	✓				
Informatique de base	Production	✓				
Management en mode projet	Tous	✓	✓	✓	✓	Vérifier que dans le Bac Pro il existe un module de formation en mode projet

Formations non technologiques

	Maillon	Ouvrier	Techniciens	Cadres	Direction	A faire
Excellence opérationnelle de la supply chain	Logistique	✓	✓	✓	✓	Existe à la fois en formation continue et initiale
Droit des contrats	Marketing et Commercial			✓		
Communication externe	Marketing et Commercial			✓		
Communication et ouverture	Fonctions transverses				✓	Existe dans le cadre de formations APM (par exemple)
Sens de la délégation	Fonctions transverses				✓	Existe dans le cadre de formations APM (par exemple)
Contrôle de gestion	Fonctions transverses			✓		

Autres métiers et compétences en tension

	Maillon	Ouvrier	Techniciens	Cadres	Direction	A faire
Projeteur (CAO)	R&D		✓			
Acheteur matière	Fonctions transversales			✓		
Pilote d'ilot de production	Production		✓			
Méthodes			✓			

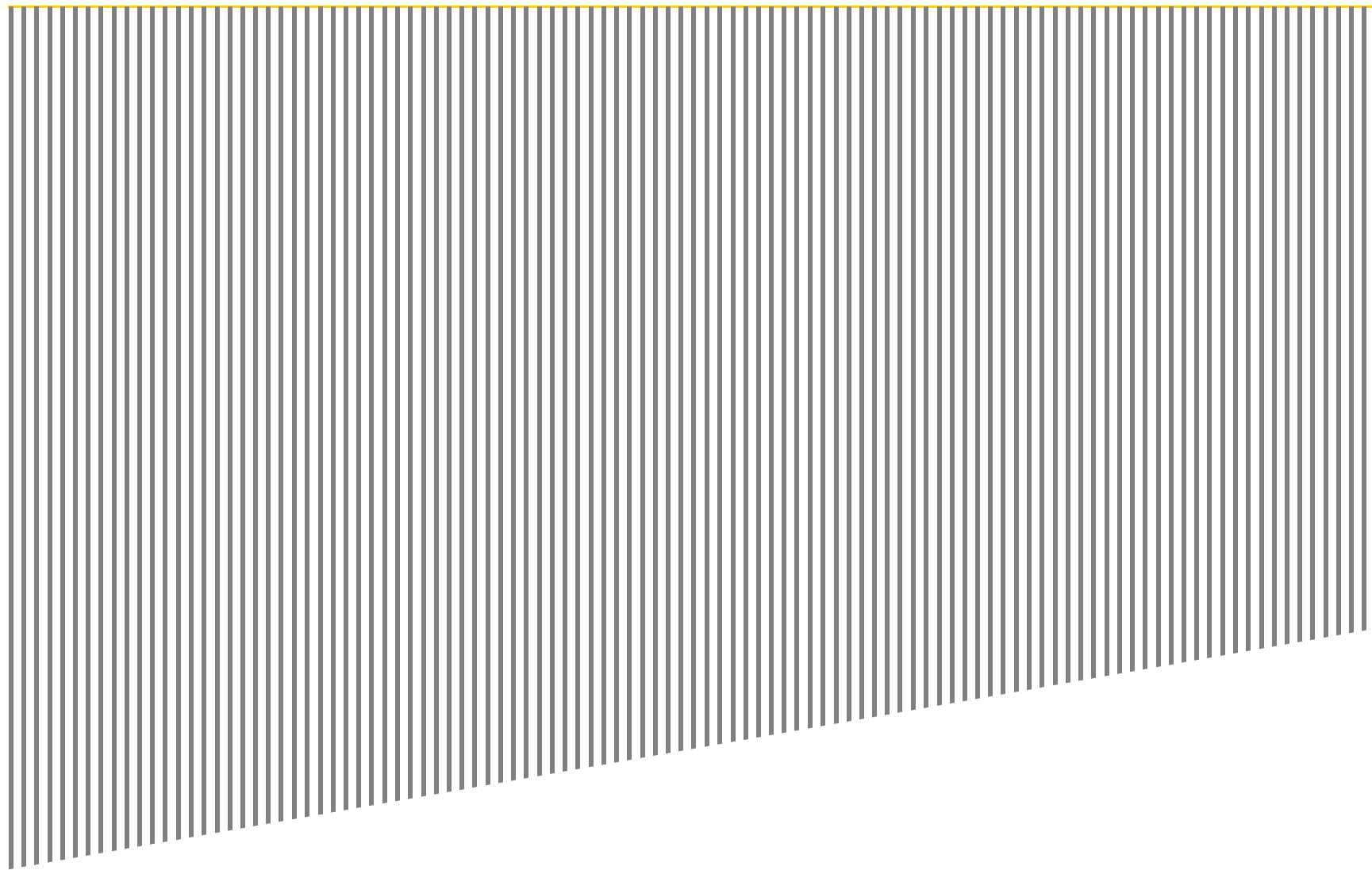
Synthèse des principaux freins à la formation cités

Formation initiale	Formation continue
<ul style="list-style-type: none">• Attractivité de la filière• Attractivité du bassin• Volonté des entreprises à former (apprentissage)• Coût de la formation, investissement en temps• Dissuasion des parents plasturgistes• Méconnaissance des métiers au delà de l'opérateur• Méconnaissance de la filière par les enseignants• Mobilisation des entrepreneurs pour le recrutement de stagiaires• Manque de préparation des étudiants (CV, lettres de motivations, réseautage)• Niveau de base insuffisant pour intégrer des filières de formation• Manque de mobilisation des acteurs de l'orientation professionnelle (CIO)	<ul style="list-style-type: none">• Promotions réduites, qui impose d'individualiser les formations• Coût de la formation et baisse des budgets• Taux d'échec, absence de retour sur investissement (si la personne formée s'en va)• Refus de la personne qui peut être lié à un manque de volonté de retourner en formation, ou à une peur du changement• Absence de prévisionnel dans les formations• Gestion des urgences, difficulté d'organisation des formations• Mobilité géographique• Absence d'atelier permanent / flexibilité des formations

Les pistes d'actions évoquées pour contrer les freins

	Formation initiale	Formation continue
Freins	1 – Attractivité de la filière 2 – Méconnaissance des métiers 3 – Mobilisation des entrepreneurs	1 – Coût de la formation 2 – Taux d'échec 3 – Refus de la personne 4 – Organisation / urgences
Pistes d'actions	<p>Objectif : apporter une nouvelle image de la filière et des métiers, casser les représentations, toucher les parents, les professeurs et les enfants, ainsi que les prescripteurs</p> <p>Constat : des actions existantes, mais souvent de manière périodique, en « one shot » (ex : la plasturgie en 3 axes)</p> <p>Actions:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chaque année, planifier les différentes actions de manière régulière et continue, s'inscrire dans un cycle pérenne • Associer / fédérer l'ensemble des filières dans les démarches de communication, pour être visibles, forts, avec plus de moyens donc pour augmenter la visibilité et une coordination des acteurs → porté par les branches • Participer à des émissions type Capital ciblées sur le bassin <p>Ce sujet sera également traité dans le cadre des instances Région, Etat pour initier la réflexion (Direcctes, Régions)</p>	<p>Sur le plan du coût de la formation les pistes restent limitées :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utiliser plus le DIF, plus de lisibilité pour les entreprises • Démystification et communication sur les autres moyens de financement • Mutualisation des besoins <p>Concernant le taux d'échec / refus de la personne / organisation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ces problématiques sont liées au manque de GPEC au sein des entreprises → à gérer dans l'atelier 3 <p>Taux d'échec élevé car mauvaise anticipation du besoin, du projet, ...</p> <p>Refus car mauvaise communication en amont</p>

Atelier 3 : GPEC



Rappel de la démarche

3 étapes de travail :

- ▶ Etape 1 : Identification des freins à la GPEC (tour de table)
- ▶ Etape 2 : Travail sur des actions pour lever les freins identifiés, par la méthode de la boucle critique (chaque sous-groupe enrichit les actions proposées par les autres sous-groupes)
- ▶ Etape 3 : Revue en groupe des actions proposées, sélection des actions à retenir

Rappel des participants

Nom	Organisme / Entreprise
Sandrine Capezzone	CIBC Ain
Catherine Cochet	CTEF
Nathalie Duthel	DMM / CLM
Laurent El Hafci	CPHB
Michel Cordonnier	CFDT
Armelle Jouy	Elian
Joel Viry	Sermi Plast
Michael D'Orio	G.Pack
Claude Quessard	PRP
Alexandre Simonet	CIME
Marie-Thérèse Beillot	CPHB / CFDT
Georges Arpin	CPHB / CGT
Martial Rochet	CPHB / FO
Elisabeth Garnier	CPHB / APRA

Les étapes d'une démarche de GPEC

La mise en place d'un dispositif GPEC	
Méthodologie	Principaux livrables
1 Définition des compétences attendues	<ul style="list-style-type: none">• Cartographie des postes de l'entreprise et identification des postes stratégiques / sensibles• Référentiel de missions (fiches de postes)• Référentiel de compétences (liste des compétences clés nécessaires à la tenue d'un poste)
2 Etat des lieux des compétences réelles	<ul style="list-style-type: none">• Grille de compétences (questionnaire d'évaluation des compétences existantes)• Conception et/ou déploiement d'un outil d'évaluation des compétences• Cartographie des compétences réelles et mesure avec les compétences attendues
3 Plan de développement de compétences	<ul style="list-style-type: none">• Analyse de l'écart entre compétences réelles et compétences attendues• Plan Individuel de Développement des Compétences• Elaboration des actions de développement des compétences (formation présentielle, e-learning, coaching, tutorat, ...)

