

Horizons

LR



LA LETTRE D'INFORMATION DE L'AGEFOS PME LANGUEDOC-ROUSSILLON



JUILLET 2008 > numéro 4

Retrouvez
nos coordonnées
complètes sur le site
www.agefos-pme-lr.com

EDITO

Trente quatre

34, c'est le nombre d'entreprises et fédérations professionnelles engagées dans une démarche d'anticipation des compétences au mois de juin. C'est la concrétisation des travaux menés par l'AGEFOS PME LR et ses partenaires (institutionnels, formateurs, consultants) l'an dernier.

Comment l'AGEFOS PME a-t-elle mis en œuvre ces travaux ?

En missionnant les experts « Gestion des Ressources Humaines » sélectionnés par AGEFOS PME, qui connaissent bien le profil socio-économique des entreprises de la région. Ils audient l'organisation du travail face aux investissements, définissent les besoins d'évolution, les nouvelles fonctions, la répartition des missions. Ils formulent des préconisations de progression des compétences pour adapter les métiers et les missions de chacun aux exigences de demain.

Pendant ce temps d'accompagnement, l'entreprise intègre les méthodes et les outils pour son utilisation autonome une fois la mission de l'expert terminée. L'intervention auprès de l'entreprise inclut un plan de financement global, un suivi permanent avant, pendant et après la mission par les conseillers des 5 départements de l'AGEFOS PME LR.

L'anticipation des besoins en compétences s'applique à une entreprise et ses salariés. Il existe aussi des approches collectives par secteur professionnel ou géographique. Les accords signés en 2007 se traduisent maintenant par la mise en œuvre des mêmes interventions adaptées notamment au tourisme, aux métiers de l'expertise comptable, au bassin d'Alès en partenariat actif avec la CGPME et de la Chambre Consulaire de Commerce et d'Industrie.

Nous proposons une offre de même qualité quelle que soit la taille de l'entreprise, plate-formes d'experts, formations validées et financements sur-mesure négociés.

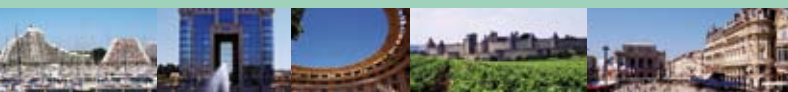
De quoi envisager sereinement et en confiance la prise de recul sur vos activités pour mieux préparer le futur.

Eliane MAFFRE,
Présidente
AGEFOS PME LR

Bernard CABIRON,
Vice-Président
AGEFOS PME LR

STUDIO 04 67 58 77 58 JUILLET 2008

Cette lettre d'information
a été réalisée avec le soutien de



Zone d'Activités de Tournezy - Bâtiment A4 - Plan Louis Jouvét - CS10015
34078 MONTPELLIER Cedex 3 - Tél. 04 67 07 04 50 - Fax. 04 67 47 14 02
www.agefos-pme-lr.com
Réalisation : StudioB - Rédaction : Sonia CASTELNAU





➔ **ANTICIP'PME : un an après son lancement**

Plate-forme d'offre de services destinée à la fois aux TPE-PME et à leurs salariés, aux branches et aux territoires, ANTICIP' PME a été lancé en 2007 par la CGPME et l'AGEFOS PME.

La démarche ne se résume pas à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, c'est aussi un service de proximité proposé aux TPE-PME : sensibilisation aux enjeux économique et social, accompagnement dans leur projet de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par une plate-forme d'expertise, des actions collectives territoriales etc.

Pas moins de 700 entreprises ont été « diagnostiquées » par les conseillers de l'AGEFOS PME sur la région Languedoc-Roussillon afin de recueillir leurs besoins lors de visites « en face à face » ; l'objectif étant de comprendre leurs difficultés et leurs projets d'entreprise. Au total, ces diagnostics représentent plus de 2000 heures de visites!

