



OSER-RH

SYNTHÈSE
2018

UNE DÉMARCHE DE PROGRÈS

LES RH COMME LEVIER
DE COMPÉTITIVITÉ DES TPE/PME



agir
rural développer
rural

www.adeftp.at.fr
contact@adeftp.at.fr

OSER-RH : une expérimentation structurante pour les entreprises et leurs territoires

4,5 % de l'emploi du temps d'un chef d'entreprise est consacré en moyenne au pilotage des ressources humaines. Une portion congrue alors que ce volet recouvre la gestion du droit du travail (contrat, temps de travail, discipline, pénibilité etc.), de la paie et du personnel (recrutement, formation, management etc.).



Le bonheur au travail - Patrick Claudez
Figeac-décembre 2017

Ces missions sont pourtant essentielles au bon fonctionnement de l'entreprise, à son développement et à sa pérennité. Abordées dans les TPE comme des tâches annexes, voire redoutées, les entrepreneurs sous-estiment le gain que leur apporteraient de bonnes pratiques dans ce domaine.

Les faire monter en compétence sur les questions de recrutement, fidélisation, management, délégation, constitue un enjeu majeur pour l'attractivité des entreprises et donc des territoires ruraux.

Or les chefs d'entreprises sont très souvent isolés face à ces questions, avec peu d'interlocuteurs et de soutiens.



UNE DÉMARCHE DE PROGRÈS

Envisager le pilotage des ressources humaines comme un levier de la dynamique d'entreprises et l'attractivité du territoire, c'est ce qu'a proposé l'Adefpat au travers du projet OSER-RH : une opération territoriale pour **Sensibiliser les Entreprises Rurales à la prise en compte des Ressources Humaines (OSER-RH)** dans leur développement et celui de leur territoire.

L'idée était de **transmettre outils et méthodes**, mais également d'interagir entre entrepreneurs ainsi qu'avec les collectivités et les partenaires institutionnels. Pour offrir non seulement de meilleures conditions d'emploi et d'intégration aux salariés, mais aussi pour permettre aux entreprises d'évoluer et de se déployer au mieux en proximité. Imaginée sous forme d'expérimentation, la **démarche OSER-RH** souhaitait ainsi contribuer à une plus grande efficacité de tous les acteurs autour de la question des ressources humaines.

Il s'agissait de **développer une culture et un langage communs** pour évoquer la problématique des RH avec les dirigeants, les mobiliser sur leur territoire et, in fine, les amener à collaborer sur une démarche de progrès : soirées thématiques RH, entretiens individuels d'analyse de besoins, ateliers collectifs et appuis individuels. Cette démarche s'est déroulée de septembre 2017 à octobre 2018.

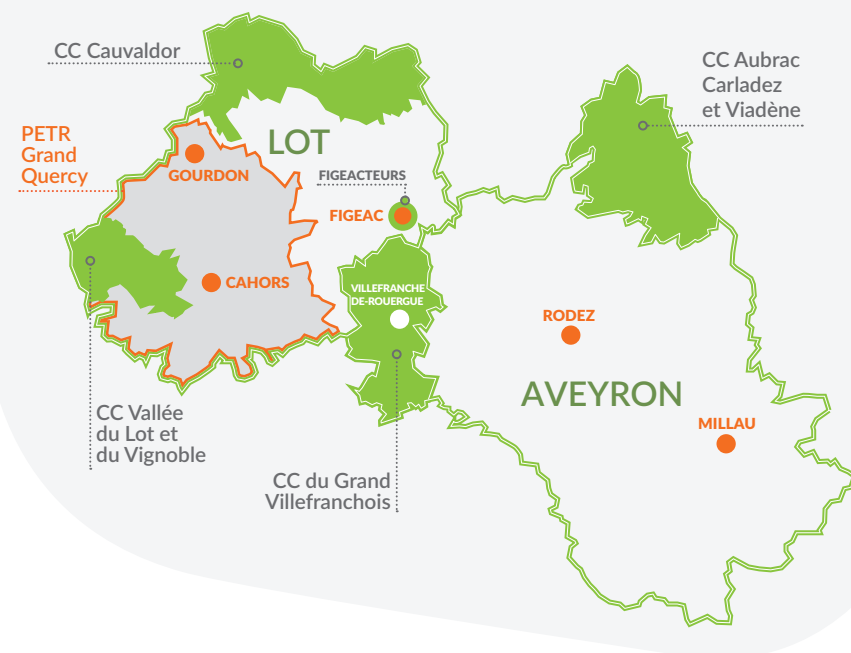
.....

Une mobilisation volontaire à succès

C'est avec l'appui de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, du travail et de l'emploi (Dirccte) Occitanie que cette opération a été lancée. Les départements de l'Aveyron et du Lot étaient ciblés. Quatorze chargés de missions économiques ont participé à une journée de culture commune sur le sujet et ont pu déployer l'expérimentation sur leur territoire respectif.

Six territoires ont répondu à l'appel : la communauté de communes du Grand Villefrancois, la Communauté de communes Aubrac, Carladez et Viadène, le PETR du Grand Quercy, la Communauté de communes de la vallée du Lot et du vignoble, la Communauté de communes Cauvaldor et le PTCE Figeacteurs.

Douze soirées thématiques RH ont été organisées sur les deux départements accueillant au total plus de 500 participants : s'outiller pour recruter, le team building, le bonheur au travail, les aides aux entreprises, l'inclusion au travail, recrutement et management...



- 12 soirées de sensibilisation
- 70 entreprises différentes sensibilisées
- 500 participants aux soirées
- 25 diagnostics RH réalisés
- 17 dirigeants en formation collective

HORS CADRE

BLONDEAU
AMÉNAGEMENT

Jean-Baptiste Blondeau a créé son entreprise en 2011 à Saint-Antonin-Noble-Val (Tarn-et-Garonne).

