

LA LETTRE

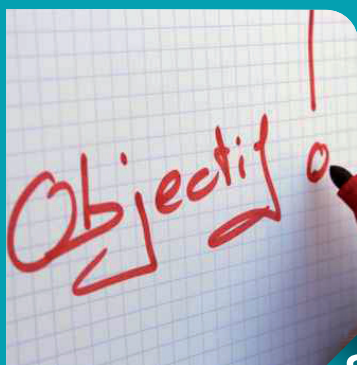
OPCALIA PICARDIE

juillet 2010

n°9

OPCALIA
PICARDIE
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

sommaire



page 2

AIDE AU CONSEIL GPEC

Opcalia Picardie propose aux entreprises de moins de 300 salariés un dispositif afin d'élaborer, de développer et d'organiser des actions d'anticipation en matière de gestion des ressources humaines.

page 3



KIT MÉTHODOLOGIQUE GPEC

Des conseils pratiques et des outils pour appréhender la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) de façon opérationnelle.

page 4



NS PROTECTION INTERNATIONAL

Une entreprise de sécurité qui s'attache les talents de jeunes d'Outre-mer.

chiffres-clés

1 million d'euros mobilisés par Opcalia auprès du **Fonds unique de péréquation (FUP)**

pour le financement d'actions de formation de salariés en chômage partiel

9 entreprises bénéficiaires

2 000 salariés formés

édito

ANTICIPER...

Conscient que cette période reste difficile, Opcalia Picardie poursuit le déploiement de moyens en mesure d'apporter des solutions à ses entreprises adhérentes et à leurs salariés pour maintenir leurs activités et leurs emplois.

Cette crise qui a secoué beaucoup d'entreprises, notamment les TPE/PME, a fait prendre conscience aux uns et aux autres de la nécessité d'anticiper.

Il ne s'agit plus d'être passif mais d'être acteur face aux mutations de notre société. Et, cela passe par la mise en place d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences qui permet à l'entreprise et à ses salariés de se projeter en matière de recrutement, formation, mobilité, compé-

tences, métiers... Afin d'accompagner les entreprises régionales dans ce sens, Opcalia Picardie vous propose le dispositif national « Aide au conseil GPEC » que nous vous invitons à découvrir en pages 2 et 3.

Autre sujet, la diversité qui contribue à la richesse de notre pays. À l'exemple de l'entreprise NS Protection qui intègre et professionnalise des jeunes d'Outre-mer dans le domaine de la sécurité. Une activité qui requiert un personnel compétent, intègre et fidèle. Un objectif atteint grâce à la mise en place par l'entreprise d'un accompagnement ambitieux qui conduit tout naturellement le jeune à acquérir les compétences nécessaires mais aussi à s'insérer dans la vie métropolitaine. Une ambition affichée également par Marie-Luce Penchard, Ministre de l'Outre-mer qui a signé une convention avec le

réseau Opcalia afin de faciliter l'accès à l'emploi et à la formation de jeunes ultramarins dans les entreprises en métropole (cf. page 3).

Tout en vous invitant à feuilleter ces pages, le Conseil d'Administration et les collaborateurs d'Opcalia Picardie vous souhaitent d'excellentes vacances et vous donnent rendez-vous à la rentrée prochaine.



Jean-Paul SAINTOMER
Président



Robert THÉOT
Vice-Président

GPEC, QUELLES COMPÉTENCES POUR DEMAIN ?

Opcalia Picardie propose aux entreprises de moins de 300 salariés, un dispositif d'accompagnement des ressources humaines « Aide au conseil GPEC » afin d'anticiper sur l'avenir.



Aide au Conseil GPEC, mode d'emploi

Objectif

Élaborer, développer et organiser des actions d'anticipation en matière de gestion des ressources humaines (GPEC).

Cibles

52 entreprises de moins de 300 salariés dans l'ensemble du territoire national et les départements d'Outre-mer.

Durée

1^{er} décembre 2009 au 30 avril 2011.