Synthèse des 4 catégories de freins à la GPEC au sein des entreprises évoqués par le groupe de travail

Méconnaissance de la démarche

- ▶ Lourdeur et coût des outils qui fait peur
- ▶ Complexité de la démarche, lourdeur administrative (« paperasse »)
- ▶ Amalgame entre GPEC et obligations réglementaires (plan pénibilité)

Manque de vision stratégique

- ▶ Absence de plan stratégique
- ▶ Stratégie non ou mal communiquée
- ▶ Illusion de connaître les souhaits, les besoins et la stratégie
- ▶ Souhaits d'évolution qui ne remontent pas

Volonté

- ▶ Attentisme, on regarde ce que font les autres
- ▶ Absence de volonté du dirigeant, surtout s'il a « la tête dans le guidon »
- ▶ Pas d'obligation à faire de la GPEC
- ▶ Sentiment de « Perte de temps »
- ▶ Sentiment d'absence de création de valeur

Manque de ressources

- ▶ Difficulté de trésorerie, qui entraîne un manque de temps
- ▶ Problématique de taille critique de l'entreprise
- ▶ Implication dans la durée insuffisante (la démarche ne vit pas)
- ▶ Absence de ressource dédiée
- ▶ Manque de compétences (excepté sur le plan administratif)

Synthèse des actions proposées (1/2)

Action 1 : mise en place d'un interlocuteur ou référent RH unique sur le territoire

- ▶ Cet interlocuteur n'est pas uniquement un numéro vert, mais une « présence » concrète qui est en charge de **plusieurs missions** :
 - ▶ Réponse aux questions : soit en direct , soit par envoi de guides d'information, soit en réorientant vers un interlocuteur compétent
 - ▶ Information en « push » auprès des entreprises : dispositifs existants, outils de financement existants
 - ▶ Intervention sur des démarches simples : sensibilisation à la GPEC, formation à la mise en œuvre d'actions simples, diagnostic RH simple sur la base d'un kit diagnostic:
 - ▶ Simulation du coût de l'absentéisme, analyse de la pyramide des âges
 - ▶ Film de communication
 - ▶ Matinales / rencontres à destination des dirigeants
 - ▶ Suivi des actions de GPEC au sein des entreprises
 - ▶ Structuration d'outils informatisés pour les déployer au sein des entreprises
 - ▶ Centralisation des besoins et problématiques RH pour créer / proposer des actions collectives à l'échelle du bassin
- ▶ **Prérequis :**
 - ▶ Pas de vocation commerciale du référent
 - ▶ besoin d'une instance neutre qui doit être en charge de cet outil → CPHB? Communauté de Communes? Collectivité locale?
 - ▶ Mise en place d'une communication pour faire connaître le référent
- ▶ **Questions en suspens :**
 - ▶ Financement?
 - ▶ Dédié plasturgie ou ouvert aux autres filières?

Synthèse des actions proposées (2/2)

Action 2 : Partage / formation / coaching de dirigeant

3 formes possibles :

- ▶ réunions collectives avec partage d'expérience (matinales)
- ▶ Parrainage entre dirigeants
- ▶ Coaching avec un intervenant externe

Exemple de bonne pratique à communiquer : « favoriser la mise en œuvre d'actions de partage de valeurs au sein de l'entreprise pour fédérer l'ensemble de l'entreprise autour »

Action 3 : Création d'un service RH mutualisé

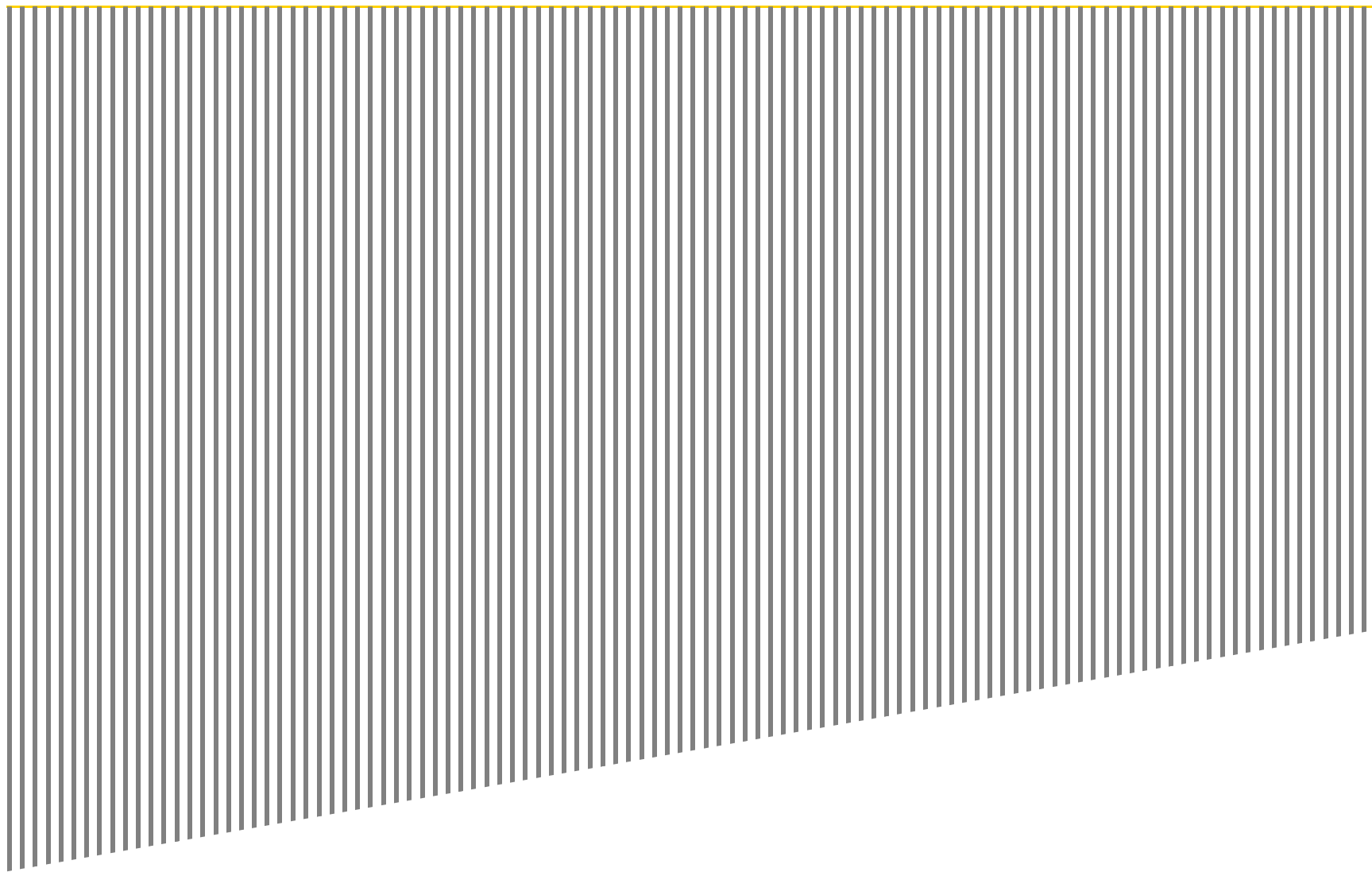
- ▶ Le dispositif est déjà existant via le GEP. Ce dernier doit ainsi être rendu plus visible sur le territoire
- ▶ Il est nécessaire de s'appuyer sur le GEP pour démontrer qu'un service RH mutualisé fonctionne (retour d'expérience à organiser)
- ▶ Point d'attention : services partagés / externalisés essentiellement sur le volet administratif, de manière à ce que l'entreprise conserve la réflexion stratégique

Action 4 : Accompagner à la formalisation et au partage de la stratégie

- ▶ Favoriser l'intervention d'un intervenant externe pour aider à la formalisation d'un plan stratégique clair (sur la base d'actions qui existent déjà – « Stratégie PME »)
- ▶ Partager les études sur les visions d'évolution de la filière
 - ▶ Innovation
 - ▶ Nouveaux marchés
 - ▶ ...

