



# TRANSFORMATION NUMÉRIQUE DES PME TEXTILES MODE CUIRS

avec l'Engagement pour le Développement de l'Emploi et des Compétences 2016-2019

---

Vendredi 24 mai 2019  
au Pôle d'Excellence des Métiers du Cuir et du Luxe de Thiviers



# Transformation numérique, une définition ?

La transformation numérique se réfère aux changements associés à l'application de la technologie numérique dans l'ensemble des activités humaines.

A l'échelle de l'entreprise, cette transformation impacte **le modèle économique et l'ensemble de ses activités** (production, innovation, logistique, marketing,...). Pour l'entreprise, la transformation numérique vise **l'adaptation des produits et services ainsi que de son organisation et ses process, aux attentes du marché.**

Et, parce qu'elle modifie en profondeur les relations et le rapport au travail, la transformation numérique impacte également **la gestion des ressources humaines** (évolution des compétences, du management, responsabilité sociale...).

Véritable **révolution culturelle**, elle concerne toutes les strates de l'entreprise et nécessite la définition d'une stratégie numérique (état des lieux et plan d'actions avec priorisation et suivi).







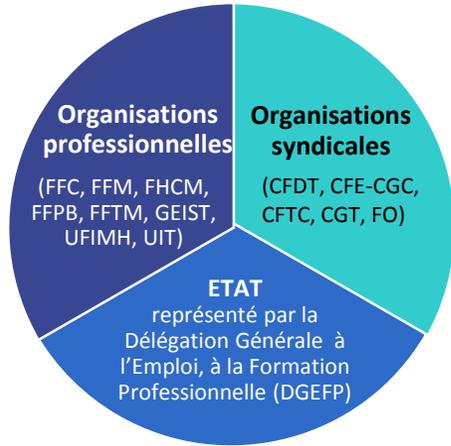
# Une expérience collective à Thiviers : Que vous évoque la transformation numérique, en un mot ?



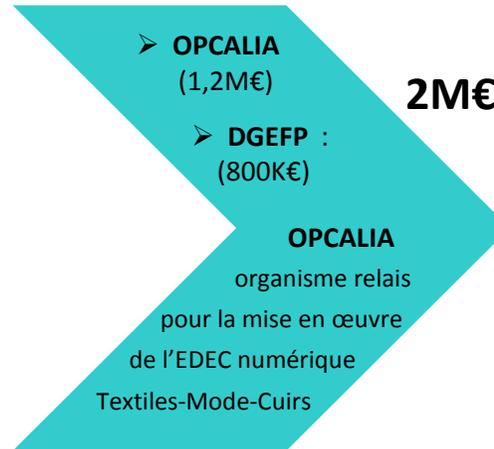
sens de l'histoire  
proactivité compétences  
rapidité agilité futur  
fluidité chance plaisir  
changement opportunité  
veloppement ambition  
gain de temps

