

## Huit PME ligériennes engagées dans une démarche de GRH innovante

26/09/2011 GMT - GRH et formation

Par Violette Queuniet - Liaisons Sociales

ANGERS, 26 septembre 2011 - **L'Aract (Agence régionale pour l'amélioration des conditions de travail) et l'Agefos-PME (organisme collecteur agréé) des Pays de la Loire ont présenté le bilan de la démarche expérimentale "Performance, Parcours Professionnels et Reconnaissance (3PR)" qu'ils ont pilotée depuis 2009 dans huit PME de la région.**

Le principe : à partir d'une problématique RH identifiée par le dirigeant et son conseiller Agefos, un consultant effectue un diagnostic et propose un plan d'action RH qui intègre obligatoirement le développement des compétences des salariés. Le conseiller Agefos prend ensuite le relais pour suivre la mise en œuvre dans la durée.

L'innovation porte sur cette co-intervention et sur son caractère très « participatif » : les salariés sont associés dès la phase de diagnostic, exprimant leur point de vue et leurs besoins. Dans la région, 85 entreprises ont été informées de la démarche, 36 ont bénéficié d'une analyse de leur demande et 8 ont été accompagnées.

Un accompagnement à moindre coût – entre 1 000 € à 4 000 € selon la taille de l'entreprise, pour 8 à 12 jours de consultant - grâce à un financement de la DGCIS sur appel à projet « Capital humain, gagner en compétences pour gagner en productivité », complété d'une enveloppe de la Directe Pays de la Loire.

### Problématiques RH

Principales problématiques RH repérées : transmission de compétences, harmonisation des pratiques managériales, besoin de visibilité sur les carrières. A ce jour, les PME ont atteint un stade d'avancement divers : certaines ont déjà engagé des formations, d'autres achèvent tout juste la phase de diagnostic, d'autres encore ont réorganisé leur management.

Mais déjà se dégagent quelques points forts. L'accompagnement dans la durée garantit ainsi la mise en œuvre du plan d'action préconisé par le consultant. Les entreprises identifient mieux leurs besoins de formation. La société Cryolog, start up nantaise dans le domaine de la microbiologie, a, par exemple, adapté ses actions de formation à son fonctionnement en mode projet.

Geves, groupement d'intérêt public angevin spécialisé dans l'étude des semences, va mettre en place une démarche de « seniorat », qui valorisera davantage les salariés seniors que le tutorat.

### Meilleur climat social

Enfin, le volet « reconnaissance » est bien intégré et se traduit généralement par un meilleur climat social. « On s'est rendu compte qu'on passait à côté de gens de talent », indique Gilles Tremblay, dirigeant d'une entreprise de déménagement de 41 salariés. Peu d'augmentations de salaire, en revanche, sauf dans la société mayennaise Nautiraïd (fabrication de kayaks pliables) qui a mis en place une convention collective augmentant les plus anciens de 200 à 300 euros par mois.

Testée également en Franche-Comté et dans le Nord Pas de Calais, la démarche 3PR va faire l'objet d'une évaluation sur le moyen terme. L'Agefos PME et l'Anact souhaitent évaluer les retombées de ces projets dans les entreprises tant sur le plan de leur performance économique qu'en ce qui concerne les parcours professionnels des salariés.