➔ **L'anticipation et la stratégie d'entreprise au cœur du débat**

Pour 19% des entreprises interrogées, l'enjeu financier figure en tête de liste, l'enjeu d'organisation représente 72 % des réponses apportées et la transmission d'entreprise 7%.

12% d'entre elles estiment devoir faire face à des difficultés d'organisation contre 11 % pour les questions liées aux Ressources Humaines.

Mais c'est avant tout l'anticipation et la stratégie qui sont matière à réflexion: 18 % des entreprises estiment devoir faire face à des difficultés d'anticipation et de stratégie ! Des différences sectorielles notables apparaissent: le secteur du commerce rencontre moins de difficultés sur ces questions de stratégie tandis que l'industrie envisage des difficultés sur les RH. Pour la construction, ce sont des craintes liées à l'environnement et donc à la stratégie qui ont été émises. Enfin les Services appréhendent les difficultés financières.

➔ **La connaissance et l'utilisation des dispositifs de formation**

Le DIF et le Plan de formation sont moins connus des petites entreprises que dans celles de plus de 10 salariés. Les secteurs des services connaissent et utilisent proportionnellement plus de VAE et le secteur de la Construction, le Contrat d'Apprentissage. Le Contrat de professionnalisation est favorablement utilisé et est connu des PME de 10 à 20 salariés.



➔ **Les multi-casquettes des dirigeants**

Les Ressources Humaines représentent un point majeur dans l'entreprise à l'heure où celle-ci doit faire face aux changements économiques. Les diagnostics révèlent que pour 86% des entreprises, c'est le directeur qui se charge des Ressources Humaines. Seulement 10% ont créé une fonction sur ces problématiques.



➔ **Les problématiques « cibles » : gestion des âges, carences en savoirs de base et handicap**

La gestion des âges en entreprise devient une réalité. Parmi les entreprises qui ne se sentent pas concernées ou n'anticipent pas les départs (soit 51%), 30% ne sont effectivement pas concernées par un départ à la retraite (au moins) dans les 5 ans.

Les autres 21%, oui ! Ce sont notamment les TPE qui se sentent les moins concernées.

L'illettrisme représente également une préoccupation majeure. En effet, 22% des entreprises affirment rencontrer des difficultés dans la transmission d'informations écrites ou orales au sein de leur structure. La taille impacte fortement les problèmes de « communication ».

Enfin sur la question du handicap, 39% des entreprises n'envisagent pas de recruter un travailleur handicapé contre 15% d'entre elles. 46% ne se sont pas exprimées! La question demeure sensible. Les projets de recrutement de travailleurs handicapés sont proportionnellement plus importants dans les entreprises de plus de 20 salariés. (L'impact de la loi semble y être pour beaucoup).

➔ **L'OPCA, interlocuteur principal des TPE-PME**

Pour 80 % des entreprises interrogées, l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé (OPCA) est l'interlocuteur principal pour toutes les questions liées à la formation, devant la branche professionnelle (7% des entreprises), les chambres consulaires et les organismes de formation.

L'OPCA est perçu comme une structure de proximité, connaissant l'entreprise, son environnement, ses besoins et ses attentes en matière d'emploi et de formation.



➔ **Les orientations 2008**

Les enquêtes ont permis d'établir une cartographie des besoins et de définir la typologie des entreprises. Ces résultats viennent

aliéner la réflexion sur la politique commerciale en terme d'offre de services de l'AGEFOS PME LR. Les grands axes concernent la sensibilisation, mobilisation des PME (visites, enquêtes, réunions), la poursuite d'accompagnements individuels / pré-diagnostics, l'accompagnement au développement économique, la structuration de projets de branches et de territoires, l'appui aux démarches GPEC/RH et les actions collectives de formation.

Quelques grandes pistes de projets ont été d'ores et déjà avancées: « la mise en œuvre du parcours manager », « le diagnostic milieu de carrière » pour les salariés seniors, le passeport formation, la conduite d'une étude sur le remplacement du salarié parti en formation ou encore la proposition d'une base d'offres de formation en ligne et l'élaboration d'un guide d'achat de la formation.