# Engagement pour le Développement de l'Emploi et des Compétences dans la filière Textiles Mode Cuirs

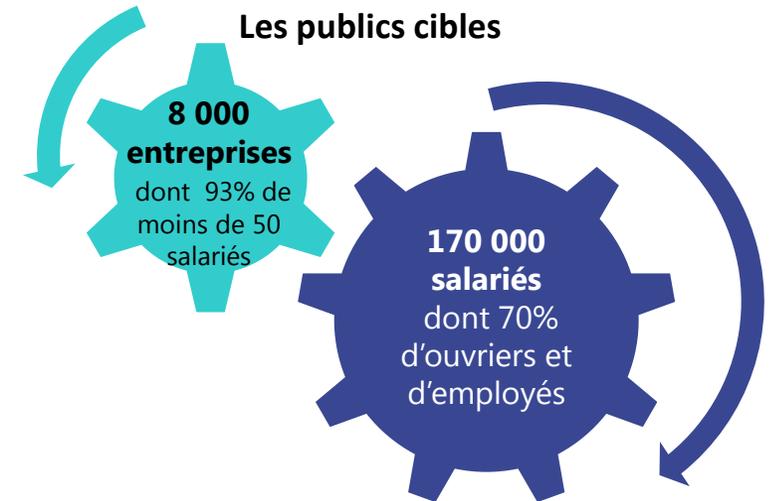
## Le portage politique



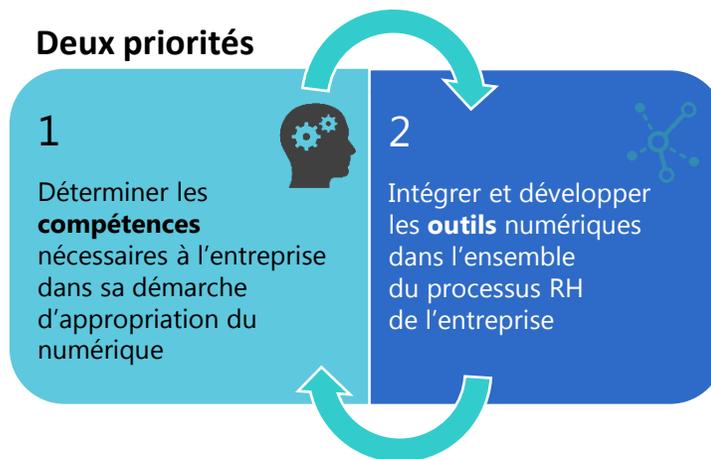
## L'engagement financier



## Les publics cibles



## Deux priorités



## Feuille de route

**Axe 1** - Dresser un état des lieux de la maturité numérique des PME, les sensibiliser et accompagner leur transformation numérique

**Axe 2** - Expérimenter et valoriser les outils modernes d'appui numérique dans les différents domaines et process RH



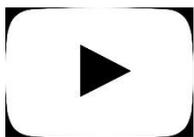
# Les projets de l'EDEC « transformation numérique » en clin d'oeil

## AXE 1 – ETAT DES LIEUX

Témoignages de pairs

Evaluation de la maturité RH numérique des entreprises

Diagnostic RH numérique



**COLLECTION VIDEO :**  
« Transformations numériques, modes d'emploi » : 15 témoignages d'Ambassadeurs du numérique, dirigeants d'entreprises TMC qui ont opéré tout ou partie de leur transformation numérique.



**AUTODIAG :**  
Evaluer la maturité numérique des entreprises à l'aide d'un test d'évaluation en ligne, gratuit : [tmc.diag-numerique.com](http://tmc.diag-numerique.com)



**ETUDE :**  
Analyse et plan d'actions pour la maturité numérique des entreprises, à partir des résultats de l'autodiag et d'interviews de dirigeants



**APPUI NUMERIQUE :**  
Accompagnement RH de la transformation numérique des entreprises à l'aide d'un appui de 4 jours, le **diagnostic-action numérique**

## AXE 2 – OUTILLAGE RH

Digital au service du recrutement

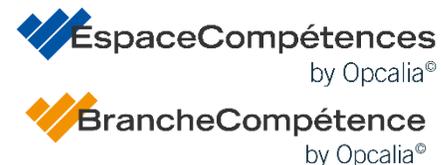
Digital au service de la gestion des compétences

Digital au service de la transmission des savoir-faire

Digital au service de la formation et certification



**APPUI MARQUE EMPLOYEUR:**  
Améliorer le processus de recrutement et de fidélisation des entreprises à l'aide d'un appui de 4 jours, Stratégie Marque Employeur, et d'une appli digitale d'expression des besoins en recrutement.



**ESPACE COMPETENCES :**  
Faciliter la gestion des emplois et des compétences des entreprises à l'aide d'un outil numérique de création de fiches de poste et d'évaluation des compétences.

**BRANCHE COMPETENCES :**  
Accompagner les branches professionnelles dans leur politique emploi et formation à l'aide d'une appli de gestion des emplois et des compétences de la branche.



