

## EDITO

### Multisites et multimédia ...

**Multisite** : l'année 2006 avait ouvert la tendance, 2007 la confirme, nos projets de formation concernent de plus en plus de projets-clients multi sites, pour porter une stratégie de groupe, fédérer les sites autour de projets communs ou mutualiser des pratiques métiers.

Pour animer ces projets, IDEO-CONSULTANTS propose le concept de formation en « intra tournant » : chaque site est un lieu d'accueil et d'organisation des journées de formation, contribuant à faire coller la formation au projet d'entreprise.

Les projets multi sites en cours : Coca Cola Entreprise, l'Européenne d'embouteillage (conduite de machine), Cémoi chocolatier (responsable d'équipe).

**Multimédia** : L'évolution des besoins de formation nous conduit à proposer la mise en place d'un dispositif de formation à distance accompagné (démarche

Ad@em), complétant nos interventions sur site, permettant d'individualiser les parcours, d'outiller la formation interne, d'évaluer les acquis de formation.

A suivre...

Serge OUHAYOUN

## Zoom Entreprises

### Une expérience G.P.E.C. dans une PME : la SACOR

La SACOR, créée en 1962 à Villefranche de Rouergue (Aveyron) est une entreprise de production de salaisons sèches traditionnelles. Elle a choisi d'accompagner son développement industriel par une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC) : M. Jean-Paul Tournois, son PDG, nous décrit cette expérience.



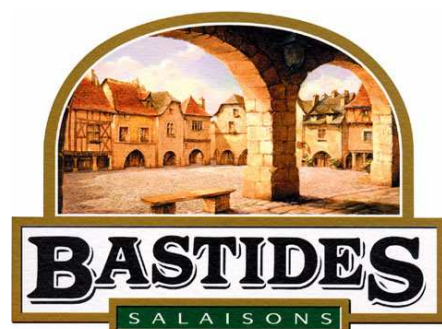
**Ideo** : Quelles motivations ont conduit la SACOR dans une démarche de GPEC ?

**JP Tournois** : « La démarche GPEC est avant tout une réponse aux besoins d'évolution de l'activité de la SACOR sur son marché : Émergence de nouveaux métiers (comme le tranchage), évolution des compétences au sein des métiers existants, exigence grandissante des clients...

La GPEC a été le prolongement naturel de ma réflexion et actions au sein d'instances professionnelles traitant de l'emploi et de la formation ».

**Ideo** : Pouvez vous nous préciser la valeur ajoutée de la GPEC dans l'évolution de la SACOR ?

**JP Tournois** : « La gestion de l'entreprise a profondément changé, elle s'est complexifiée ; en 10 ans notre chiffre d'affaire a été multiplié par 3 et l'effectif a doublé ; en outre, l'extension des gammes, l'évolution des process et des technologies ou encore la variété et l'exigence des demandes des clients imposent que nous nous adaptions par une évolution de nos compétences. La GPEC constitue un outil de pilotage des ressources humaines indispensable au chef d'entreprise répondant à trois questions : qui fait quoi et comment, pour quelle rémunération et pour quelle évolution ».



**Ideo** : Quelles sont les grandes étapes de votre projet GPEC ?

**JP Tournois** : « 4 grandes étapes jalonnent notre projet :

- Un diagnostic préalable a permis, en réponse à nos objectifs stratégiques, économiques et techniques, de dresser une carte des emplois et compétences claire, structurée et applicable à la SACOR de demain.
  - La construction de référentiels métier / compétences a outillé cette première étape.
  - Le recrutement dans un cadre structuré d'ingénieurs et d'agents de maîtrise a étoffé notre organisation, secteur par secteur.
  - La mise en place d'actions de formation a enfin permis de développer les compétences identifiées dans nos référentiels : CQP agent de maîtrise, CQP conducteur de ligne, CQP agent de nettoyage.
- La démarche est donc logique, ordonnée, progressive et structurante pour l'entreprise ».

Ideo : Et 2007 ?

**JP Tournois :** « 2007 s'inscrit dans la continuité du projet initial, avec développement d'axes nouveaux comme le management des RH, de la qualité, de la performance ; Ces axes de travail ont été rendus possibles grâce à la mise en place, en amont, d'une démarche globale GPEC structurée facilitant aujourd'hui toutes les actions nouvelles. En 2007, les axes de travail sont :

- Consolidation de l'équipe d'encadrement (1 agent de maîtrise), poursuite des formations « maîtrise », C.Q.P. de conduite de ligne et machine en prévision.
- Mise en place de certifications I.F.S. / BRC
- Formation transversale de management de la qualité pour tout le personnel.
- Amélioration de nos méthodes de recrutement du personnel non permanent (construction méthodes / outils) ».

