

Préparer sereinement l'avenir

Les activités d'une entreprise évoluent en permanence... ses équipes aussi. Lorsque les commandes affluent, toutes les compétences des collaborateurs sont mobilisées. Quand l'urgence est passée, faire un état des lieux de ses forces vives permet notamment d'identifier les managers de demain. Retour d'expérience d'Armelle Terré-Gruez, responsable ressources humaines de CARLO ERBA Reagents.

En 2016, l'entreprise CARLO ERBA Reagents fait le constat qu'elle n'a pas une vision claire et complète des talents qui la composent. Avec une masse salariale qui a fortement varié sur les dix dernières années, la répartition des missions s'est faite parfois dans l'urgence. Certains collaborateurs ont assumé des fonctions de *middle management* sans avoir pu en acquérir toutes les qualifications. Les évolutions des compétences n'ont pas toujours été tracées dans un système d'informations RH. Pour y remédier, le projet d'une cartographie des compétences est lancé en 2016 dans le cadre d'un diagnostic puis d'un accompagnement RH.

Cartographie des compétences

« À partir des référentiels de compétences présents dans l'entreprise, explique Armelle Terré-Gruez, responsable ressources humaines de CARLO ERBA Reagents, chaque collaborateur sera invité à se positionner sur son niveau de maîtrise des missions qui lui sont confiées. Cette préparation est préalable à l'entretien professionnel mené par le n+2 et un professionnel de l'équipe RH. C'est l'opportunité de faire correspondre sa fiche de poste à ses activités réelles, qu'elles soient permanentes ou ponctuelles. »

Valoriser la polyvalence

« Mettre à jour les multi-compétences et la polyvalence permet de faire face aux imprévus liés aux

absences ou à l'augmentation soudaine de commandes à traiter. » Les collaborateurs détenteurs d'un certificat d'aptitude à la conduite en sécurité (CACES) sont ainsi répertoriés pour renforcer l'équipe des magasiniers-caristes. « *Nous proposons de renouveler tous les 5 ans cette certification. »*

Développer l'employabilité

Une politique d'abondement du compte personnel de formation (CPF) des collaborateurs vise à encourager l'obtention de certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche, comme les CQP Animation d'équipe de production ou Opérateur de production. « *Ces certifications sont un gage d'employabilité sur le marché du travail et participent à l'obligation de formation inventoriée dans*

l'état des lieux récapitulatif à réaliser tous les 6 ans. Au-delà de rendre des comptes à l'État, la direction voit clairement la finalité industrielle et

l'intérêt de fidéliser en professionnalisant son personnel. »

Former les managers de demain

« *Reconnaître les compétences exercées aujourd'hui permet de préparer l'organisation de demain. Plutôt que de recruter en externe, notre objectif est de repérer les futurs managers au sein de nos équipes. C'est du gagnant-gagnant. »* Ce qui est visé : un développement de compétences au service de l'efficacité de l'entreprise comme de l'employabilité et de l'évolution de chaque collaborateur.

Mettre à jour les multi-compétences et la polyvalence permet de faire face aux imprévus

Pourquoi le diagnostic RH ?

« En tant qu'équipe RH d'une PME de 160 personnes, nous sommes sur tous les sujets à la fois. Lorsque de nouvelles dispositions légales apparaissent, il est décisif d'agir vite pour sécuriser ses modes opératoires, afin d'être crédible aux yeux des collaborateurs. L'intervention d'un consultant externe permet d'ancrer très rapidement de nouvelles pratiques. Mais sans un soutien financier, c'est un investissement que peu de PME peuvent s'offrir. »

Armelle Terré-Gruetz
Responsable ressources humaines
CARLO ERBA Reagents

Le regard du consultant



« Une mission d'accompagnement est réussie lorsque la différence entre l'avant et l'après se matérialise dans la durée. L'investissement pour l'entreprise n'est pas seulement financier. L'équipe RH s'y consacre en effet pendant 5 jours à temps plein. C'est l'occasion de creuser véritablement certains chantiers à l'aide d'outils comme le référentiel des métiers de la branche. Sans ce rendez-vous RH que l'entreprise prend avant tout avec elle-même, il y aurait toujours une bonne raison de remettre à demain ces projets qui portent leurs fruits sur le long terme. »



Samantha Marcolin
Consultante RH pour le cabinet
ADVANSYS

Reconnaître les compétences exercées aujourd'hui permet de préparer l'organisation de demain



Armelle Terré-Gruetz

Armelle Terré-Gruetz commence sa carrière dans la filiale « Ingénierie et Transport » de Cogema, désormais Areva. À partir de 1995, elle est en charge de la paie et de la gestion des ressources humaines dans la branche du transport de matières radioactives. Elle rejoint ensuite une start-up en biotechnologie dédiée à la recherche contre le cancer, dans laquelle travaillent des collaborateurs de 17 nationalités différentes. C'est comme assistante ressources humaines qu'elle intègre en 2005 l'entreprise **CARLO ERBA Reagents** en assurant la partie paie et assistantat RH. En septembre 2014, elle devient responsable RH au sein de l'entreprise.



CARLO ERBA Reagents

www.carloerbareagents.com/fr/

CARLO ERBA Reagents est l'un des plus importants producteurs de réactifs de laboratoire en France et en Europe du Sud. La société fut fondée à l'origine en 1853 par un pharmacien milanais. 160 personnes y travaillent aujourd'hui sur 2 sites pour la France : Val-de-Reuil, à 100 km à l'Ouest de Paris et Peypin à 25 km à l'Est de Marseille. Son cœur de métier : la production et la distribution de solvants de haute pureté, de standards pharmaceutiques et de sels inorganiques pour les laboratoires et l'industrie. Autres activités : le façonnage adapté aux besoins spécifiques des clients et la distribution de matériel et consommables de laboratoire.

Comment bénéficier du diagnostic RH ?

Le diagnostic et l'accompagnement RH se déroulent successivement sur une période allant de 4 à 10 jours. Bénéficiez d'un financement optimal de votre OPCA DEFi. Pour en savoir plus :

1

Contactez votre Conseiller formation pour échanger sur vos besoins

2

Consultez notre site internet www.opcadedefi.fr rubrique Conseil et Services/Diagnostic & Accompagnement RH