**SAUVEGARDE & TRANSMISSION NUMERIQUES DES SAVOIR-FAIRE :**  
Anticiper la perte des savoir-faire rares et/ou citriques des entreprises à l'aide des outils digitaux, reconnaître les compétences acquises une certification professionnelle interbranche.



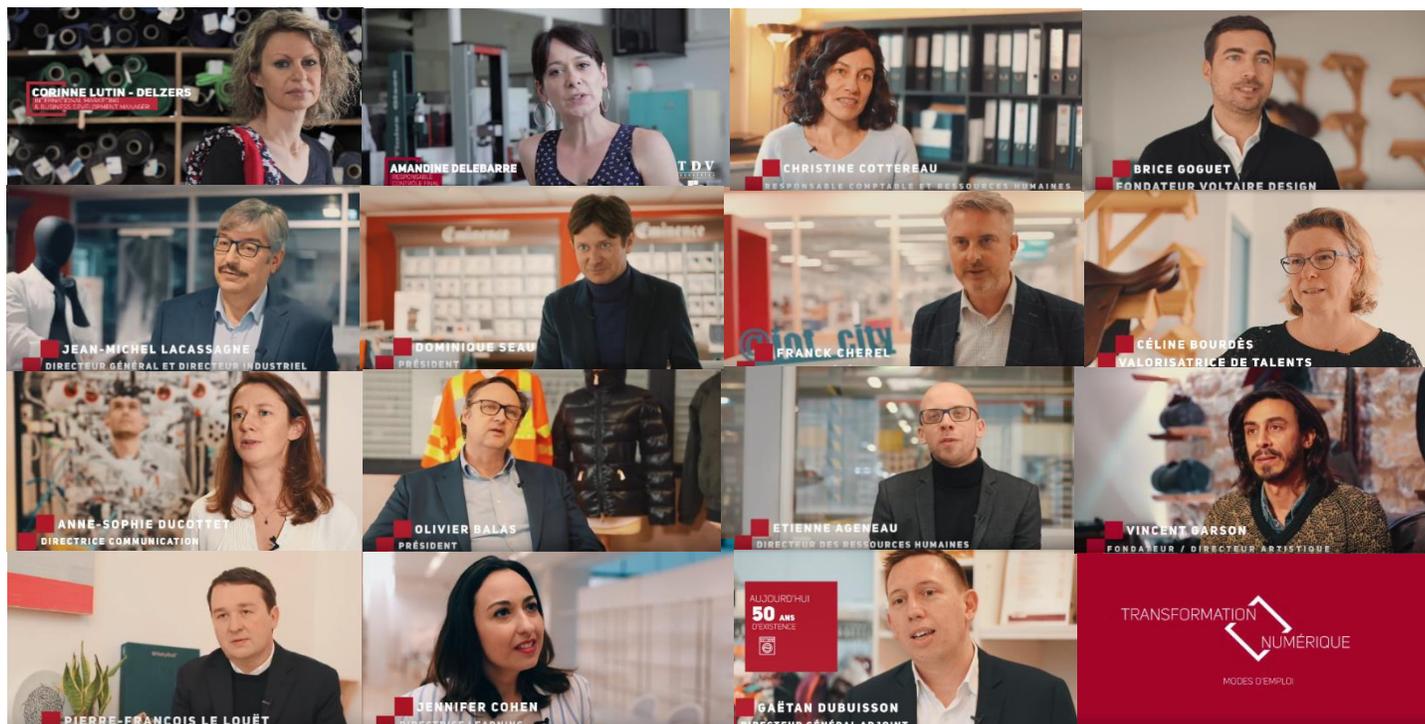
**CERTIFICATION COMPETENCES NUMERIQUES DE BASE :**  
Mesurer la distance au numérique des salariés et les accompagner dans leur mise à niveau, à l'aide d'une certification professionnelle interbranche, le CLEA numérique.



**FORMATION ACTION MATIERES CREATIVES CONNECTEES :**  
Encourager la R&D et l'innovation technologique des services et produits de la filière par la création d'une formation inédite aux matières connectées.