Ideo : Quels sont vos recommandations pour réussir un tel projet ?

**JP Tournois :** « Le dirigeant doit posséder une vision stratégique et juridique claire, et s'appropriier totalement la démarche pour ensuite la démultiplier auprès du personnel. La participation de l'encadrement pour pérenniser la démarche, et l'appropriation progressive par le personnel sont également des éléments de réussite pour une démarche qui peut être lourde à engager et faire vivre. Il est par ailleurs indispensable de s'entourer de professionnels des ressources humaines apportant des solutions techniques adaptées aux besoins de la PME, ainsi qu'un suivi de proximité des actions engagées. La mise en place d'un pilotage efficace du projet entre l'entreprise, le cabinet conseil et par exemple l'OPCA (AGEFAFORIA Sud-Ouest) contribue enfin à tenir les objectifs, évaluer les résultats, faire vivre le projet ».

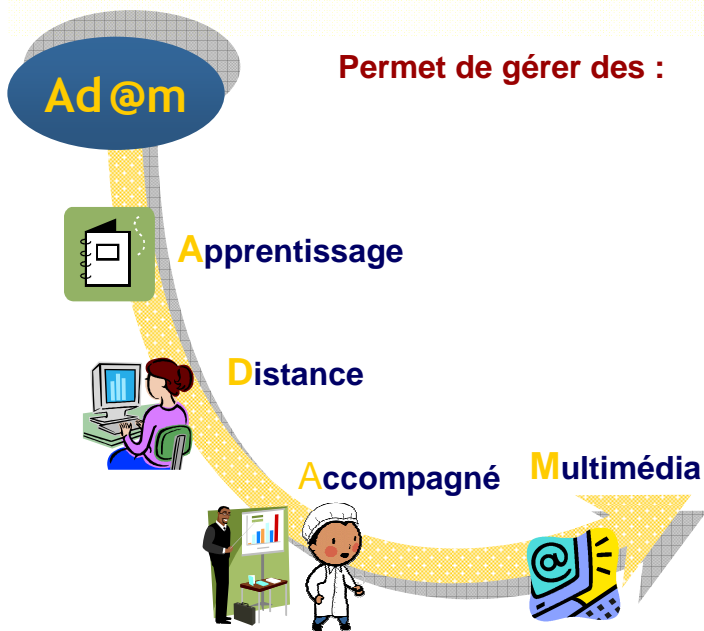
Pour en savoir plus :

**AGEFAFORIA Toulouse :** Monsieur Philippe BERTHAUD (berthaud@agefaforia.asso.fr)

**IDEO-CONSULTANTS :** Monsieur Serge OUHAYOUN (serge.o@ideo-consultants.fr)



## Les idées ideo



### PARCOURS INTEGRATION

Accueil, formation et évaluation de nouveaux salariés

### PARCOURS TUTEUR

Formation de tuteurs, suivi de la mission tutorale

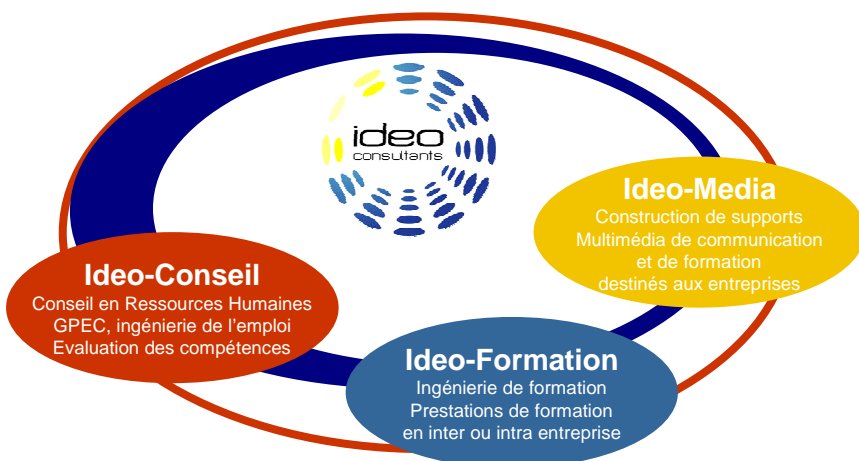
### PARCOURS METIER

Modules de formations métier avec évaluations d'acquis

### PARCOURS OUTILS

Pour la prise en main d'outils de travail à distance

*Un dispositif souple, adaptable, tourné vers l'individualisation de la formation, se conjuguant aux formations traditionnelles et à l'accompagnement tutoré dans l'entreprise.*



## A venir dans la Lettr'ideo n° 3

- Formation de tuteur-formateur : témoignages

- Les premiers CQP de conduite de machines dans la branche des boissons, en multi site : témoignages « rafraîchissants ».