

ADEC Plasturgie Centre

Evaluation de l'expérimentation d'une démarche globale et collective

« *Diagnostics PME et Ateliers Manager de Production en Plasturgie* » *Septembre 2015*

Les objectifs de la démarche « Diagnostic PME et Ateliers » étaient :

- Identifier les évolutions stratégiques de l'entreprise et les changements induits en termes de compétences et d'organisation
- Repérer les besoins d'accompagnement des équipes d'encadrement
- Développer les compétences **des managers de proximité**

Pour atteindre ces objectifs, une démarche en 4 étapes totalisant 7.5j/entreprise a été utilisée :

- Etape 1 : 0.5 j : Diag FLASH (GIP Services) qui est un état des lieux et un diagnostic stratégique
- Etape 2 : 0.5j Diagnostic RH (SEQUOIA), qui identifie les pratiques RH de l'entreprise, et précise les besoins des managers qui vont participer aux ateliers.
- Etape 3 : 6j :3 Ateliers d'échanges de pratiques managériales avec 2j/atelier réalisés avec un atelier dit « Tubes and Co » (SEQUOIA), qui consiste à réorganiser ensemble un atelier de tubes plastiques
 - o Atelier 1 : mon rôle et ma contribution au progrès de mon entreprise
 - o Atelier 2 : les outils d'un bon fonctionnement de mon atelier et d'amélioration permanente
 - o Atelier 3 : le leadership, la communication, la cohésion d'équipe, la motivation, la délégation, des leviers pour la performance.
- Etape 4 : 1/2 journée : Restitution Bilan, retours d'expérience :

4 entreprises ont réalisé les 4 étapes et 1 a été contrainte d'arrêter après le 1^{er} atelier

3 entreprises ont réalisé étape 1 et étape 2

5 entreprises n'ont fait que l'étape 1

Profil des PME Plasturgie situées en Région Centre : Entreprise de Production /Effectif entre 8 et 71 salariés

Profil des Managers de proximité : Chef d'équipe, d'Atelier de production ou Responsable de Maintenance

Les objectifs ont été totalement atteints même dépassés avec les précisions ci-après :

- Identifier les évolutions stratégiques de l'entreprise : « *éclairage intéressant* » disent les 4 entreprises qui ont fait le parcours global.
- « *n'arrive pas à nous libérer du temps* », ou « *difficile de rentrer dans le canevas, pas assez spécifique* » disent ceux qui n'ont fait que l'étape 1
- Repérer les besoins d'accompagnement des équipes d'encadrement : Objectif totalement atteint pour les 5 entreprises qui ont fait la totalité ou commencé les ateliers. Aide à bien adapter les ateliers par rapport à nos besoins.
- Développer les compétences des managers de proximité : Objectifs totalement atteints au-delà des attentes de départ, à la fois du point de vue des dirigeants et du point de vue des managers. Une réussite exceptionnelle pour cet objectif.

Synthèse par étape:

1^{ère} étape DIAG FLASH (GIP Services)

Bon niveau de satisfaction pour les 5 entreprises qui ont suivi la totalité du parcours ou ont démarré

- « j'ai trouvé intéressante la cartographie »

Avis plus nuancé pour celles qui n'ont pas poursuivi

- « notre priorité est de trouver de l'activité, on a eu du mal à rentrer dans le canevas »

2^{ème} étape DIAG RH (SEQUOIA)

Un très haut niveau de satisfaction unanime des dirigeants :

- « Cela a permis de mieux replacer mon exigence, argent très bien placé »

3^{ème} étape : les Ateliers Managers « Tubes and Co » (SEQUOIA)

Très grande satisfaction des managers qui ont suivi la formation

Verbatim des dirigeants

- « il est revenu avec plein d'idées »

Verbatim des managers qui ont suivi les ateliers :

- « j'ai découvert quelque chose d'extraordinaire, ce petit atelier est un outil pédagogique efficace et ludique avec une approche facile et dans la bonne humeur. »
- « ce fût vraiment instructif, je fais mieux participer mes équipes. Excellent retour sur investissement, « concept très bien, théorie et pratique avec l'atelier, c'est génial, »
- « très bien, je travaille beaucoup plus en collaboration, c'est vraiment à conseiller »

Intégrer les demandes des participants conduirait à

- 1j : Regrouper DIAG FLASH et DIAG RH
- 4 ateliers de 2j intégrant le bilan lors du dernier atelier

TOTAL 9 jours au lieu de 7.5j actuellement

Ce qui est justifié par la méthode utilisée qui consiste à provoquer des « prises de conscience » et nécessite donc un peu plus de temps.

Perspectives à terme : aller delà de cette opération :

Au-delà de cette opération très réussie, une autre demande a émergé, à savoir :

- « Besoin de répondre en priorité de développer l'activité »
- « Nos besoins sont spécifiques une réponse intra serait plus utile pour nous mais peut-être trop chère »

Répondre à cette demande essentielle pour les entreprises selon leurs dirigeants, conduirait à :

- 3 jours intra orientés développement de l'activité et réponse aux besoins spécifiques de ces PME, qui inclurait DIAG STRATEGIQUE et DIAG RH
- 4 ateliers de 2 jours incluant le bilan
- **TOTAL 11 jours au lieu de 7.5 actuellement. Ou bien total 11 jours au lieu de 9 jours si l'on intègre 2 jours supplémentaires comme demandé par les participants en « amélioration »**

Conclusion :

Une opération exceptionnellement bien réussie, ce qui donne un fort point d'appui pour lancer d'autres groupes.

De plus, il est apparu une forte demande des entreprises d'aide au développement de leur activité, y répondre serait un vrai atout pour le développement de l'emploi et des compétences.

Une opération avec un fort retour sur investissement