# Un réseau d'Ambassadeurs du numérique dans la filière avec témoignages et cas pratiques



## Des témoignages : pour quoi faire ?

- Promouvoir la prise d'initiative et les réussites de transformation numérique d'entreprises TMC.
- Capitaliser sur les expériences, partager les bonnes pratiques, éviter les écueils
- Démystifier la transition numérique par des témoignages concrets.
- Inciter d'autres TPE-PME à se lancer.

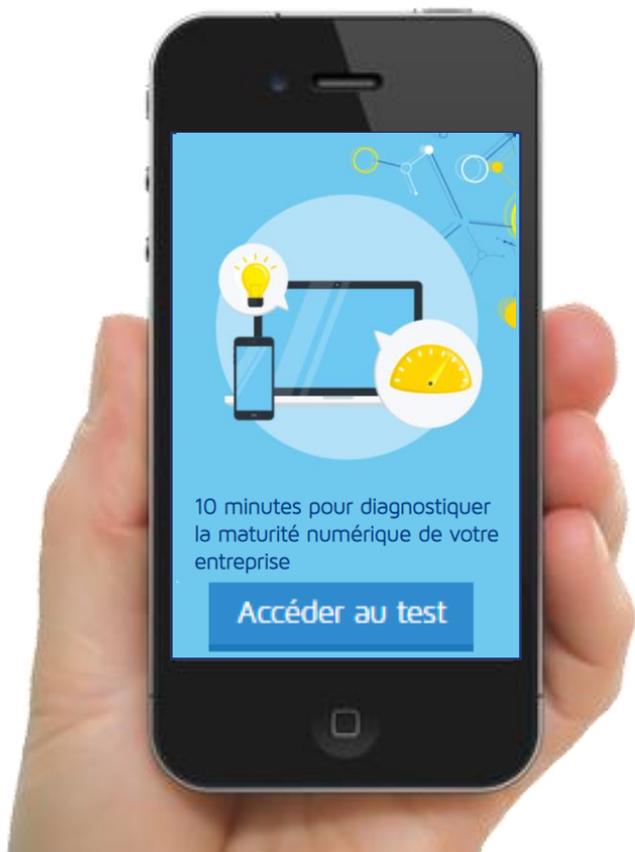
## Comment ?

- # Identification par les branches Textiles Mode Cuir des entreprises engagées dans un processus de transformation numérique et de ses ambassadeurs.
- # Réalisation d'une collection d'une dizaine de vidéos « Transformation numérique - Modes d'emploi »
- # Diffusion de la collection sur plusieurs sites
  - ✓ [Dailymotion Ministère du travail](#)
  - ✓ [Youtube Opcalia](#)
  - ✓ [tmc.diag-numerique.com](https://tmc.diag-numerique.com)



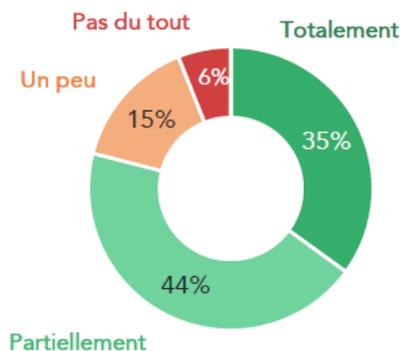
# Un état des lieux et des préconisations par branche à partir d'une auto-évaluation en ligne

[tmc.diag-numerique.fr](http://tmc.diag-numerique.fr)

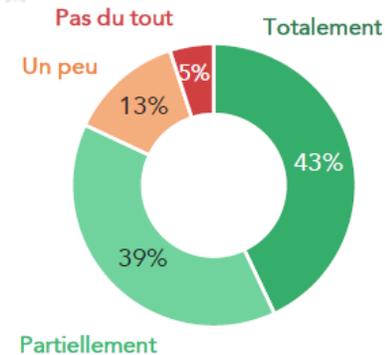


## Considérez-vous le numérique comme un facteur d'innovation de vos services ou produits ?

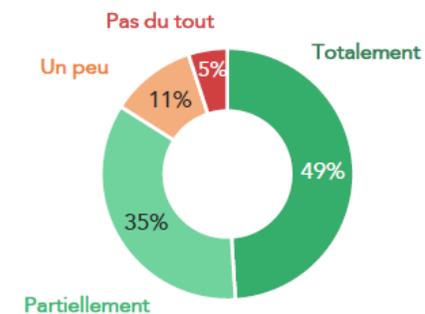
 Base : Branche Chaussure (34 entreprises)