Formalisation

Signature d'une convention tripartite entre l'entreprise, Opcalia et l'organisme conseil extérieur précisant les objectifs généraux.

Actions

Diagnostic socio-économique de l'entreprise et élaboration d'un plan de gestion RH adapté ; Appui à la recherche de concours externes pour mettre en œuvre le plan et l'élaboration de dossiers ; Appui à la conduite du plan GRH et appui aux opérations de rendu compte de l'utilisation des moyens externes et au recouvrement des aides.

Financement

5 à 8 journées de conseil (selon la taille de l'entreprise) dans le cadre d'un budget de 6 000€ par entreprise et par diagnostic.

« En Picardie, nous avons des PME qui ont connu la crise et subi le chômage partiel ; d'autres l'ont effleurée. Aujourd'hui, beaucoup d'entre elles se posent des questions : Comment sortir de la crise ? Comment en sommes-nous sortis ? Qu'est-ce que nous faisons demain ? Ce dispositif d'Aide au conseil GPEC lancé par le réseau Opcalia, en partenariat avec la Délégation générale à l'emploi et à la formation (DGEFP), arrive au bon moment pour nos entreprises. Cette démarche va les conduire à réfléchir, à anticiper sur les compétences et les métiers de demain, à gérer leur capital humain... », indique Alexandra Feuillet, directrice d'Opcalia Picardie.

C'est ainsi que quatre entreprises employant une cinquantaine de salariés : la Maison de l'emploi et de la formation (MEF) et la Mission Locale situées toutes les deux à Beauvais, Saverbat à Grandvilliers, Fournival Altesse à Mouy et une entreprise de 174 salariés, Inoforge à Breteuil ont signé une convention avec Opcalia Picardie afin de se lancer dans ce dispositif.

PASSER À L'OFFENSIVE

Harmoniser les compétences et les pratiques, apprendre à travailler ensemble, gérer des publics différents (entreprises, salariés, jeunes) tels sont les objectifs de la MEF et de la Mission Locale qui deviennent une entité commune. Ce rapprochement induit ainsi pour les uns et les autres de s'y préparer professionnellement afin d'obtenir une réelle polyvalence entre les salariés de ces deux structures.

Confrontés au chômage partiel pendant cette période de crise, Saverbat et Inoforge souhaitent, pour leur part, développer la polyvalence et la poly compétence de leurs salariés grâce à une harmonisation du niveau de tous les salariés. Afin de mettre un plan de formation adéquat

en leur faveur, les deux entreprises vont dresser une cartographie des métiers et des compétences détenues par chacun.

Œuvrant dans un domaine d'activité où la concurrence est rude, Fournival Altesse, entreprise de broserie veut se moderniser et mettre en place des formations sur le transfert de savoir-faire et de savoir-faire technologique. En effet, sa pyramide des âges est élevée. Il s'agit pour celle-ci de sauvegarder des compétences clés voire stratégiques détenues par des salariés ayant une longue expérience professionnelle. Pour ce faire, avant l'arrivée de nouvelles générations de salariés, elle doit identifier les compétences de chacun, et ce, au plus près de son cœur de métier. L'entreprise souhaite également introduire de nouvelles technologies afin de renforcer sa compétitivité et de s'ouvrir vers de nouveaux marchés.

« Cette crise économique qui n'épargne personne a fait prendre conscience aux entreprises notamment les TPE/PME qu'il fallait agir plutôt que subir. Elles ne peuvent plus se contenter de leur carnet de commandes. Elles doivent anticiper. Et, cela passe par une bonne gestion de leurs ressources humaines et techniques », constate Pascale Bourisville, chargée de développement chez Opcalia Picardie. Des constats qui n'ont pas échappés à ces cinq entreprises qui vont être bientôt rejointes par quatre nouvelles PME situées à Château-Thierry et à Saint-Quentin.