Action 5 : Changer le nom GPEC

Atelier 4 : Management durable des fluctuations



Rappel de la démarche

4 étapes de travail

- ▶ Etape 1 : Construction de scénarios idéaux et actions clés en sous groupe – dans la position naturelle de chacun puis en échangeant les rôles habituels
 - ▶ Vision direction
 - ▶ Vision salariés
 - ▶ Réflexion des entreprises d'Intérim sur leurs apports potentiels pour mieux gérer les fluctuations

- ▶ Etape 2 : Présentation des scénarios et pistes d'actions

- ▶ Etape 3 : Analyse des points de rapprochement et échange autour des points de divergence

- ▶ Etape 4 : Proposition d'actions

Rappel des participants

Nom	Organisme / Entreprise
Marie-Thérèse Beillot	CPHB / CFDT
Hasim Inal	CFDT
Valérie Pellerin	Smoby Toys
Guillemette Hébert	Manpower
Gaelle Fralon	Manpower
Georges Arpin	CPHB / CGT
Stéphane Deluegue	Zanini France
Hervé Piquet-Gauthier	GEP
Martial Rochet	CPHB / FO
Elisabeth Garnier	CPHB / APRA

Les scénarios proposés – point de vue des salariés

- ▶ Il existe 2 sortes de fluctuations :
 - ▶ Liées à la saisonnalité (qui est une problématique à part)
 - ▶ D'ordre économiques – liées aux problématiques des relations donneur d'ordre sous-traitant, avec peu de visibilité sur les commandes (1 semaine), et générant des problèmes en matière de flux tendu → peu de visibilité → précarité
 - ▶ L'absence de valeurs partagées n'est pas bon pour les salariés ni pour les entreprises :

- ▶ Les actions proposées :
 - ▶ **Réduction de l'interim** → Plus de CDI
 - ▶ Profiter des temps de fluctuations pour faire de la formation
 - ▶ Faire respecter les lois, par rapport à la durée des temps d'intérim
 - ▶ **Renforcer la multicompetence** : sécurisation des parcours professionnels, reconnaissance des qualifications – plus les gens sont polyvalents plus ils ont de compétences et mieux on peut gérer les fluctuations
 - ▶ **Renforcer les partenariats ou coopérations donneurs d'ordre / sous-traitant**
 - ▶ **Développer l'action du GEP** (60 personnes aujourd'hui) – « SAS » / passage pour une embauche dans les entreprises
 - ▶ **Communiquer sur les droits des salariés** en intérim pour se former
 - ▶ **Etudier la notion de CDI** dans les entreprises d'intérim

- ▶ **A la place des patrons :**
 - ▶ Le peu de visibilité entraîne la situation « nez dans le guidon » et conduit à ces fluctuations. Pour contrer ceci il est proposé de :
 - ▶ Etablir une stratégie à 3 ans : investissement, R&D, nouveaux produits, mise en place d'actions pour anticiper les fluctuations
 - ▶ Combattre la mono-activité – refus de la monoactivité
 - ▶ Envisager des partenariats entre sous-traitants

Les scénarios proposés – point de vue des dirigeants

Les actions proposées sont :

- ▶ **Mobilité géographique et / ou professionnelle** – temporaire (droit à l’essai pour contrer les appréhensions) – à la fois sur la MOD et la MOI
 - ▶ Interne à l’entreprise si on est sur du multi site
 - ▶ externe vers d’autres entreprises du bassin
 - ▶ voire d’autres secteurs d’activité (augmentant ainsi l’employabilité)

En contrepartie, il est nécessaire de proposer des Mesures d’accompagnement pour les trajets, le temps passé, les frais et les délais de prévenance, mais aussi de conduire un travail de communication voire de formation pour réduire les peurs et les réticences

- ▶ **Flexibilité horaire** – soit en terme d’annualisation de la durée du travail, soit changement d’horaires (journée / poste, voire équipe de suppléance le week end), sous réserve de mise en place d’un délai de prévenance à respecter
- ▶ **Temps partagé entre entreprises**, permettant une meilleure capacité d’adaptation et une meilleure employabilité
- ▶ **Développement de la polycompétence** et de la polyvalence (qui permet de prévenir la pénibilité)
- ▶ **CDI Intérimaire** à étudier notamment pour réduire la précarité
- ▶ **Action du GEP à renforcer** également pour réduire la précarité
- ▶ **Contrats horaires « très courts »** à envisager qui peut répondre à certains besoins / certains publics
 - ▶ Dans certaines industries – besoin pour des opérations de courte durée (2/4h)
 - ▶ Pour une population très ciblées (étudiants, jeunes)
 - ▶ Permet des revenus complémentaires
- ▶ **Interlocuteur sur le territoire** qui recense les compétences disponibles dans les entreprises et les offres dans les entreprises pour gérer les passerelles (bourse)
 - ▶ Via un outil Internet
 - ▶ Met en liaison les besoins et les offres

Les scénarios proposés – point de vue des agences d'emploi

- ▶ Plus l'agence d'emploi est en amont dans la coopération avec les entreprises, mieux elle peut être force de proposition et jouer un rôle de partenaire pour l'entreprise sur le plan des RH.
- ▶ A titre indicatif, les intérimaires sont rencontrés 1 à 2 fois par an et ont des propositions de formation sur la base du volontariat, notamment pour contrer les problématiques de métiers en tension.

Entreprises	Salariés
<ul style="list-style-type: none">• Partenaires RH• Vision sur la stratégie RH pour proposer des accompagnements et des adaptations du process de recrutement : formation, GPEC, saisonnalité, recrutement, prise de conscience sur les métiers en tension actuels et à venir)• Raisonner bassin et mobilité – les agences interviennent dans une multitude d'entreprise, donc ont une vision sur le bassin (ensemble des entreprises). L'idée est ainsi de travailler avec les entreprises et les salariés pour être proactif en terme de formations collectives, en terme de transfert et favoriser la mobilité (passerelles entre entreprises) et la polyvalence• Aider les entreprises à accueillir (direction, management de proximité)• Renforcer l'image de l'entreprise, si les employés sont heureux, bien dans leur poste et dans leur entreprise, cela renforce leur attractivité, mais aussi la performance. Il est ainsi possible par exemple de mettre en valeur les produits de l'entreprise.	<ul style="list-style-type: none">• Accompagnement à la mobilité professionnelle et géographique – aide à la définition de projet de carrière• Sécurisation des parcours (notamment par la formation ou l'aide à l'embauche)• Raisonner bassin et mobilité – les agences interviennent dans une multitude d'entreprise, donc ont une vision sur le bassin (ensemble des entreprises). L'idée est ainsi de travailler avec les entreprises et les salariés pour être proactif en terme de formations collectives, en terme de transfert et favoriser la mobilité (passerelles entre entreprises) et la polyvalence• Raisonner à 1-3 ans avec les demandeurs d'emploi en phase d'employabilité (à l'instar du fonctionnement du GEP)

Les actions proposées – objectif CDI

Mobilité interne à l'entreprise et sur le territoire

- Amplifier l'action ADC, par le biais d'une communication renforcée auprès des employés et des entreprises
- Construire une charte de la mobilité à l'échelle du territoire de la CPHB définissant les règles de fonctionnement et bonnes pratiques pour la mise en œuvre d'accords de mobilité au sein des entreprises. Cette charte doit se construire sur la base des expériences des entreprises qui ont conduit ce genre de démarche
- Favoriser un partage d'expérience entre entreprises mais aussi salariés qui ont participé à ce genre de démarches
- Conduire une expérience de mobilité territoriale sur le Haut Bugey entre entreprises volontaires pour analyser les résultats, en vérifier la faisabilité et comprendre les impacts sur les entreprises et sur les salariés
- Renforcer les bilans de compétences pour la valorisation des acquis en mobilité

Renforcer l'action du GEP (fonctionnement décrit ci-après)

- Extension de l'action du GEP sur les compétences commerciales et marketing
- Homogénéisation des pratiques de sélection des personnes prises en charge par le GEP en CDD avec les personnes recrutées en CDI intérimaire
- Favoriser l'augmentation du nombre d'adhérent en communiquant mieux sur le dispositif et sa valeur ajoutée
- Faire connaître le dispositif

Des solutions nouvelles à envisager, à l'instar du GEP un outil de management des fluctuations utile

- ▶ Créé en 2003 (10 ans d'existence)
- ▶ Statut association loi 1901, pour permettre des opérations de mise à disposition de personnel
- ▶ 35 adhérents

- ▶ Mission :
 - ▶ Identifier les intérimaires à haut potentiel
 - ▶ Proposer un projet à moyen terme (1 à 3 ans) de montée en compétences
 - ▶ Favoriser l'embauche (CDI) des intérimaires ainsi formés

- ▶ Fonctionnement du GEP :
 - ▶ Le GEP vise 20% de la population intérimaire au sein des adhérents (estimé comme étant la proportion de l'intérim structurel)
 - ▶ Il propose à ces intérimaires un projet personnel de montée en compétences
 - ▶ Ceux qui le souhaitent rejoignent le GEP (embauche par le GEP) pour suivre leur parcours de formation (18 mois en moyenne) en alternance avec leur fonction au sein de l'entreprise
 - ▶ Les formations sont organisées dans les périodes de « sous-charge » de l'entreprise

- ▶ Modèle économique :
 - ▶ Mise à disposition du personnel dans l'entreprise (société d'intérim classique)
 - ▶ Financement de la formation par l'OPCA Défi

- ▶ **Le GEP est actuellement sous-utilisé : 60 à 70 intérimaires, vs un potentiel de 300 au total**

Les actions proposées – objectif CDI

Favoriser la montée en puissance du CDI intérimaire

- Assister les agences d'emploi dans la sélection des candidats potentiels à un CDI intérimaire
 - Aider au recensement des besoins en compétences des entreprises pour identifier les candidats qui répondent aux profils
- Faire connaître le dispositif de CDI intérimaire : formations / entretiens avec les agences d'emploi

Formation

- Elargir l'action ADC aux profils intérimaires

Stratégie

- Favoriser la mise en place de plans stratégiques au sein des entreprises pour permettre aux dirigeants de formaliser et partager une stratégie à 3 ans et ainsi réduire les fluctuations d'activité
- Analyser la pertinence de la création d'un service marketing mutualisé, dans l'objectif de réduire les fluctuations par la diversification des marchés ou l'innovation

3. Le plan d'actions retenu par la CPHB



5 thématiques d'actions retenues

- ▶ A l'issue des ateliers de travail animés courant du mois d'octobre 2013 et ayant rassemblé des entreprises, des responsables syndicaux et des partenaires externes à la CPHB, cette dernière s'est positionnée sur un ensemble de 5 thématiques phares pour orienter son action dans le cadre de la démarche de GPEC territoriale qu'elle pilote.
- ▶ Ce travail de sélection des thématiques de chantiers d'action s'est tenu le 7/11 dernier et a rassemblé les membres de la CPHB (sans participation de l'équipe EY).