 Comparatif filière (375 entreprises)

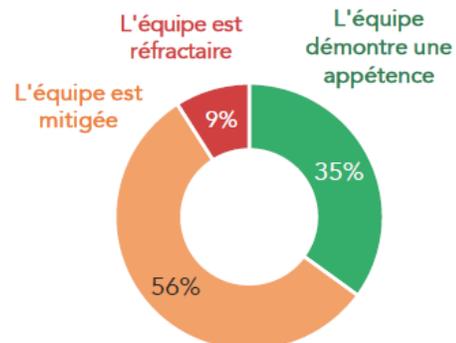


 Comparatif interbranche (891 entreprises)

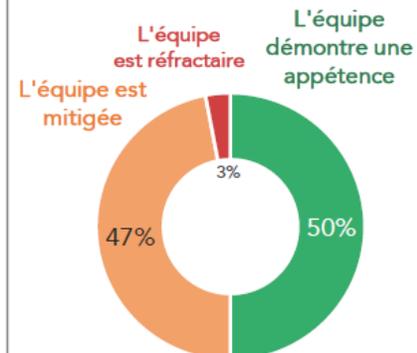


## Quelle est l'attitude de votre équipe à l'égard du numérique ?

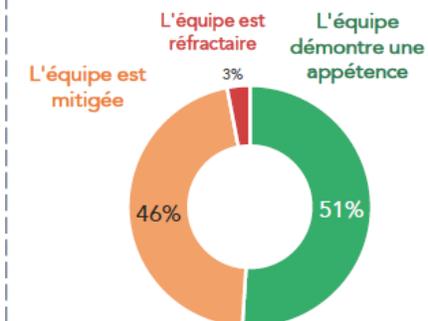
 Base : Branche Chaussure (34 entreprises)



 Comparatif filière (375 entreprises)

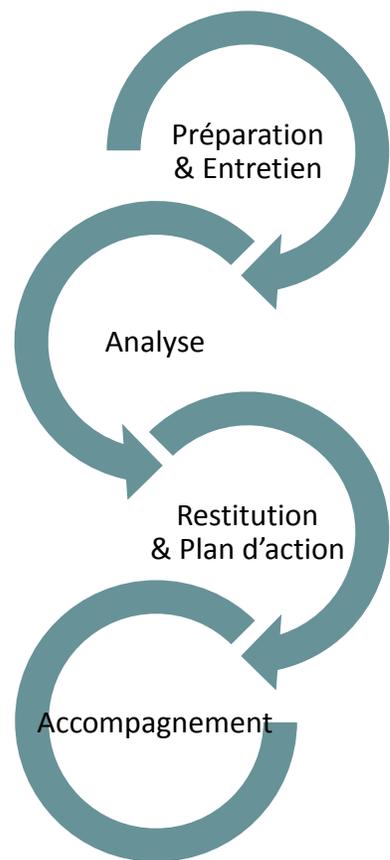


 Comparatif interbranche (891 entreprises)





# Un guide pratique de la transformation numérique des RH à partir d'accompagnements d'entreprises



## ETAPE 1 – Entretien avec le dirigeant – 3h maximum

Entretien approfondi avec le dirigeant de l'entreprise, préalablement préparé par le consultant et le conseiller Opcalia

## ETAPE 2 – Analyse par le consultant

Analyse des données collectées en entreprise et élaboration d'un plan d'action « numérique » par le consultant

## ETAPE 3 – Restitution et plan d'action – 3h maximum

Entretien de restitution avec le dirigeant, présentation du plan d'action, co-construction des modalités de mise en œuvre et validation des prochaines étapes de l'accompagnement

## ETAPE 4 – Déploiement et accompagnement

Accompagnement de l'entreprise par un binôme consultant-conseiller Opcalia selon les modalités déterminées au cours de l'étape 3 : mise en relation, tableau de pilotage, appui-conseil, coaching, formation, veille, etc...