Et, pour mener à bien cette GPEC, en Picardie, ce sont quatre cabinets conseils qui œuvrent à la réussite de cette démarche auprès des entreprises : Apave Conseil (Frédéric Leroy) pour la Somme, Objectif Conseil (Françoise Davesne) pour l'Oise, Convergence Consulting (Bruno Ciarelli) pour le Sud Aisne et MCG Consulting (Marion Gargadennec) pour le Nord Aisne.



GPEC... PRÊTS À ANTICIPER ?

Dans le cadre de ses actions d'aide aux entreprises touchées par la crise et son activité de conseil en GPEC, Opcalia Picardie propose un kit méthodologique de mise en œuvre d'une démarche de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans l'entreprise.

UN DIAGNOSTIC RH FINANCÉ À PLUS DE 50 %

« S'engager dans une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences devient une nécessité et plus encore pour les TPE/PME. Ces dernières se sont aperçues de leur fragilité face à une crise qui a bouleversé certaines d'entre elles tant au niveau économique que social. Ces entreprises ont toujours eu conscience qu'il fallait anticiper sur l'avenir, mais ce n'était pas leur priorité. Aujourd'hui, elle l'est ! », souligne Alexandra Feuillette.

Mais ces changements de gestion RH et d'organisation de travail requièrent au minimum la mise en place d'études, d'enquêtes, de référentiels, de diagnostics... une palette de processus d'investigation qui coûte cher et que peu de TPE/PME peuvent s'offrir. C'est pourquoi Opcalia Picardie s'est très vite engagé dans ce dispositif afin d'en faire bénéficier ses entreprises. Celles-ci ont ainsi l'opportunité de faire réaliser une étude diagnostic RH sur-mesure financée à plus de 50 % par Opcalia Picardie. Quant au solde qui reste à la charge de l'entreprise, il peut être également mobilisé sur le Plan de formation.

Par ailleurs, afin d'élargir ce dispositif au plus grand nombre, Opcalia Picardie a mobilisé un cofinancement supplémentaire auprès de l'État dans le cadre de l'Engagement de développement de l'emploi et des compétences (EDEC). « Il y a des entreprises qui peuvent avoir besoin de plus de temps pour mener à bien leur diagnostic ou qui n'ont pas la même façon de fonctionner, d'autres préfèrent travailler avec des prestataires plus proches d'elles. L'entreprise choisit, elle a son libre-arbitre. Nous, nous sommes un OPCA de libre choix. Notre mission est de trouver la solution pédagogique et financière la plus appropriée », conclut Alexandra Feuillette.

Édité par le réseau Opcalia, ce kit méthodologique intitulé « Gérer et anticiper, les emplois et les compétences » vise à sensibiliser les dirigeants de TPE/PME sur l'opportunité de s'engager dans une GPEC. Ce guide leur apporte des réponses opérationnelles, des conseils, des méthodes, des outils et des exemples concrets pour passer de la théorie à la pratique et construire une démarche efficace. Il se compose d'un mode d'emploi et de fiches pratiques amovibles.

LA GPEC EN CINQ ÉTAPES

Dans la partie « mode d'emploi », sont présentées les cinq étapes d'une démarche GPEC qui s'articulent autour de deux questions : « Comment faire ? » et « Quels leviers utiliser ? » avec, en guise de fil rouge, un cas pratique d'entreprise.

Mais avant d'entrer dans le vif du sujet, l'entreprise est invitée à répondre à un quiz afin de tester ses connaissances en la matière. Chaque question renvoie à une des étapes de ce kit ou à une fiche outil qui apporte une réponse détaillée et les outils appropriés.

Ensuite, l'entreprise passe aux choses sérieuses via les cinq étapes proposées :

- **Définir** le projet et les enjeux partagés ;
- **Identifier** les étapes et les acteurs clés ;
- **Établir** un diagnostic emplois - compétences ;
- **Construire** un plan d'action GPEC ;
- **Évaluer** le plan d'action GPEC.

Chacune de ses étapes renvoie aux 10 fiches pratiques pour passer très vite à l'action.