▶ Les 5 thématiques retenues par la CPHB au cours de cette séance sont les suivantes :

	<i>Thématique</i>	<i>Objectifs</i>	<i>Cibles</i>
1	Vision stratégique sur les marchés	<ul style="list-style-type: none"> • Réduire les incertitudes marché • Formaliser une stratégie pour permettre une planification plus fiable et à plus long terme des besoins en compétences 	Les dirigeants d'entreprise
2	Professionalisation des dirigeants et RH sur la GPEC	<ul style="list-style-type: none"> • Favoriser la mise en œuvre de démarches de GPEC au sein des entreprises 	Les dirigeants d'entreprise et les collaborateurs RH
3	Evolution des compétences	<ul style="list-style-type: none"> • S'adapter aux évolutions des métiers et des technologies 	Les salariés
4	Employabilité	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer l'employabilité en améliorant les qualifications et par la reconnaissance des compétences • Favoriser l'embauche en CDI 	Les salariés, les demandeurs d'emploi et intérimaires
5	Attractivité	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer l'attractivité de la filière et du bassin d'emploi 	Les élèves, parents d'élèves, étudiants et professeurs

Préambule au détail des actions

- ▶ Les actions qui suivent sont celles retenues par la CPHB pour chacune des thématiques présentées précédemment.
- ▶ Elles ont été sélectionnées par la CPHB lors d'un atelier qui s'est tenu le 7/11.
- ▶ Elles s'inspirent pour la plupart de propositions suggérées au cours des ateliers de travail. Toutefois, nous avons compris que seules celles qui ont fait consensus au sein de la CPHB ont été retenues pour approfondissement.
- ▶ Elles ont été synthétisées dans un fichier Excel, transmis à EY et présenté en page suivante.

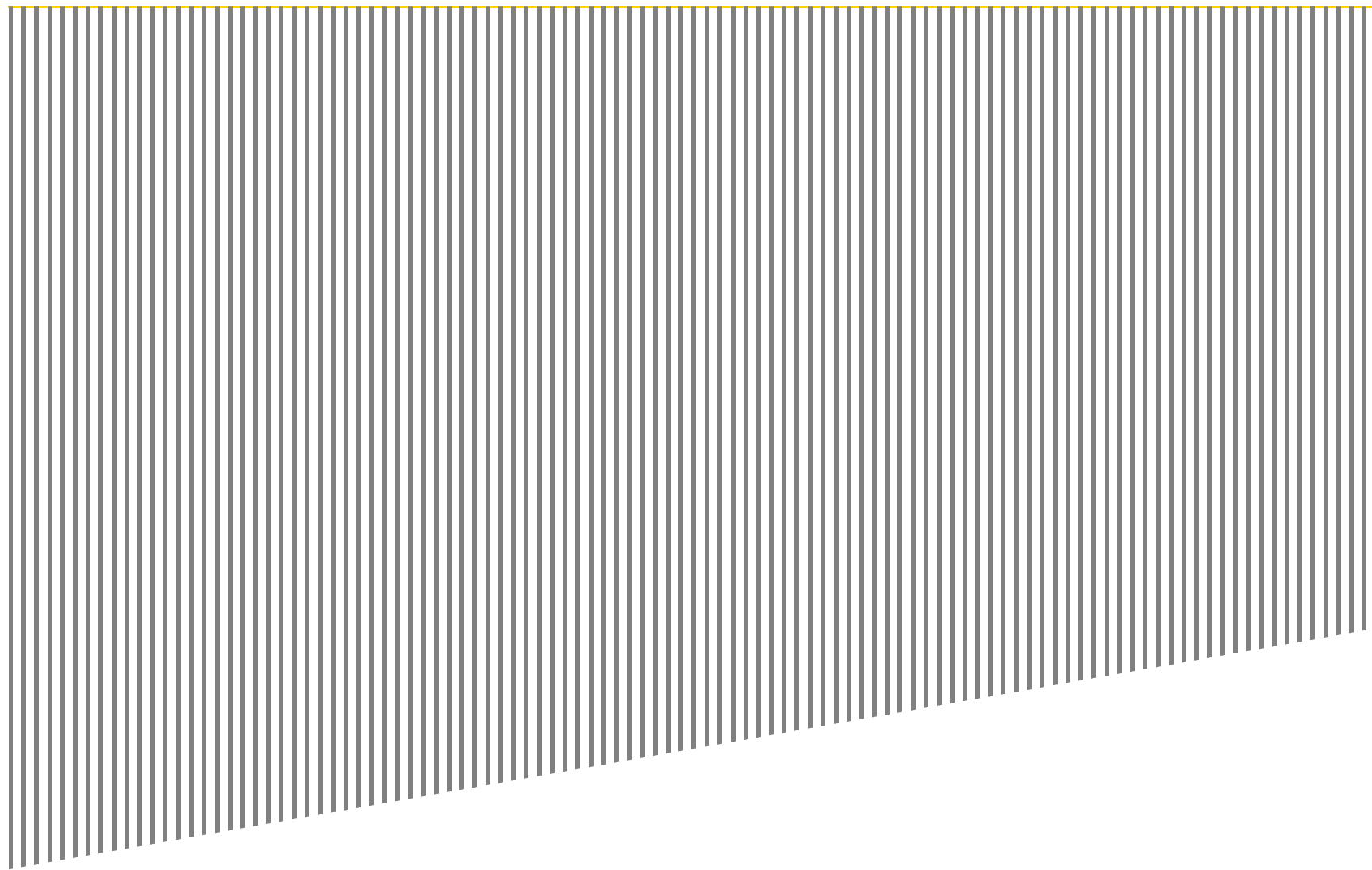
- ▶ Sur la base de ce fichier Excel, il a été demandé à EY de prendre connaissance des actions retenues par la CPHB et de proposer pour chacune d'elles une trame de descriptif détaillé de l'action.
- ▶ Nous proposons ainsi de détailler les actions suivant la trame détaillée ci-dessous :
 - ▶ Page 1 :
 - ▶ Contenu (Description de l'action)
 - ▶ Problématique adressée (Pourquoi cette action?)
 - ▶ Page 2 :
 - ▶ Moyens à engager (Moyens)
 - ▶ Bénéfices attendus et risques (Impacts)
 - ▶ Mise en œuvre opérationnelle (Plan d'actions)

- ▶ Les fiches actions ont été complétées, enrichies et pour certaines créées lors d'un atelier de travail avec la CPHB qui s'est déroulé le 12/12/2013.
- ▶ Au cours de cet atelier le plan d'action définitif a été validé, il est présenté dans les pages qui suivent

Le fichier Excel établi par la CPHB le 7/11

Anticiper les compétences et emplois de demain par:			
OBJECTIFS	CIBLES	MOYENS	OUTILS
Une vision stratégique des marchés	Les dirigeants d'entreprises	Accompagnement à la segmentation des secteurs d'activités en fonction des marchés	A construire
		Alimentation d'une veille économique sur les marchés identifiés	Outil d'intelligence éco
La professionnalisation des dirigeants et collaborateurs RH sur la GPEC	Les dirigeants, les collaborateurs RH	Mise en place d'un référent ou plateforme RH Plasturgie unique sous "tutelle" de la CPHB	A construire
		Formation/coaching/parrainage/marketing disposition d'outil de gestion RH	Mise à Existance des outils mais mission de sensibilisation à faire
		FORMATION : Identifier les pistes d'opérations transversales à l'ensemble des matrices et d'autres sur l'ensemble de la filière	Construction d'un "référentiel" évolution des compétences
		Professionnel RH à temps partagé	GEP
) L'évolution des compétences en fonction des évolutions métiers liées aux nouvelles technologies	Les salariés	Partage de la stratégie d'entreprise en affichant les compétences clés d'aujourd'hui et demain	Construire le référentiel RH de l'entreprise et des compétences de demain (atelier 1)
		Rendre plus efficace les entretiens annuels	Questionnaire d'auto évaluation dans l'entretien professionnel
		Le plan de formation : un outil au service de la stratégie discuté avec les IRP	Support Le Référent RH
		Mobilisation du DiF qui passe par une connaissance du dispositif ==>employabilité	Support Le Référent RH
			"Passeport formation Haut Bugey"
		Mutualisation des formations via une vision globale du référent RH groupe de travail à mettre en place CPHB/organismes form /entreprises ?	Référent RH
Améliorer l'employabilité	Les salariés	Anticiper et communiquer sur l'évolution des compétences et l'objectif de la formation	Entretien pro et Formation Management opérationnel
	Non qualifiés	Reconnaissance de l'évolution des compétences (CQP) Evolution vers un socle de compétences 2 premiers CQP	
	Les salariés, DE, Intérimaires	Renforcer les compétences par la formation	ADC
Attractivité des Métiers	Scolaires	Valoriser les compétences acquises par une certification	CQP / VAE
		Renforcer le lien enseignants / entreprises	