2 jours d'appui conseil répartis sur 3 à 5 mois

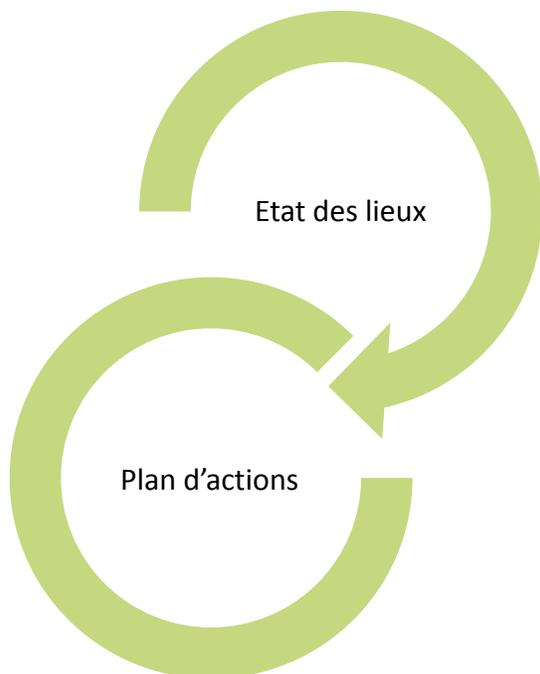
## 6 thématiques RH, présentées avec de bonnes pratiques relevées sur le terrain, un cas pratique et des outils à disposition:

1. Pratique RH au quotidien
2. Qualité de vie au travail / Conditions de travail
3. Formation / Développement des compétences
4. Recrutement
5. La conduite du changement et le management
6. Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences





# Un recueil de bonnes pratiques à partir d'accompagnements d'entreprises



## **Phase 1** : 1 à 2 jours

- ✓ Audit de votre marque employeur avec le dirigeant et cadrage de la démarche
- ✓ Echanges collaboratifs avec les personnels pour définir les contours de l'identité « Marque Employeur »
- ✓ Délivrance des résultats du diagnostic et priorisation des actions à conduire

## **Phase 2** : 2 à 3 jours

- ✓ Ateliers « Outillage RH » au service de sa marque employeur
- ✓ Consolidation finale, bilan et restitution des livrables à l'entreprise

## Conseils, idées, bonnes pratiques et incontournables pour attirer > recruter > intégrer > fidéliser



*Cliquez sur l'image ci-dessus pour visionner la vidéo en ligne*

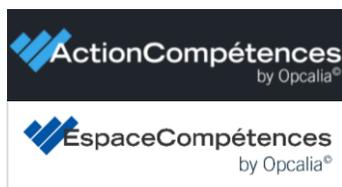


# Deux outils web au service de la gestion des emplois et des compétences dans les entreprises et la branche

## Pour les entreprises :

> La gestion des ressources humaines optimisée au quotidien (court terme) et prévisionnelle (long terme)

- ✓ Entretiens professionnels
- ✓ Recrutement et mobilité interne : fiches de postes, gestion des candidats
- ✓ Recueil des besoins en formation
- ✓ Méthodologie commune sur un référentiel commun des activités & des compétences



Data anonymes  
Entreprise 1

Data anonymes  
Entreprise 2

Data anonymes  
Entreprise 3

Data anonymes  
Entreprise 4

Data anonymes  
Entreprise 5 etc.