PASSER EN MODE OPÉRATIONNEL

Adaptables en fonction des objectifs et des besoins de l'entreprise, les dix fiches outils permettent à l'entreprise d'avancer pas à pas dans la mise en place d'une GPEC.

- **La fiche 1** présente le cadre législatif et conventionnel.
- **La fiche 2** liste les principaux termes liés à la GPEC (compétences, métier, emploi, poste, fiche de poste...).
- **Les fiches 3, 4 et 5** abordent la façon de rallier les salariés, les managers et les représentants du personnel à cette démarche, de communiquer en interne, d'éviter les pièges, d'identifier les étapes et les acteurs clés.
- **La fiche 6** donne toutes les informations sur les aides financières dont peut bénéficier l'entreprise.

Quant aux quatre dernières fiches, elles se présentent sous forme de grilles qui vont conduire l'entreprise à concevoir, formaliser et évaluer son Plan d'action en matière d'emploi et de formation en fonction de son environnement économique, technologique, de ses objectifs stratégiques, et ce, en impliquant tous les salariés de l'entreprise dans une démarche d'évolution professionnelle.

Ce guide est disponible auprès des conseillers d'Opcalia Picardie ou téléchargeables sur le site www.opcalia.com.



« NS PROTECTION » MISE SUR LES JEUNES DE L'OUTRE-MER

Problèmes de recrutement, turn-over, fidélisation, aucune entreprise n'y échappent. Sana N'Diaye, PDG de NS Protection à Creil a trouvé une solution originale en recrutant des jeunes de l'Outre-mer.

Après plusieurs années passées dans le monde de la sécurité, Sana N'Diaye crée en 1999, NS Protection qui emploie aujourd'hui plus de 100 salariés. Ses domaines d'intervention vont de la sécurité au nettoyage et à la maçonnerie et ceci auprès d'une vingtaine de clients (magasins, hypermarchés, mairies, usines...). Mais surveiller, contrôler, protéger et sécuriser requièrent un personnel compétent, fiable et qualifié. « Aujourd'hui, la sécurité est un vrai métier. Nous devons apporter à nos clients toutes les garanties en matière de protection des biens et des personnes et cela passe par des personnes motivées qui ont envie de s'investir et d'appartenir à l'entreprise », souligne Sana N'Diaye. Il a alors l'idée originale de recruter des jeunes sur les territoires d'Outre-mer et de leur proposer de venir en métropole.

RÉUSSIR L'INTÉGRATION

Dans un premier temps, Sana N'Diaye ouvre Pacifique Recrutement à Wallis-et-Futuna et signe un partenariat avec le Service Militaire Adapté (SMA) présent dans toutes les îles. « Dans l'agence ou avec le SMA j'organise des réunions avec les jeunes tentés par la sécurité. Je passe une vidéo qui leur présente l'entreprise, ses métiers et ses perspectives d'évolution », explique Sana N'Diaye. Ceux qui sont intéressés bénéficient d'un système d'accompagnement afin de faciliter leur intégration dans l'entreprise en métropole. Pour ce faire, Sana N'Diaye crée plusieurs structures. Dès la mise en place de la Loi Sarkozy introduisant l'obligation d'être titulaire du Certificat de qualification professionnelle (CQP-APS) pour exercer dans la sécurité, il fonde son propre centre de formation, NS Formation conseil. « L'acquisition de ce diplôme permet aux jeunes d'être rapidement opérationnels. Nous les formons aussi à nos savoir-faire et à nos méthodes », explique Sana N'Diaye. Par ailleurs, afin de les faire monter en compétences, il met en place au sein de son organisme tous les titres et certifications

inhérents au domaine de la sécurité (SSIAP 1, 2 et 3, SST, HOBO...). Mais, au-delà de leur proposer des parcours de formation afin de garantir leur employabilité et de maintenir leur performance, il faut aussi les fidéliser. Il crée alors NS Clean qui propose des prestations de nettoyage. « Cette activité se met en place en complément de nos prestations de sécurité. Elle permet, entre autres, aux épouses de nos salariés d'Outre-mer de participer aussi à la vie de l'entreprise et d'avoir une activité et un salaire », estime Sana N'Diaye. Puis, NS Immobilier qui offre des logements aux salariés dès leur arrivée en métropole. Des investissements qui permettent aujourd'hui à l'entreprise de développer son portefeuille de clients et d'offrir des prestations avec un personnel de qualité.

