



METTRE EN PLACE UNE DÉMARCHÉ DE GPEC - LE CAS D'ÉCOLE

Les données utilisées sont ci-dessous sont fictives. Elles ont été imaginées par les participants à l'atelier club dédié afin d'illustrer de manière concrète [le process "Mettre en place une démarche de GPEC"](#).

❶ QUELLES SONT LES ÉVOLUTIONS PRÉVUES ?

L'entreprise :

Entreprise de 50 salariés dans l'agroalimentaire.
Entreprise familiale, forte ancienneté, des collaborateurs très attachés à l'entreprise.

Les évolutions d'activité :

L'activité est concentrée sur 3 gros clients.
Stratégie commerciale de diversifier la clientèle, probablement vers des plus petites séries.
Le marché actuel est tendu, beaucoup de concurrence à bas coût.

Les évolutions de l'outil de travail :

La production va être de plus en plus automatisée, pour gagner en productivité, avec l'arrivée de nouveaux outils de production et de nouvelles technologies à prévoir.



❷ COMMENT FONCTIONNERONS-NOUS DEMAIN ?

Les principales fonctions concernées par les évolutions :

- Conducteurs de ligne
- Opérateurs
- Techniciens de maintenance

Réflexions sur l'organisation :

Il s'agit de développer une flexibilité de la production pour répondre à des séries plus petites et variées. Ça signifie de plus en plus de technicité et de polyvalence. Ça veut dire aussi que les changements de format devront être plus rapides pour éviter de trop impacter le coût de revient.

Concrètement, la production fonctionnant en 3x8, les techniciens de maintenance devront également travailler en 3x8, et plus en 2x8 comme aujourd'hui

Besoins quantitatifs :

- 30 conducteurs de ligne
- 4 techniciens de maintenance polyvalents
- 1 électromécanicien

Impacts sur les métiers :

- Globalement : nécessité de développer la polyvalence des collaborateurs
- conducteurs de ligne : monter en compétences sur les réglages pour les changements de format et capacité à conduire des lignes différentes
 - opérateurs : métier amené à disparaître
 - agents de maintenance : développement des compétences en automatisme de l'ensemble
 - s'agissant d'une modification de l'activité et pas d'une baisse, la population d'encadrement n'est pas impactée



③ QUEL EST L'EXISTANT ?

Ressources actuelles :

- 20 conducteurs de ligne
 - 10 opérateurs
- 8 techniciens de maintenance – 4 “profils électricien”, 3 profils “mécanicien”, 1 profil “électromécanicien”

Analyse quantitative et qualitative :

[Voir tableau d'analyse](#)

[Voir organigrammes](#)



④ QUEL PLAN D'ACTION ?

Pour les opérateurs :

- mise en place d'un CQP “conducteur de ligne” en partenariat avec l'OPCA pour 8 d'entre eux
- discussion avec un opérateur de 40 ans pour discuter de son avenir professionnel et lui proposer un bilan de compétences afin d'étudier des solutions de reclassement externe (échéance 2 à 3 ans)
- maintien dans l'emploi jusqu'au départ à la retraite d'un salarié de 58 ans non inclus dans le CQP,

Pour les conducteurs de ligne :

- construction d'un plan de formation pluriannuel comprenant un tronc commun (maintenance 1^{er} niveau, changement de format) et sur des compétences spécifiques (nouvelles machines, polyvalence)
 - recrutement d'un apprenti à l'externe

Pour les techniciens de maintenance :

- pour un technicien profil “mécanicien” : reclassement avec intégration dans le CQP de conducteur de ligne
 - pour un second technicien “profil “mécanicien” : plan de formation en compétences électriques
 - pour 2 techniciens profil “électricien” : plan de formation en compétences mécaniques
- pour les 3 techniciens de maintenance restants (2 profils “électricien” et 1 profil “mécanicien”) : évaluation du potentiel et de l'envie d'évoluer vers un poste d'électromécanicien et accompagnement du profil “électromécanicien” en poste pour la formalisation et le transfert de ses compétences
 - recrutement d'un technicien de maintenance polyvalent expérimenté