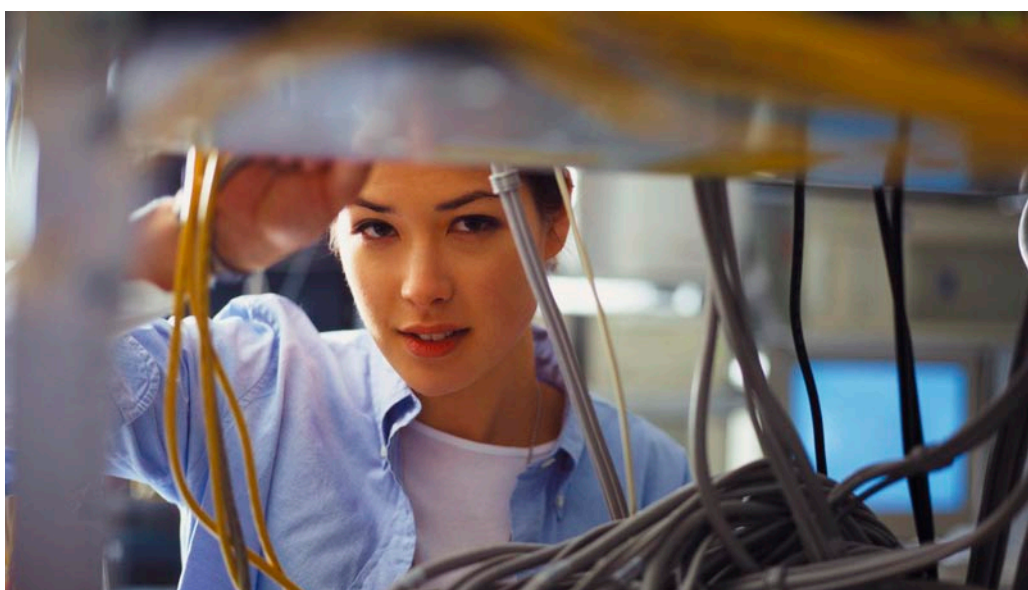


La croissance se dégage des grilles de **compétence**

Pour passer du stade artisanal au stade industriel, HDM met en place une méthode de management par les compétences et vérifie l'adéquation entre ses besoins et ses ressources disponibles.



NOTRE CLIENT

Raison sociale:
HDM

Effectif:
35 personnes

Contexte d'activité:
HDM fabrique des dispositifs de relevage avant pour tracteurs agricoles. Le dispositif associe des éléments obtenus par mécanosoudage à des composants achetés.

« Faire passer cette entreprise du stade artisanal au stade industriel »,

Régis Souillé, son directeur de production, en brûle d'envie. Mais il éprouve le sentiment diffus qu'une montée en production sans précaution risquerait d'entraîner quelques soucis d'exploitation.

Faire le point sur les compétences

Un bilan des compétences s'avère nécessaire pour déceler ces problèmes et pour définir des axes d'amélioration éventuels. Il adopte la méthode de management par les compétences que lui propose le Cetim. C'est une méthode

centrée sur les activités des collaborateurs. Elle a pour principal avantage d'utiliser l'existant, c'est à dire fiches de poste, organigramme, définition des processus, etc. pour adapter les grilles de compétences à l'entreprise.

Trois métiers pour commencer

Régis Souillé commence par une opération pilote, qui porte sur trois métiers au cœur de ses préoccupations : magasinier, peintres et opérateurs sur machine à commande numérique. Le responsable hiérarchique des collaborateurs concernés établit leurs grilles de compétences avec, pour

chaque activité, trois niveaux de qualification. Après saisie des évaluations dans la base de données, des écarts apparaissent immédiatement entre les niveaux attendus et les niveaux existants.

Des propositions d'actions

Dans le rapport de synthèse que les consultants du Cetim lui ont remis, Régis Souillé a trouvé un ensemble de préconisations, qui touchent aussi bien à des actions de formation, que de réorganisation ou de processus. Il est alors libre de décider ce qu'il met en œuvre et dans quel ordre. « *En terme de résultats, je dirais que nous nous sentons confortés dans nos décisions, comme par exemple la réorganisation du magasin et l'embauche d'un qualificateur, et que cette façon de procéder nous a également permis d'associer le personnel à la réflexion* » souligne Régis Souillé.

L'atout Cetim



Par le biais d'une opération pilote le Cetim transfère sa méthode à l'entreprise. Une méthode simple, pratique, visuelle, directement exploitable par les managers.