S'INSCRIRE DANS LA DÉMARCHE OPCALIA

Ainsi très impliqué dans la professionnalisation et l'insertion professionnelle de jeunes d'Outre-mer, Sana N'Diaye était présent le 16 juin 2010 pour les signatures de la convention avec le SMA et de l'accord cadre avec L'agence de l'Outre Mer pour la Mobilité entre Marie-Luce Penchard, Ministre de l'Outre-mer et Opcalia. « Offrir du travail à des français d'Outre-mer, c'est leur donner la chance de venir en métropole. Pour eux, c'est un rêve qui se réalise. Travailler en métropole leur permet de mieux se former, d'acquérir une autre culture, de s'enrichir », pense Sana N'Diaye. Fort de son expérience en la matière, celui-ci souhaite mettre au service des entreprises métropolitaines, et ce, en partenariat avec Opcalia, l'ensemble de ses structures. « D'une part, les entreprises bénéficient immédiatement d'un personnel professionnel à pied d'œuvre. D'autre part, les jeunes bien formés et encadrés, sont prêts à assumer leur poste », explique Sana N'Diaye. Au final, une solution gagnant/gagnant.

DEVENIR TUTEUR

Dans la même veine que le Kit méthodologique sur la GPEC, Opcalia Picardie propose le kit « Devenir tuteur ». À travers ses actions, le tuteur contribue à la réussite d'intégration de nouvel arrivant ou d'accompagnement en cas d'évolution ou de mobilité. Toutefois, la mise en place de fonction de tuteur se prépare. Ce guide reprend les différentes fonctions du tuteur (accueillir, aider, informer, guider le salarié dans l'exercice de son emploi) et ses missions selon la nature du tutorat (alternance, intégration, transfert) d'une manière claire et pédagogique. De plus, un complément pratique conçu pour une utilisation quotidienne ainsi qu'un dossier de suivi permet de conceptualiser l'exercice du tuteur étape par étape.

Ce guide est disponible auprès des conseillers d'Opcalia Picardie ou téléchargeables sur le site www.opcalia.com.

LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION EN VEDETTE

Opcalia Picardie adresse à toutes les entreprises picardes, un questionnaire simple afin de connaître leur projet en matière de recrutement dans le cadre du contrat de professionnalisation. Ce dispositif permet aux entreprises d'insérer convenablement des jeunes et des adultes, d'avoir le temps de les professionnaliser voire même de les fidéliser. Par ailleurs, l'aide forfaitaire de 1 000 € pouvant être portée à 2 000 €, pour l'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation est prorogée jusqu'au 31 décembre 2010^(*).

Quant à Opcalia Picardie, en complément de cette aide, il finance la totalité des coûts pédagogiques. Pour en savoir plus n'hésitez pas à contacter votre conseiller formation.

(*) Décret n° 2010-XX modifiant les décrets du 15 juin 2009 : n° 2009-693, n° 2009-694 et n° 2009-695.

LA LETTRE
Opcalia Picardie

OPCALIA
PICARDIE
PROMOTEUR DE COMPÉTENCES

Adresse postale : BP 230 - 80002 AMIENS Cedex 1
Adresse physique : 26 route d'Amiens - 80480 DURY
Téléphone : 03.22.71.29.50
Fax : 03.22.71.29.59
Email : accueil@opcalia-picardie.com
Site : www.opcalia-picardie.com
Directeur de publication : Alexandra Feuillette
Conception - Rédaction - Maquette : Dajm - 01.72.34.22.22
Crédits photos : Fotolia.