Thématique vision stratégique sur les marchés



Action 1: Mener une action collective d'accompagnement des entreprises à la segmentation stratégique

DESCRIPTION DE L'ACTION

- ▶ Intervention d'un prestataire externe au sein des entreprises pour accompagner le dirigeant à :
 - ▶ Segmenter ses marchés
 - ▶ Analyser le potentiel des marchés qu'il cible
 - ▶ Formaliser une stratégie de développement sur les marchés ciblés et à construire un plan d'actions

POURQUOI CETTE ACTION?

- ▶ Cette action répond à deux nécessités :
 - ▶ Formaliser une stratégie à 3/5 ans claire, nécessaire pour pouvoir structurer une démarche de GPEC associée et un plan d'actions cohérent sur le volet RH
 - ▶ Réduire l'incertitude et les fluctuations des marchés en se positionnant sur les secteurs les moins à risque et les plus porteurs

Fiche Action 1 : Mener une action collective d'accompagnement des entreprises à la segmentation stratégique

MOYENS		IMPACTS	
PRE-REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> Sélection des entreprises Accord des dirigeants d'entreprises 	BENEFICES ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> Formalisation de plans stratégiques au sein des entreprises Plan d'action de développement clair et partagé au sein de l'entreprise (direction et IRP)
JOURS HOMME à consacrer	<ul style="list-style-type: none"> 5j.h CPHB ou partenaire pour la sélection des entreprises et la sensibilisation à l'action 8 à 10J.h de prestataire externe par entreprise 	POINT DE VIGILANCE	<ul style="list-style-type: none"> Dialogue dirigeants et IRP sur la stratégie menée et les actions à conduire

PLAN D'ACTION

CHEF DE PROJET	CPHB
CONTRIBUTEURS	<ul style="list-style-type: none"> Prestataire externe (pour la réalisation opérationnelle) Directe, Région et entreprises (pour le financement)
DÉLAI POUR MENER À BIEN L'ACTION	Fin 2014 pour 10 à 12 entreprises du bassin (y compris petites entreprises)
PRINCIPALES ÉTAPES	<ul style="list-style-type: none"> Préparation de l'action (notamment mobilisation des financements) Sélection des entreprises bénéficiaires Sélection d'un prestataire (sur la base d'un AO) Conduite et pilotage de l'action

Action 2: Structurer la veille économique personnalisée et innovation sur les marchés ciblés

DESCRIPTION DE L'ACTION

- ▶ Elle s'inscrit dans la continuité de la première action
- ▶ Elle consiste pour chacun des marchés identifiés et retenus par les entreprises à construire un outil de veille économique et innovations pour mettre à jour les principales données de qualification et de quantification du potentiel du marché et la capacité à proposer de nouvelles innovations
- ▶ Il s'agit ensuite de mettre en place une interface de partage des données de l'outil (plateforme web, étude / note de conjoncture transmise par mail)

POURQUOI CETTE ACTION?

- ▶ Cette action répond à deux nécessités :
 - ▶ Formaliser une stratégie à 3/5 ans claire, nécessaire pour pouvoir structurer une démarche de GPEC associée et un plan d'actions cohérent sur le volet RH
 - ▶ Réduire l'incertitude et les fluctuations des marchés en se positionnant sur les secteurs les moins à risque et les plus porteurs

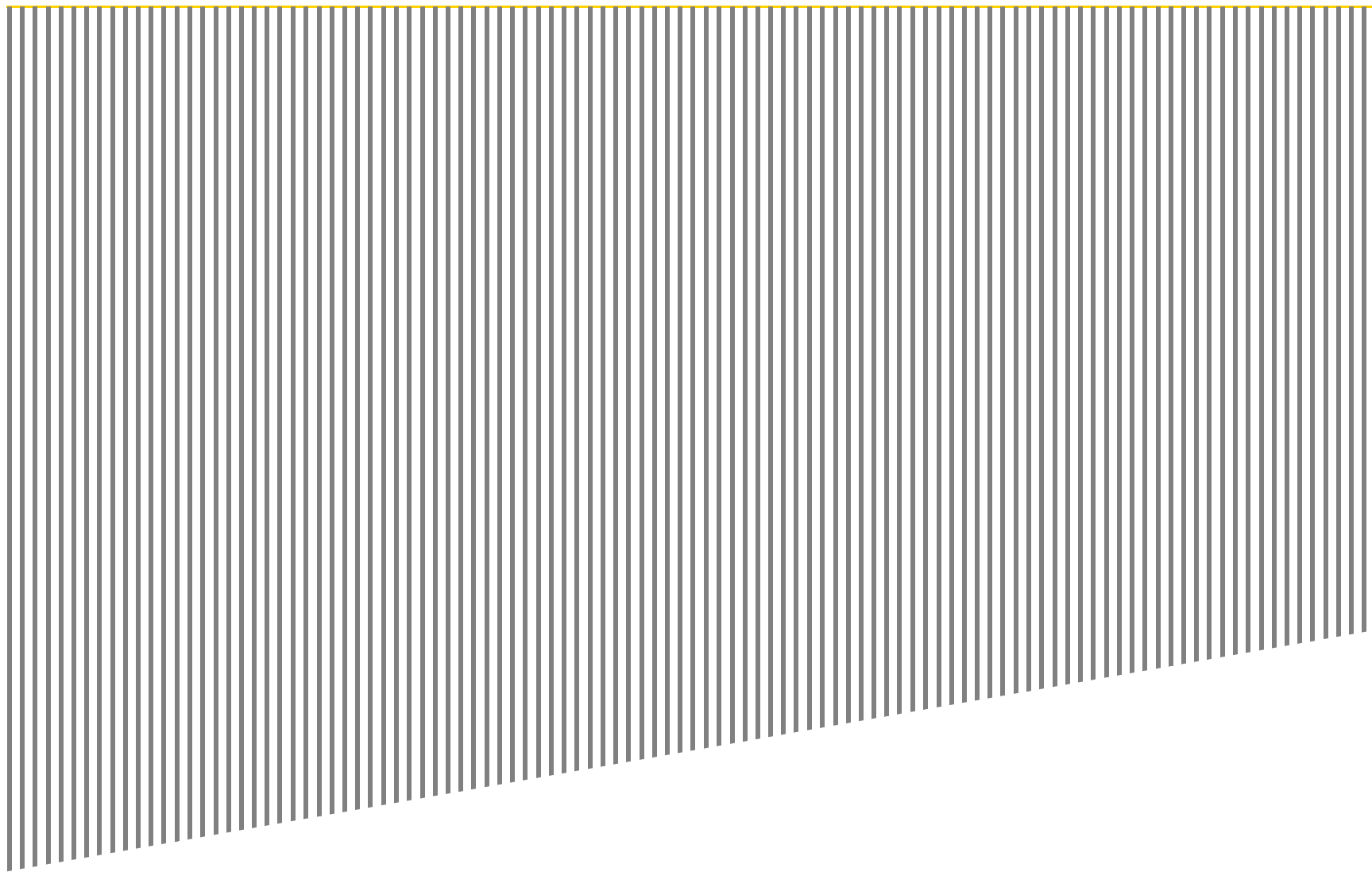
Fiche Action 2 : Structurer la veille économique personnalisée et innovation sur les marchés ciblés

MOYENS		IMPACTS	
PRE-REQUIS	Identification des marchés ciblés par les entreprises (action 1)	BENEFICES ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> Ajustement de la stratégie marché Adaptation de la stratégie aux évolutions marché Réduction des risques et meilleure visibilité des compétences à développer
JOURS HOMME à consacrer	<ul style="list-style-type: none"> Outil de Veille Intelligence Economique existant donc pas de jours à consacrer pour sa construction (Allizé Plasturgie Rhône-Alpes) Vente de la prestation auprès des entreprises : 0,5j.h par entreprise 	RISQUES POTENTIELS	<ul style="list-style-type: none"> Manque de précision des données sur certains marchés Manque de compétences en entreprise pour l'analyse des informations