L'Eurl JBB, entreprise générale de bâtiment, œuvre essentiellement dans la rénovation de l'habitat ancien. Elle compte 7 collaborateurs qui ont généré 700 000 euros de CA en 2018. En 2016, le dirigeant avait suivi une formation-accompagnement à l'organisation et à la gestion des ressources humaines. Cette montée en puissance de ses compétences pour gérer et manager son personnel a agi comme un levier. Jean-Baptiste Blondeau a pu fonder une nouvelle société dédiée à l'aménagement et la décoration des extérieurs.

Témoignage : « En suivant une formation, j'ai investi à long terme »

• **Comment vient-on à se former à la gestion de son personnel ?**

Grâce à un recrutement ! J'avais embauché un ouvrier via la Maison de l'emploi de Caussade. Je n'ai pas pu garder cette personne au sein de mon équipe, mais à la Maison de l'emploi on m'a alors orienté vers l'Adefpat pour un accompagnement au management.

• **Vous aviez identifié une problématique là-dessus ?**

Je voyais bien que mes ouvriers souhaitaient davantage de cadre. Et je ne savais pas faire. Je les laissais très autonomes ce qui provoquait des malentendus. Ma façon de manager favorisait le turn-over, or chaque ouvrier est un investissement. Il faut du temps pour qu'il intègre l'équipe et les techniques de l'entreprise.

• **Les dirigeants d'entreprise sont peu enclins à se former, au prétexte du manque de temps. Vous avez réussi à en trouver ?**

Oui, parce qu'il s'agissait du bien-être de mes effectifs et du devenir de mon entreprise. Ce temps de formation, c'est une forme d'investissement à long terme. Qui plus est, ce type de formation est très personnalisée : sept jours au rythme que je voulais. J'ai choisi une journée par mois. Et je l'ai tellement appréciée que j'ai fait une nouvelle demande pour un accompagnement à la communication et au marketing pour développer ma nouvelle structure !

• **Qu'avez-vous appris ?**

Des outils, essentiellement, pour mieux cadrer et fluidifier la communication en interne. J'ai mis en place des tableaux, de l'affichage, nous utilisons WhatsApp par exemple, pour le suivi de chantier ce qui évite les déplacements etc. Aujourd'hui, mes employés et moi discutons, on pose les choses avant que cela ne vire au conflit. Manifestement il y a moins de tension entre nous.



OSER-RH, une démarche porteuse de solutions individuelles et collectives

Au gré des 25 entretiens individuels d'analyse des besoins des dirigeants d'entreprise et des soirées thématiques, l'expérimentation OSER-RH a permis de construire des propositions. En ce qui concerne les problématiques individuelles sur des besoins non mutualisables, 9 entrepreneurs ont été orientés vers des dispositifs de soutien de la Direccte (Appui conseil RH-TPE-PME) ou de la région Occitanie (Pass conseil RH ou contrat d'appui RH). Des besoins individuels communs à plusieurs entreprises ont trouvé réponses dans l'organisation d'ateliers. Ainsi, sur le Grand Villefrancois, l'opération OSER-RH a permis de mobiliser 17 entrepreneurs autour du premier recrutement et du management de proximité. Il s'agissait de présenter des outils et une méthodologie afin de savoir anticiper et mettre en œuvre un recrutement (besoins, coût, gestion administrative), d'apprendre à intégrer un salarié et de réorganiser son entreprise en conséquence. Il s'agissait aussi d'enrichir la pratique managériale.

De l'expérimentation au partage de solution

OSER-RH a permis de progresser collectivement sur des problématiques communes aux entreprises et aux territoires. Ce fut le cas sur Figeac et sa région. Deuxième bassin de création d'emploi industriel en Occitanie, avec une moyenne annuelle de 200 postes à pourvoir par an, confronté à une forte problématique d'attractivité. Ce territoire s'emploie depuis plusieurs années avec l'Adefpat à limiter les freins au recrutement : création d'une crèche interentreprises, création d'une conciergerie interentreprises, de chaînes de covoiturage... Au cours de l'expérimentation OSER-RH il s'est impliqué sur la création d'un dispositif d'accueil des nouveaux salariés et de leurs conjoints.

L'ACCUEIL DES CONJOINTS



Ce dispositif consiste à proposer un certain nombre de services aux nouveaux salariés et à leurs conjoints pour favoriser leur intégration. Il est actuellement en cours d'expérimentation : plateforme de présentation du territoire, réseau de parrains, conseils logement, informations, orientation, diagnostic emploi/projet de vie, appuis individuels, mise en relation avec un réseau de recruteurs...

Ce dispositif est en cours de co-construction à l'initiative du PTCE Figeacteurs entre les responsables RH de 8 entreprises du territoire, Pôle Emploi, la CCI, le département, la préfecture du Lot et l'appui de nombreux autres partenaires institutionnels et associatifs.



DYNÉCO, LE CLUB ISSU D'OSER-RH !

Quand l'Adefpat a proposé à la Communauté de Communes du Grand Villefrancois d'intégrer la démarche Oser-RH, le timing était le bon ! La communauté réfléchissait déjà aux moyens de favoriser une dynamique interentreprises, d'insuffler aux chefs d'entreprises l'envie de travailler ensemble et d'être identifiée comme l'un des facilitateurs du développement économique.

Ainsi, est née dès le début de la démarche, la bannière fédératrice « Dynéco ». Une dynamique de club d'entreprises territorial toujours d'actualité : soirées thématiques régulièrement programmées, réflexion sur une démarche de prospective économique entre élus et chefs d'entreprise.



17 rue Gabriel Compayré 81000 Albi
05 63 36 20 30

