

### *PROJET DE NOTE*

**NOTE D’ORIENTATION 2016 -2017-2018**

* **C*ontexte et objectifs***

Dans le cadre de son projet de développement du produit dit « bi-modes » et sa volonté de se positionner sur des marchés internationaux, la Direction a décidé de mettre en place un plan de déploiement d’adaptation et de développement des compétences qui couvrira les années 2016, 2017 et 2018.

Eu égard le niveau de qualification des collaborateurs du Groupe, leur performance et leur investissement dans les différents projets, l’entreprise a privilégié un plan de mobilité interne, d’évolution des emplois et d’évolution professionnelle.

Les perspectives du marché vont également permettre au groupe d’y associer un plan de recrutement annoncé lors de la séance du CE du 1er juin 2015.

Pour accompagner les projets globaux de l’entreprise, le service formation, en collaboration avec les Managers et partenaires sociaux, a défini les axes de développement ci-dessous.

Le projet de plan de formation couvrira essentiellement l’année 2016 puisque l’entreprise procèdera à des évolutions de postes ou recrutement pour 65 collaborateurs. Le plan de développement des compétences liés au nouveau produit dit bi-mode sera quant à lui sera déployé dès le 1er semestre 2016

* ***Les axes prioritaires de développement définis par le service formation***

**Le développement des compétences individuelles et collectives  liées aux nouvelles technologies (produit bi-mode)**

* Réduire les écarts de compétences individuelles et collectives pouvant exister sur certains de nos métiers (technologies A et B)
* Formaliser les savoir-faire de nos collaborateurs par la création de module de formation métier « maison » avec le support de nos Experts métier. C’est aussi l’opportunité de capitaliser les savoirs des séniors
* Accompagner les 150 collaborateurs sur le process, technologie et spécificité du nouveau produit (A+B)
* Formation langue pour tous les managers et techniciens (mondialisation du Groupe)
* Formation à l’ouverture internationale pour les acheteurs et commerciaux (formation « culture », législation internationale)
* Accompagnement au tutorat des séniors (vivier de formateur interne)

**La mise en place d’un plan de développement des compétences managériales pour les nouveaux managers :**

* Création d’un parcours de formation managers comprenant des modules de droit social, de communication, du management des équipes.
* Coaching sur le leadership
* Développement des relations sociales

**Mise en place de parcours professionnels pour répondre en premier lieu à la mobilité interne**

* Création de parcours de formation spécifiques afin de favoriser les évolutions professionnelles internes notamment pour les opérateurs et les agents de maîtrise
* Mise en place de parcours diplômant à moyen terme et long terme
* Travailler sur les évolutions de postes et le maintien à l’emploi axées sur les postes émergents

**La mise en place d’un parcours d’intégration pour les nouveaux embauchés**

* Connaissance de notre culture d’entreprise
* Connaissance de nos métiers et des produits
* Connaissance des processus et des procédures
* Formation à la qualité
* Formation à la sécurité
* ***Les moyens et modalités***
* Le budget formation sera à hauteur de 4% de la masse salariale pour l’année 2016, soit une revalorisation de 1.5% par rapport à l’année 2015.
* Un appel d’offre est en cours auprès de 3 organismes de formation de renommée afin de solliciter un accompagnement sur les parcours métiers et managers.
* Le service favorisera les formations en intra-entreprise afin de limiter les frais de déplacements
* Le service formation travaillera en étroite avec l’Opca en vue d’obtenir des subventions complémentaires.
* L’entreprise a la volonté de développer son vivier de formateurs internes en faisant appel à nos Experts métiers.
* Des modules de formation « maison » seront créés avec l’aide de nos experts et consultants externes
* Des tuteurs seront formés afin d’accompagner les nouveaux embauchés durant les 1er mois d’intégration.
* Le groupe va investir dans du matériel technique pédagogique spécifique ( banc de commande numérique, banc d’essais) des salles de formation seront aménagées avec PC, télévision, etc
* Une campagne de communication sera réalisée auprès des managers et des salariés au préalable du recensement des besoins dès août 2015
* Un catalogue formation est en cours de rédaction et sera à disposition des salariés.
* Le recensement des besoins de formations aura lieu du 1er au 30 septembre 2015 dans le cadre des entretiens professionnels.

Fait le, La Direction