PLAN D'ACTION

CHEF DE PROJET	CPHB ou Allizé Plasturgie Rhône-Alpes
CONTRIBUTEURS	<ul style="list-style-type: none"> Entreprises, pour la définition des indicateurs à renseigner Service d'intelligence économique Allizé Plasturgie Direccte, Région et entreprises pour le financement
DÉLAI POUR MENER À BIEN L'ACTION	Fin 2014 pour 10 à 12 entreprises du bassin – construit de manière itérative, consécutivement à chaque intervention en entreprise
PRINCIPALES ÉTAPES	<ul style="list-style-type: none"> Construction de la grille d'indicateurs de données marchés avec les entreprises, via atelier de travail avec les entreprises Construction de l'outil de partage des informations marché et de la fréquence de la diffusion Collecte des données marchés souhaitées : recherche documentaire

Thématique professionnalisation des dirigeants et RH sur la GPEC



Action 3: Structurer un « référent RH plasturgie » en lien fonctionnel avec la CPHB

DESCRIPTION DE L'ACTION

- ▶ Mise en place d'une plateforme RH dédiée à la plasturgie dont les missions sont de :
 - ▶ Sensibiliser les entreprises à structurer des démarches de GPEC
 - ▶ Informer les entreprises sur les outils de la GPEC et les possibilités de financement d'actions de GPEC (notamment formations par le biais du DIF par exemple) : guide des possibilités de financement, note d'information, rendez-vous téléphoniques, animation de réunions d'informations et de sensibilisation (« matinales »)
 - ▶ Réaliser des formations simples sur la mise en œuvre d'actions de GPEC
 - ▶ Réaliser le suivi des actions en cours au sein des entreprises
 - ▶ Aider à la structuration d'outils pratiques dans le déploiement de GPEC pour les entreprises (exemple outil informatique)
 - ▶ Aide à la formalisation et au partage avec les IRP des plans de formation
 - ▶ Consolider les besoins RH émis par les entreprises et être force de proposition sur des programmes d'accompagnement collectifs ou mutualisés sur le sujet des RH
 - ▶ Répondre aux questions des entreprises sur le sujet RH (ou mettre en relation avec un organisme compétent en fonction de la démarche)

POURQUOI CETTE ACTION?

- ▶ Cette action répond à deux nécessités :
 - ▶ Réduire les réticences et freins à l'adoption de démarches GPEC (anxiogène, peur des démarches administratives et de la perte de temps,...)
 - ▶ Augmenter les compétences en matière de GPEC au sein des entreprises

Fiche Action 3 : Structurer un « référent RH plasturgie » en lien fonctionnel avec la CPHB

MOYENS		IMPACTS	
PRE-REQUIS	-	BENEFICES ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> • Adoption de démarches de GPEC au sein des entreprises • Meilleure vision des besoins et des actions d'accompagnement des entreprises • Réponse aux attentes des entreprises
JOURS HOMME à consacrer	<ul style="list-style-type: none"> • Définition des missions : 2j.h • Rédaction de la ou des fiches de poste : 4j.h • Puis estimation des moyens annuels à dimensionner par le biais d'un listing exhaustif des missions et chiffrage du temps passé sur chaque mission sur une année • Recrutement de la ou des personnes : 10j.h 	RISQUES POTENTIELS	<ul style="list-style-type: none"> • Non utilisation par les entreprises • Manque d'opérationnalité • Difficultés à recruter des profils suffisamment compétents

PLAN D'ACTION

CHEF DE PROJET	CPHB
CONTRIBUTEURS	<ul style="list-style-type: none"> • CIBC, Direccte, Allize Plasturgie Rhône-Alpes, IRP (pour la définition des missions) • Direccte, Région (pour le financement)
DÉLAI	Mars 2014 pour la construction des fiches de poste et le recrutement
PRINCIPALES ÉTAPES	<ul style="list-style-type: none"> • Proposition par la CPHB d'une fiche de poste (objectifs, fonctions, attentes) pour le référent RH, en indiquant les priorités. Au préalable : <ul style="list-style-type: none"> • Récupérer la lettre de mission existante pour le référent Securisera • Réaliser une réunion de 2H CPHB pour écrire la lettre de mission • Conduite d'une expérimentation avec la chargée de mission Securisera (qui fonctionnera à mi temps pour le Haut Bugey a priori) • Validation de l'intérêt de l'action et des ressources (hommes) nécessaires pour atteindre les objectifs définis dans la fiche de poste

Action 4: Etablir des formations / coaching de dirigeants sur les démarches de GPEC

DESCRIPTION DE L'ACTION

- ▶ Mise en place de programmes de sensibilisation puis de formation sur la GPEC à destination des dirigeants et collaborateurs RH des entreprises du bassin.
- ▶ Les objectifs de ces démarches sont de :
 - ▶ Expliquer ce qu'est une GPEC
 - ▶ Convaincre de l'intérêt de mettre en œuvre une GPEC
 - ▶ Détailler les outils existants et favoriser leur appropriation par les dirigeants ou collaborateurs RH
 - ▶ Informer sur les possibilités de financement de certaines actions (formations par exemple)

POURQUOI CETTE ACTION?

- ▶ Cette action répond à deux nécessités :
 - ▶ Réduire les réticences et freins à l'adoption de démarches GPEC (anxiogène, peur des démarches administratives et de la perte de temps,...)
 - ▶ Augmenter les compétences en matière de GPEC au sein des entreprises

Fiche Action 4: Etablir des formations / coaching de dirigeants sur les démarches de GPEC

MOYENS		IMPACTS	
PRE-REQUIS	-	BENEFICES ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> Augmentation du niveau de compétences au sein de l'entreprise sur la thématique de la GPEC Structuration de démarches de GPEC au sein des entreprises
JOURS HOMME à consacrer	<ul style="list-style-type: none"> Construction des programmes (sensibilisation, formation) : 15j.h Mise en œuvre des programmes de formation : 10j.h par programme 	RISQUES POTENTIELS	<ul style="list-style-type: none"> Faible mobilisation des dirigeants

PLAN D'ACTION

CHEF DE PROJET	Référent RH Plasturgie
CONTRIBUTEURS	<ul style="list-style-type: none"> CIBC, Direccte, Allize Plasturgie Rhône-Alpes, IRP (pour la définition des missions) Direccte, Région (pour le financement)
DÉLAI POUR MENER À BIEN L'ACTION	Juin 2014 pour la définition
PRINCIPALES ÉTAPES	<ul style="list-style-type: none"> Construction des programmes Communication autour des programmes Réalisation des formations Suivi

Action 5: Favoriser la construction d'un outil de RH à temps partagé mutualisé pour les entreprises du bassin

DESCRIPTION DE L'ACTION

- ▶ L'action consiste à déployer un dispositif de gestion des RH à temps partagé commun à plusieurs entreprises du bassin, qui ne nécessitent pas une fonction RH à temps plein en interne.
- ▶ Cet organisme pourrait être en charge d'assurer deux types de tâches en fonction des entreprises :
 - ▶ Tâches administratives (paye, absences / maladie / congés,...)
 - ▶ Tâches stratégiques (cartographie des compétences, définition des besoins, architecture des programmes de formation / de recrutement, gestion des recrutements, ...)

POURQUOI CETTE ACTION?

- ▶ Cette action répond à deux problématiques :
 - ▶ Une fonction RH insuffisante au sein des entreprises
 - ▶ Un manque de compétences et de moyens à consacrer à la fonction RH au sein des entreprises

