

La Lettre d'infos

Un réseau de cadres, assimilés et jeunes diplômés en recherche active d'emploi

> Edito

Les indicateurs s'affolent, les revendications se multiplient, les entreprises ferment et le mécontentement s'amplifie.

Les entreprises locales sont moins impactées par la crise, que sur le plan national. Le secteur de l'aéronautique, ses sous-traitants et l'agro-alimentaire permettent en grande partie à nos adhérents de retrouver une activité.

Depuis septembre, le réseau CAP SUD - OUEST a ainsi permis à un tiers de nos membres actifs d'intégrer une entreprise locale.

YB



Une démarche centenaire

Il faut remonter aux questions posées par l'évolution du taylorisme et l'implication des personnes comme force de proposition.

Le concept de « Boîte à idées » - la méthode de créativité la plus ancienne - séduit les français dans les années 20 avec les PTT (1921), Michelin (1925), puis l'industrie automobile. Dans les Ministères, la Défense fait office de précurseur en la matière depuis 1988. C'est dans les années 90 et début 2000 que l'approche évolue avec des outils de gestion des idées.

Ainsi, les plates-formes collaboratives se multiplient et, avec les nouvelles technologies, une forme de démocratie participative s'installe progressivement dans les entreprises, favorisant la coopération et la synergie des acteurs.

Fenêtre sur

L'INNOVATION PARTICIPATIVE

L'innovation participative est une démarche de management structurée qui vise à stimuler et à favoriser l'émission, la mise en oeuvre et la diffusion d'idées par l'ensemble du personnel en vue de créer de la valeur ajoutée et de faire progresser l'organisation.

Mais, l'innovation Participative est-elle une nouvelle appellation ou un mode de management faisant appel à l'intelligence créative des collaborateurs de l'entreprise ?

Elle permet à chaque membre d'une organisation (entreprise, collectivité, association...) d'être reconnu comme potentiel d'innovation, quel que soit son poste, statut ou fonction, dans son champ de responsabilité comme au-delà. L'innovation participative apporte alors une réponse efficace aux challenges que les organisations doivent aujourd'hui relever.

Ainsi, en valorisant l'éclosion d'idées nouvelles, elle facilite la conduite de tout changement (réorganisation, nouvelles compétences, fusions).

C'est donc tout bénéfique pour l'employeur qui a su mettre en place un processus abouti pour faire remonter les idées du terrain.

La Gestion des Ressources Humaines (GRH) inclut une démarche d'Amélioration Continue, un des principes du management de la qualité (actions curative, corrective et préventive).

Une Association (loi de 1901) créée en 1947, est au service des professionnels des ressources humaines, l'ANDRH.



L'Association Nationale des Directeurs des Ressources Humaines

représente les entreprises et organisations de tous secteurs d'activité et de toutes tailles, publiques et privées, nationales et internationales. Elle compte plus de 5 000 membres, rassemblés en 80 groupes locaux. Au fil des années, l'ANDRH est devenue la communauté de référence dans le débat RH. L'ANDRH s'est fixée trois objectifs : 1) Créer de la valeur pour l'ensemble de ses adhérents au travers, notamment d'échanges de bonnes pratiques, de professionnalisation 2) Promouvoir la fonction RH et valoriser sa contribution à la performance des entreprises et organisations 3) Etre force de proposition auprès des pouvoirs publics, des médias et des partenaires sociaux sur tous les sujets qui concernent la pratique professionnelle de ses adhérents.

Le groupe Pays de l'Adour regroupe une soixantaine de professionnels des RH du Pays Basque, du Béarn, de la Bigorre et du Sud des Landes. Il se réunit une fois par mois (alternant Pays Basque & Pau) autour d'un intervenant extérieur, sur des sujets de leur actualité professionnelle ou pour échanger sur leurs pratiques.

andrh.adour@hotmail.fr



Quelques chiffres

93% des personnes en emploi pensent que les salariés sont un facteur déterminant de la compétitivité des entreprises

76% souhaiteraient que leur entreprise les incite davantage à innover au quotidien

74% considèrent que la politique de ressources humaines d'une entreprise peut contribuer au développement de l'Innovation Participative

Etude Innov'Acteurs/Capitalcom / réalisée en ligne (novembre 2012) / échantillon national de 775 individus représentatifs population française en emploi.



> Mini-CV

Synthèses des profils de nos adhérents consultables en ligne, rubrique « compétences » www.cso.asso.fr

> notre Association était présente sur divers forums débats : AGEPOS - PME au Palais des Sports de Pau le 2 octobre.

> le 19 septembre dernier au 1^{er} Forum ADM à Tarbes, organisé par l'Antenne Défense Mobilité de Pau, des entreprises du secteur aéronautique et des organismes d'intérêt étaient mobilisées.

> le 9^{ème} Forum Emploi à Tarbes le 10 octobre. Cette manifestation accueillait notre association pour la première fois et très appréciée. Le 9 octobre, le Grand Tarbes, maître d'oeuvre inaugurerait la MCEF, bel outil de travail.

> le 11 octobre se tenait la 11^{ème} édition du Village Emploi de Pau. 3500 à 3800 personnes se sont rendues sur la Plaine de Saragosse.

Notre association, présente sur ces trois forums, a eu de bons contacts pour CSO et merci à tous.

Le p'tit café du vendredi

Un accueil sympathique accompagné d'un p'tit café est réservé tous les vendredi matin à l'occasion de la réunion d'info proposée aux personnes souhaitant en savoir plus sur l'association.



> Les Permanences

Mardi de 9h à 12h
Cellule Entreprises
Mercredi de 9h à 12h
Cellule Rel. Extérieures
Jeudi de 9h à 12h
Cellule Offres
Vendredi de 9h à 12h
Cellule Accueil

> Les partenaires de Cap Sud Ouest

Nous remercions nos Partenaires pour leur soutien à nos actions et leur collaboration constante.








LES POINTS CLÉS de la DÉMARCHE


La dernière décennie a été en particulier marquée par un gros effort d'encouragement et de soutien à l'innovation participative dans les grandes entreprises tant publiques que privées. Nous nous sommes adressés aux représentants des Ressources Humaines d'Entreprises locales (Industrie, Agroalimentaire & la Grande distribution).

Il en résulte que dans le pilotage de la démarche, des points clés favorisent sa réussite :

 *demander l'impulsion à la direction de l'entreprise avec une ligne managériale initiée, structurée et pérenne. La démarche n'est porteuse de sens que si elle est expliquée, soutenue et animée. Ainsi lors de la phase de lancement, il faut donner un objectif clair et chiffré à une équipe ou un collaborateur : 5 idées /an par exemple, sur des axes pertinents et le stipuler dans l'entretien annuel.*

 *expliquer le processus de remontée d'idées, en nommant « un correspondant d'innovation » dans chaque entité, généralement via la méthode de boîte à idées, un logiciel spécifique sur l'intranet de l'entreprise, ou encore un site web dédié.*

 *détailler quels sont les critères de sélection et les conditions de mise en oeuvre en favorisant l'accompagnement de chaque idée et un traitement réactif, pour éviter toute frustration et démotivation.*

 *valoriser l'auteur de l'idée retenue, par le versement de prime et d'un passage dans les supports médias de l'entreprise ou lors de remise de Trophées de l'Innovation.*

Bien menée, la démarche est efficace, rapportant du temps et de l'argent. Elle agit comme un levier de motivation, tant auprès des collaborateurs, qui ont envie de coopérer, qu'aux managers se sentant impliqués.

