

TÉMOIGNAGE

La mixité renforce les valeurs de notre PME

Chez Comiris, plus d'un salarié sur trois est issu de l'immigration. « Nous n'avons pas mené de politique particulière en ce sens, explique Jean-François Thau, président de Comiris. Mais notre entreprise s'est créée à Colombes, et c'est naturellement que nous avons recruté dans le tissu local, d'autant plus que toute notre équipe de management a travaillé dans de grandes entreprises internationales, notamment anglo-saxonnes, où le mixage culturel est omniprésent. » Cette PME de 50 salariés, l'un des leaders français de l'intégration de solutions de communication interactive et de visioconférence, a été repérée par la CCIP Hauts-de-Seine pour témoigner lors de l'opération "Emploi et divers cités", des rencontres qui mettent en relation des entreprises et des jeunes issus des quartiers. « Nos collaborateurs ont une énergie et une volonté de s'inscrire dans l'ascenseur social particulièrement fortes, analyse Jean-François Thau. Il ne faut pas se mettre d'ocillères en matière de recrutement : face aux tensions sur le marché du travail, les entreprises doivent utiliser l'ensemble des potentiels que la France met à notre disposition. Cette mixité renforce quotidiennement les valeurs de notre PME. » www.comiris.com



TÉMOIGNAGE

Je négocie avec les partenaires sociaux, dans des délais raisonnables et de façon enrichissante

Dans le service public aussi, l'heure est à la gestion des compétences ! La Mutuelle sociale agricole (MSA) est le deuxième régime français de protection sociale ; il est dédié au monde agricole. Sous l'impulsion du plan d'action stratégique du gouvernement, elle s'est lancée dans une vaste recomposition de ses métiers. « Avec la modernisation du service public, nous passons d'une culture de la production à une culture du service, explique Fabrice Gutnik, responsable développement RH à la MSA de Paris. Nos adhérents ont des exigences fortes en qualité et en productivité, notamment en matière de conseil. De nouveaux métiers ont donc émergé : téléconseiller, technicien numérique... » La MSA a entamé une négociation GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) avec les organisations syndicales, pour discuter notamment de ces évolutions et décider des priorités d'investissements en formation. « Nous avons déjà largement évoqué ces questions en comité d'entreprise et en comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, rappelle Fabrice Gutnik. Les négociations se font donc dans des délais raisonnables et de façon enrichissante. À travers le système paritaire du mutualisme agricole, nous avons une forte



culture de la justice sociale et du consensus : c'est autour de ces valeurs que nous fidélisons nos collaborateurs. Il s'agit d'une mission de service public et d'économie solidaire, qui donne tout son sens à leur travail. »

*** stratégie, mieux vaut s'informer. La CCIP propose plusieurs relais d'information aux entreprises, en particulier aux TPE et PME. Des ateliers sur les ressources humaines sont notamment organisés dans les délégations, comme RH 92 dans les Hauts-de-Seine

ÉVÉNEMENT

FORUM FORMATION CONTINUE

Pour en savoir plus sur la formation de vos salariés, rendez-vous à la 2^e édition du Forum de la formation continue de la CCIP qui aura lieu le 30 septembre de 9 h à 19 h à la Bourse de Commerce de Paris. Plusieurs ateliers thématiques

seront au programme, ainsi que la présentation des résultats d'une enquête d'opinion sur la formation professionnelle et les résultats du baromètre CCIP sur le e-learning. www.forum-formation-continue.ccip.fr

ou les Mercredis des ressources humaines dans le Val-de-Marne, qui traitent chaque mois d'une thématique RH en lien avec la gestion des compétences. D'autres outils sont à la disposition de toutes les entreprises, tels que la newsletter Capital RH réalisée par les délégations départementales de la CCIP et Infogec, son service d'informations réglementaires, ou la newsletter de la Délégation formation & compétences (DFC) de la CCIP, envoyée par mail chaque mois aux DRH, RRH ou responsables de formation de 3 500 entreprises. La DFC propose également des Rendez-vous de la formation et des compétences (près de 1 000 participants en 2007) pour répondre, de façon concrète, à des problématiques d'entreprises en matière de gestion des compétences, grâce à des échanges avec d'autres entreprises, des partenaires institutionnels, des praticiens et des chercheurs. Ils sont organisés tous les deux mois, sous forme de "matinales". Le prochain rendez-vous, le 6 octobre, traitera de l'évaluation des process RH...

Définir sa stratégie de développement

Deuxième étape avant de lancer une action de recrutement ou de formation : réfléchir aux projets de développement de votre entreprise. Démarrage de nouvelles activités, cession de l'entreprise à moyen terme, modernisation technologique ? Trop souvent, la question des compétences se pose devant l'obstacle... Anticipez ! Vos recrutements actuels dépendent de vos besoins futurs. « Il manque souvent aux PME cette phase stratégique d'élaboration d'un plan d'action, estime Michèle Dain, déléguée emploi de la CCIP. Or, avec les nombreux départs à venir, la guerre des embauches risque d'être forte ; et les petites structures sont les moins bien loties pour recruter de jeunes diplômés et s'attacher leurs bons collaborateurs... » La gestion "prévisionnelle" des ressources humaines devient donc une priorité pour tous. « Nous sommes passés d'une économie industrielle à une économie post-industrielle, où tout repose sur la maîtrise des savoirs, considère Bernard Galambaud, professeur à l'ESCP-EAP. Le

succès d'une entreprise réside donc dans la capacité de ses managers à faire collaborer leurs experts et à les fidéliser. »

Identifier ses besoins en compétences

Une fois que vous savez où vous allez, il vous faut évaluer les moyens pour y parvenir. Pour cela, réalisez un état des lieux de votre entreprise : quelles sont vos compétences clés, qui les détient, quel est le potentiel de vos collaborateurs, quel est votre taux de turnover ?... Les TPE-PME peuvent se faire accompagner par la CCIP pour établir un prédiagnostic RH, avec l'aide de ses conseillers dans les délégations. Et ***

CATHERINE CHRÉTIEN-PETIOT, RESPONSABLE À LA DFC

« La gestion des compétences demande de passer d'une logique de but à une logique de qualité du chemin parcouru. Apprendre à négocier avec tout le monde en vue d'obtenir un consensus. »