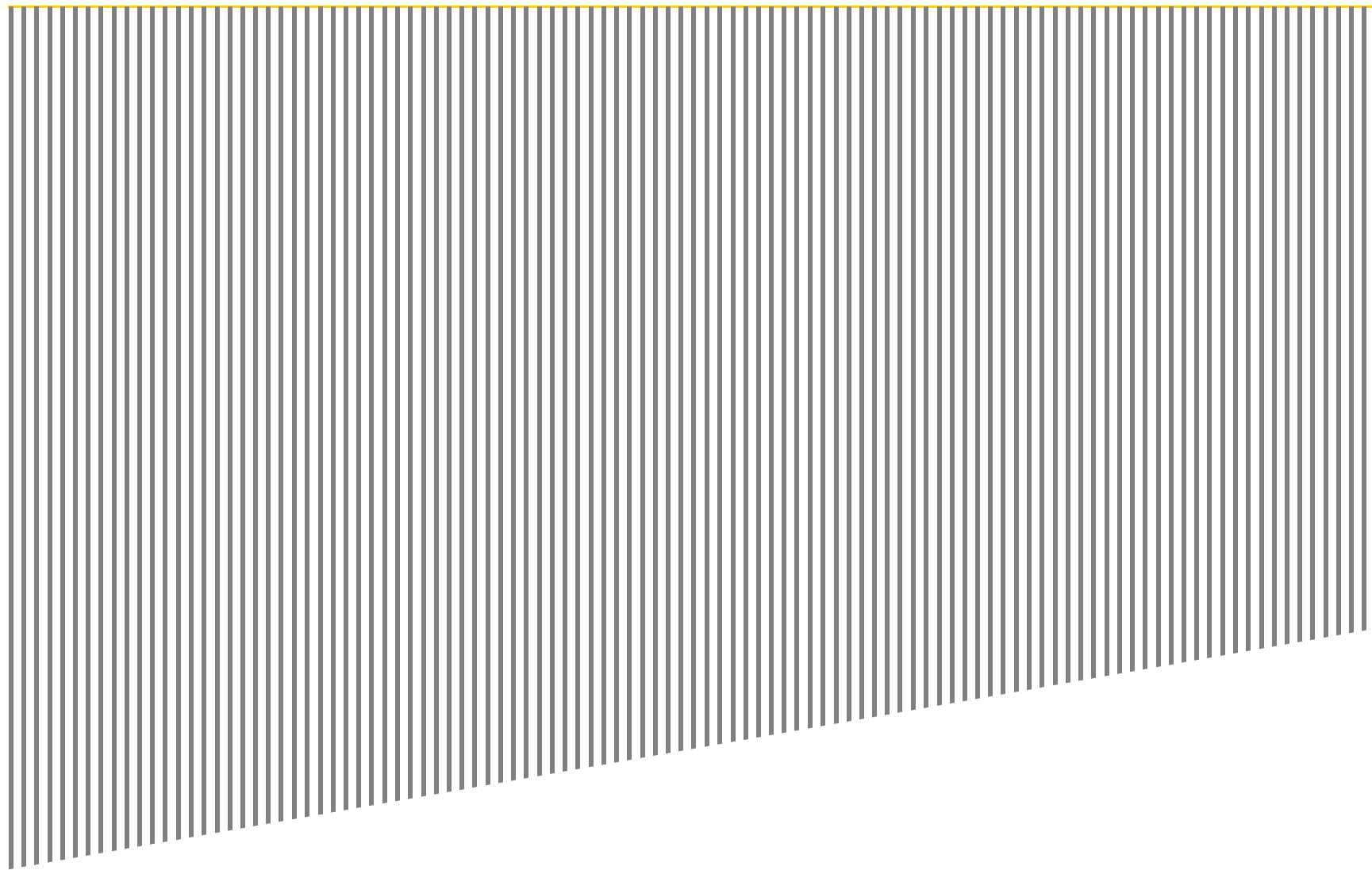
Fiche Action 5: Favoriser la construction d'un outil de RH à temps partagé mutualisé pour les entreprises du bassin

MOYENS		IMPACTS	
PRE-REQUIS	-	BENEFICES ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure efficacité de la fonction RH au sein des entreprises • Stratégie et plan d'actions RH formalisés (davantage de temps consacré)
JOURS HOMME à consacrer	<ul style="list-style-type: none"> • Au cas par cas en fonction des entreprises • A minima 5j.h par entreprise (diagnostic, définition des besoins et des missions du prestataire RH externe) 	RISQUES POTENTIELS	<ul style="list-style-type: none"> • Externalisation trop forte de sujets « stratégiques » pour les entreprises • Moindre adaptation de la fonction RH à la situation spécifique de l'entreprise

PLAN D'ACTION

CHEF DE PROJET	GEP
CONTRIBUTEURS	<ul style="list-style-type: none"> • Référent RH, Allize Plasturgie Rhône-Alpes, CPHB, IRP • Direccte, Région (pour le financement)
DÉLAI POUR MENER À BIEN L'ACTION	Juin 2014 pour la définition
PRINCIPALES ÉTAPES	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostic des fonctions RH au sein des entreprises du bassin • Définitions des besoins pour chaque entreprise (en concertation avec les IRP) • Ajustement des missions du prestataire externe et contractualisation avec les entreprises • Suivi et pilotage de l'action et des résultats

Thématique évolution des compétences



Action 6: Construire un référentiel des besoins en compétences de demain

DESCRIPTION DE L'ACTION

- ▶ Etablir un guide des compétences attendues pour demain dans les entreprises de la plasturgie, en s'inspirant des travaux conduits dans le cadre des ateliers de travail (atelier 1 sur les compétences de demain)
- ▶ Partager le guide ou « référentiel » au sein des entreprises de la plasturgie

POURQUOI CETTE ACTION?

- ▶ Cette action répond à deux besoins :
 - ▶ Améliorer la visibilité sur les compétences de demain au regard des évolutions du secteur, notamment sur le plan technologique
 - ▶ Anticiper les besoins pour les entreprises et salariés du secteur pour mieux adapter les parcours de formation et les plans de carrière

Fiche Action 6: Construire un référentiel des besoins en compétences de demain

MOYENS		IMPACTS	
PRE-REQUIS	Identification des besoins réalisés	BENEFICES ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> • Meilleure vision sur les compétences à rassembler au sein des entreprises • Meilleure anticipation des parcours de formation à réaliser ou des recrutements à effectuer • Meilleure adaptation des cursus de formation
JOURS HOMME à consacrer	<ul style="list-style-type: none"> • Compléter si nécessaire l'analyse des besoins en compétences : à définir au sein de la CPHB • Réaliser le guide : 5j.h • Editer le guide : moyens à définir en fonction du mode de transmission et du nombre de bénéficiaires 	RISQUES POTENTIELS	<ul style="list-style-type: none"> • Action ponctuelle qui n'évolue pas dans le temps (le guide doit être mis à jour régulièrement) • Complexité du guide pour gérer les situations « au cas par cas »

PLAN D'ACTION

CHEF DE PROJET	CPHB
CONTRIBUTEURS	<ul style="list-style-type: none"> • PEP, Plastipolis, IRP, Allizé Plasturgie Rhône-Alpes, Observatoire des métiers • Direccte, Région pour le financement
DÉLAI POUR MENER À BIEN L'ACTION	Juin 2014
PRINCIPALES ÉTAPES	<ul style="list-style-type: none"> • Recherche de financements par la CPHB • Finalisation des « matrices » de besoins en compétences, en concertation avec les IRP • Rédaction de la trame du référentiel • Edition • Diffusion auprès des bénéficiaires

Action 7 : Sensibilisation sur l'enjeu de l'entretien individuel

DESCRIPTION DE L'ACTION

- ▶ Etablir un guide sur le fonctionnement de l'entretien annuel :
 - ▶ A destination du management pour rappeler les enjeux et les « règles » de conduite de l'entretien
 - ▶ A destination des salariés pour se préparer correctement à l'entretien annuel

POURQUOI CETTE ACTION?

- ▶ Répondre à deux problématiques :
 - ▶ Manque de compétences pour réaliser un entretien annuel constructif
 - ▶ Frustrations fortes générées

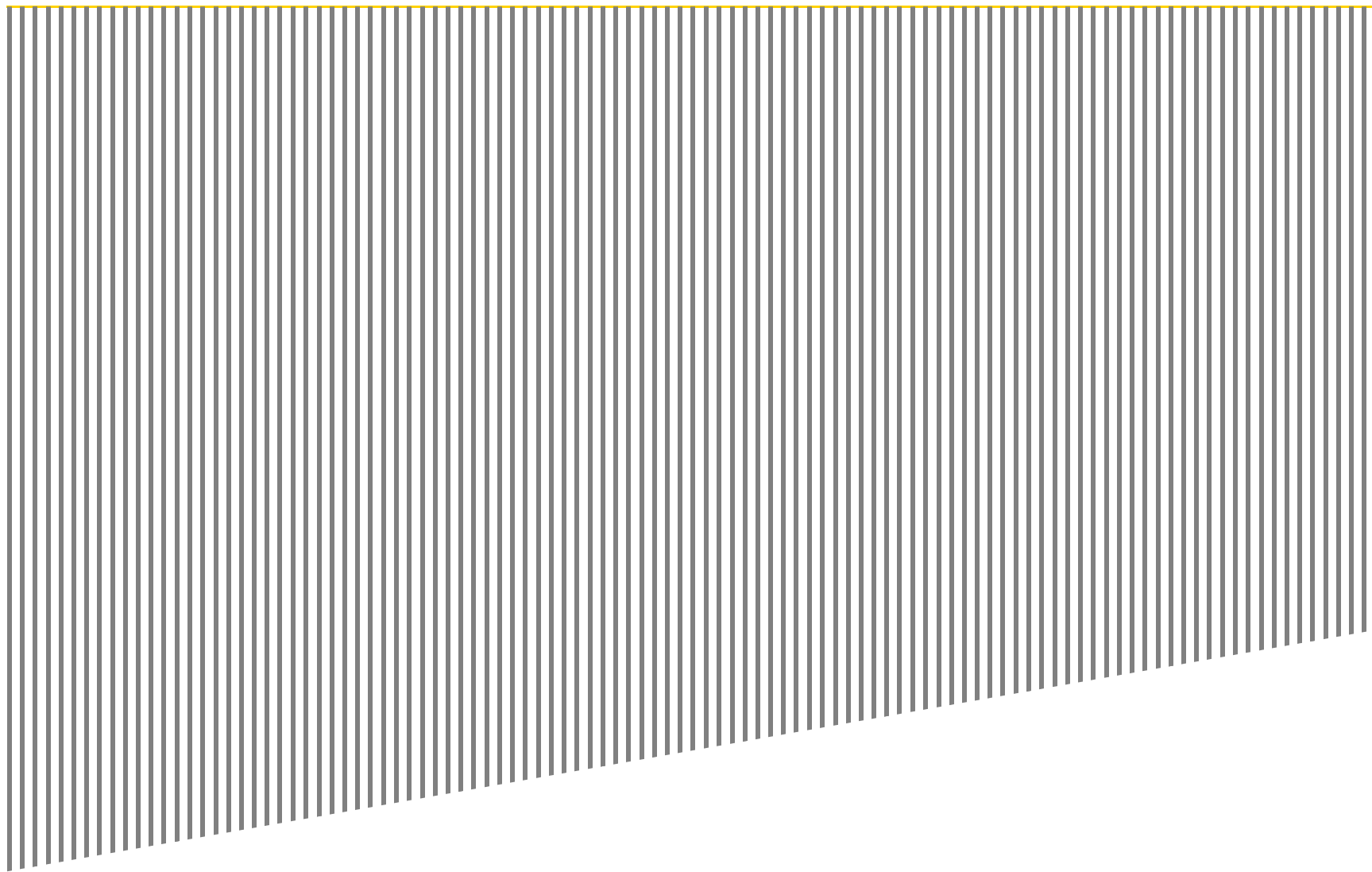
Fiche Action 7: Sensibilisation sur l'enjeu de l'entretien individuel

