

L'accompagnement de parcours ou comment élever les compétences de ses collaborateurs.

CALIPLAST : DU COLLECTIF À L'INDIVIDUEL

Pour Caliplast, l'injection plastique passe aussi par une organisation en béton ! Avec l'aide de Dinamic, l'entreprise de La Planche a ainsi remobilisé toute son équipe et ouvert une nouvelle voie à l'un de ses salariés.

Difficile économiquement, l'année 2007 a été le déclencheur. Pascal Méténier, dirigeant de l'entreprise, vient alors de passer 7 ans à cumuler les projets pour relancer Caliplast, l'entreprise d'injection plastique qu'il a rachetée à La Planche (44). "Notre organisation avait réellement besoin d'être améliorée. Jusque-là, nous fonctionnions en effet selon la logique du "y'a qu'à, faut qu'on", mais sans forcément mettre en œuvre les projets évoqués. Il en résultait un flou plutôt "confortable". Sauf que les grands chantiers qui venaient d'aboutir, concernant notamment l'acquisition de nouvelles compétences technologiques et informatiques, nécessitaient davantage de rigueur."

Pour en avoir entendu parler positivement, cet "homme de réseau" se tourne finalement vers Dinamic. Avec ses 21 demi-journées de diagnostic et d'accompagnement par un consultant, 30 jours de formation individuelle et 2 de formation collective, des échanges d'expériences au sein d'un groupe, le programme a de quoi le séduire. Le pas est donc franchi dès janvier 2008. "Les points qui posaient problème ont rapidement été confirmés. Nous avons d'ailleurs profité de Dinamic pour entendre tout le personnel. Bilan, à cause de non-dits, l'atmosphère de travail se dégradait peu à peu. Il fallait ressouder l'équipe."

UNE DEMANDE ET DES COMPÉTENCES
Meilleur management des équipes, chantiers 5S, améliorations spontanées, réorganisation des achats... plusieurs plans d'action sont aussitôt mis en place. Surtout, un manque est clairement détecté au niveau de la qualité : le responsable Lionel Perraud ayant pris en charge d'autres responsabilités, un poste d'adjoint s'imposait. "Pour cela, nous avons souhaité faire progresser quelqu'un de l'atelier, en l'occurrence Christine Retailleau qui était déjà devenue contrôleur qualité".

Mais l'incompréhension s'installe. "Opératrice de métier, elle était habituée à travailler avec des références quantitatives tandis que nous, nous lui parlions d'animation !" Un accompagnement personnalisé est alors envisagé (lire témoignages). "Au bout du compte, le travail effectué en commun a permis de rendre cohérente la demande de l'entreprise avec les compétences actuelles et futures de Christine, c'est elle qui a donc bénéficié de l'accompagnement de parcours Dinamic", se félicite aujourd'hui Pascal Méténier. Et même s'il reste des chantiers à achever, Caliplast est désormais sur une nouvelle lancée, impulsée autour des valeurs - esprit d'équipe, dynamisme, équité - que Dinamic a également permis de révéler.



Lionel Perraud
(à gauche)
Responsable qualité
et **Pascal Méténier**
(à droite)
Directeur de Caliplast



L'INJECTION SOUS INNOVATION

Pour Caliplast, le plastique n'a pas de limite. Depuis sa reprise par Pascal Méténier, l'ancienne entreprise qui dès 1973 fabriquait des semelles de chaussures avant de se diversifier dans les roues de poussettes, a ouvert ses portes à l'innovation, en se recentrant exclusivement sur l'injection. "En France, les marchés qui resteront pérennes pour nous seront ceux sur lesquels

les concurrents ne pourront pas se positionner". Pour rester compétitive, Caliplast a donc investi dans 10 presses (capables de réaliser des objets de quelques grammes à 3 kilos) et automatisé certains de ses process. Employant 25 personnes pour un chiffre d'affaires de 2,8 millions d'euros en 2008, elle produit aujourd'hui des séries allant de 500 à 100 000 pièces pour des

clients nationaux travaillant dans la puériculture, l'agriculture, le paramédical, l'automobile, le luxe... Avec son bureau d'études intégré, elle a même déposé ses propres brevets, qu'il s'agisse de pièces avec marquage laser et contrôle vision ou de caisses empilables permettant d'optimiser considérablement les volumes lors de leur transport à vide.

ENVIE DE S'IMPLIQUER

"Je suis entrée dans l'entreprise en 1982 comme opératrice à la production. Puis, ces dernières années, je suis aussi devenue contrôleur qualité pour vérifier les pièces fabriquées en atelier, à raison d'une demi-heure par jour au début, puis de 3 heures chaque après-midi. Mais quand on m'a proposé de devenir assistante qualité à mi-temps, c'est resté plutôt vague pour moi. Je ne voyais pas précisément en quoi ça consistait. J'avais le sentiment de ne pas être assez encadrée et au bout du compte, je continuais de faire ce que je faisais avant. Lucie Langelier, consultante Dinamic, m'a alors

proposé un "coach" pour m'aider à définir mon poste. Avec Laurent Ouvrard, accompagnateur de parcours Dinamic, on a ainsi structuré les choses : j'ai bénéficié de plusieurs formations ; je suis allée chez les clients avec mes collègues ; j'ai géré l'animation des améliorations spontanées, l'un des plans d'action Dinamic de l'entreprise... Aujourd'hui, si je ne maîtrise pas encore tout et que j'ai encore besoin d'être accompagnée, je m'aperçois que j'ai quand même progressé. Et je veux poursuivre. Au bout de 20 ans, on connaît bien sa boîte et ça donne envie de s'impliquer."



Christine Retailleau
Opératrice et assistante qualité, Caliplast

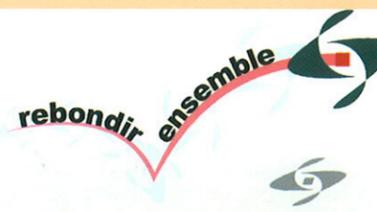
FAIRE GRANDIR LA SALARIÉE

"Dans le cadre de son accompagnement stratégique durant 20 jours au cœur de l'entreprise, Lucie Langelier, consultante Dinamic, a clairement identifié le besoin de faire évoluer Christine Retailleau vers un poste d'assistante qualité pour épauler Lionel Perraud. Suite à quoi, j'ai rencontré le dirigeant Pascal Méténier, puis les personnes concernées, séparément et ensemble, pour les écouter et cerner leurs attentes. Il s'est ainsi avéré que Christine n'avait pas une idée précise de ce qu'on attendait d'elle. D'où une certaine appréhension vis-à-vis de cette évolution.

Il a donc fallu redéfinir et valider sa nouvelle fiche de poste avant de construire un plan d'action en 10 étapes. Information en interne, formation, missions à réaliser... Aujourd'hui, au bout de 9 mois et après 4 rendez-vous, c'est plus clair, pour elle comme pour ses collègues. Le fait de recourir ainsi à des intervenants extérieurs impose à l'entreprise de faire ce qu'elle a dit. Dans ce cas précis, nous avons finalement permis à une salariée de grandir au sein de son entreprise. C'est une belle histoire."



Laurent Ouvrard
Accompagnateur de parcours Dinamic "For Action"



UNE DÉMARCHÉ BIEN ENGAGÉE

Preuve s'il en fallait que Caliplast s'est pleinement engagée dans la démarche Dinamic, elle lui a donné un nom, "Rebondir Ensemble," et une identité visuelle.