MOYENS		IMPACTS	
PRE-REQUIS	<ul style="list-style-type: none"> Action à raccrocher avec les thématiques de coaching sur la GPEC (action 4) 	BENEFICES ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> Meilleure compréhension des enjeux des attentes des salariés et capacité à y répondre (dans la forme et dans le temps) Meilleure préparation des salariés, pour formuler les attentes et comprendre les arguments de son management Meilleure capacité à demander un retour d'information du salarié
JOURS HOMME à consacrer	<ul style="list-style-type: none"> 2 j.h pour éditer le guide 		

PLAN D'ACTION

CHEF DE PROJET	CPHB
CONTRIBUTEURS	<ul style="list-style-type: none"> IRP, référent RH
DÉLAI POUR MENER À BIEN L'ACTION	Juin 2014
PRINCIPALES ÉTAPES	<ul style="list-style-type: none"> Création du guide Edition du guide Sensibiliser les IRP pour demander un retour d'information sur les plans de formation demandés

Thématique employabilité



Action 8: Concevoir et favoriser l'accès à un socle commun de compétences pour les employés du bassin

DESCRIPTION DE L'ACTION

- ▶ Etablir des programmes et démarches de formation permettant à chaque employé, demandeur d'emploi ou intérimaire du bassin de la plasturgie du Haut Bugey de disposer d'un bagage technique minimal pour lui permettre d'évoluer au sein de l'entreprise ou d'être employable
- ▶ Il s'agit dans un premier temps de concevoir le socle commun de formation (minimum vital) et les programmes de formation associés puis d'accompagner les entreprises et salariés dans la réalisation des parcours de formation ad hoc
- ▶ Le socle commun de compétences peut être :
 - ▶ Niveau de base en mathématiques et langue française
 - ▶ Les 2 premiers CQP

POURQUOI CETTE ACTION?

- ▶ Cette action répond à deux problématiques :
 - ▶ Un bassin d'emploi très peu qualifié
 - ▶ Des difficultés pour évoluer au sein de l'entreprise faute d'un bagage technique minimal pour certains employés (lacunes importantes non seulement sur la plasturgie, mais en mathématiques, langue française,...)

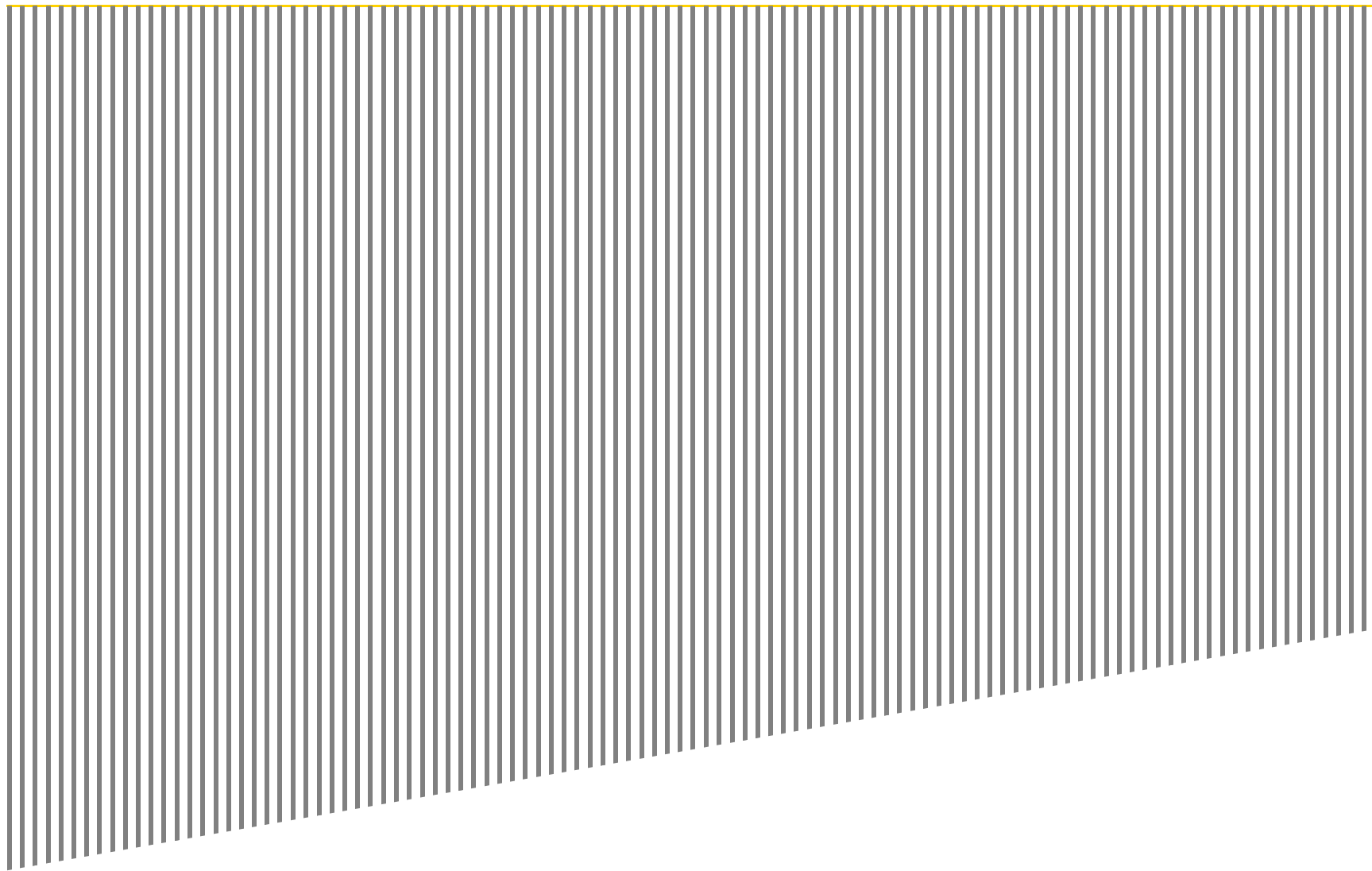
Fiche Action 8: Concevoir et favoriser l'accès à un socle commun de compétences pour les employés du bassin

MOYENS		IMPACTS	
PRE-REQUIS	En parallèle d'ADC	BENEFICES ATTENDUS	<ul style="list-style-type: none"> • Montée en compétences des salariés • Meilleure capacité d'évolution • Embauches plus importantes
JOURS HOMME à consacrer	<ul style="list-style-type: none"> • Définition du socle de compétences : 2j.h • Conception des parcours : 5j.h • Accompagnement des entreprises : 3j.h par entreprise 	RISQUES POTENTIELS	<ul style="list-style-type: none"> • Moyens importants à engager en termes de sensibilisation à la démarche • Absence de volonté à se former

PLAN D'ACTION

CHEF DE PROJET	CPHB, référent RH
CONTRIBUTEURS	<ul style="list-style-type: none"> • PEP, Plastipolis, IRP, CFP • Direccte, Région, entreprises pour le financement
DÉLAI POUR MENER À BIEN L'ACTION	Juin 2014 pour la définition du socle de formation et des parcours de formation ad hoc
PRINCIPALES ÉTAPES	<ul style="list-style-type: none"> • La CPHB adapte le passeport de formation, en y ajoutant notamment un feuillet « compétences » (extérieures à l'entreprise et acquises en interne), en plus du feuillet formations • La CPHB promeut le passeport de formation au sein des entreprises (y compris sociétés d'intérim) et pôle emploi • Les entreprises doivent ensuite éditer le passeport pour chaque employé • Le salarié pilote ensuite sa progression et sa formation par le biais du passeport et des entretiens annuels • Les IRP interviennent tout au long du processus dans la construction et le suivi des plans de formation associés

Thématique attractivité



Actions d'attractivité

- ▶ Il a été décidé lors de la séance du 12/12 de ne pas proposer d'actions sur la thématique compte tenu de la diversité des actions existantes en matière d'attractivité.
- ▶ De plus, il a été considéré qu'il n'est pas de la vocation de la CPHB d'être proactif sur ce sujet.
- ▶ Ainsi, il a été convenu de considérer que la CPHB se positionnera en tant que partenaire des actions d'attractivité qui seront conduites sur le territoire.