## Pour la branche et la DGEFP :

> La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

- ✓ Mise à disposition de données RH consolidées et anonymisées (effectifs par type de contrat, genre, CSP ; pyramide des âges et des anciennetés ...)
- ✓ Détermination des besoins en recrutements par métier & par région
- ✓ Identification des modalités de recrutement (type de contrat : CDD, CDI, contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage... ; quotité de travail : temps plein / temps partiel...)
- ✓ Identification des compétences émergentes
- ✓ Recensement des besoins en formation
- ✓ Etc.



# ...et de la professionnalisation en situation de travail

## CONTEXTE

Dans le souci constant d'apporter aux TPME et à leurs salariés **le meilleur appui possible** pour les aider à répondre à **leurs besoins en compétences** – en particulier lors des recrutements – est expérimentée une démarche reliant **AFEST et Contrat de professionnalisation expérimental, PRO-A et Plan de développement des compétences**.

Cette expérimentation est menée par quelques conseillers TMC et Interbranche Hauts-de-France d'Opcalia, en accord et avec le partenariat de l'Etat en tant qu'observateur. Elle répond à plusieurs attentes :

- La volonté des acteurs de développer des **parcours sur mesure** pour favoriser l'insertion et la montée en compétences ;
- La nécessité d'**aider des entreprises non structurées** en matière RH ;
- **Le développement de la formation interne** et intérêt de la relier à l'AFEST (Action En Situation de Travail) ;
- L'inscription des conseillers OPCO dans leurs **nouvelles missions** d'appui des TPME ;
- La consolidation des données favorisant la **GPEC de branche**.

## PERIMETRE

- Une **quarantaine d'expérimentations** au sein de TPME, en veillant à un équilibre :
  - 50% « insertion » et 50% « salariés »
  - Entre régions et branches
- Entre **avril et octobre 2019**
- Menées par des **binômes conseillers/gestionnaires OPCO**, fort de leur expertise construite au fil des années
- A partir d'une méthodologie synthétisant les dispositifs existants avec l'AFEST
- **Evaluations in itinere et finale en octobre**
- **Financée par les frais de gestion** pour les besoins de l'expérimentation





# Sauvegarder et transmettre les savoir-faire critiques de l'entreprise à l'aide du digital

## CCPI - **Sauvegarde** interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales

1. Mettre en place un projet de sauvegarde des savoir-faire recourant aux solutions digitales
2. Définir les ressources nécessaires à la capture numérique de savoir-faire
3. Maîtriser les principaux outils de capture numérique de savoir-faire
4. Préparer les différents supports numériques de sauvegarde de savoir-faire
5. Réaliser les différents supports numériques de sauvegarde de savoir-faire
6. Organiser le référencement des données numérisées

## CCPI - **Transmission** interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales

1. Mettre en place un projet de transmission interne de savoir-faire grâce aux solutions digitales
2. Intégrer des supports digitalisés dans un parcours de transmission interne de savoir-faire
3. Animer une séquence de transmission interne de savoir-faire en tenant compte des opportunités offertes par les solutions numériques
4. Évaluer la transmission grâce aux solutions digitales
5. Enrichir la base de données numérique des savoir-faire

## Conseils, idées, bonnes pratiques et incontournables pour sauvegarder et transmettre vos savoir-faire



*Cliquez sur l'image ci-dessus pour visionner la vidéo en ligne*



# Se former aux matières créatives et connectées

## Témoignages de la première promotion d'entreprises



*Cliquez sur l'image ci-dessus pour visionner la vidéo en ligne*

### **INTERVENANTS LA FABRIQUE :**

- Florence Bost, designer textile
- Alice Giordani, développeuse web et créatrice e-textile
- Jean-Baptiste Chot Plassot , ingénieur textile
- Intervenante pour le cadre juridique
- Intervention d'experts soit pour des présentations en cours de formation, soit pour le partage collaboratif le dernier jour Open Innovation.



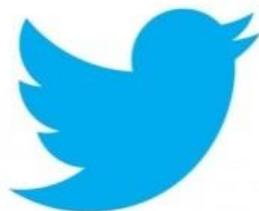
Retrouvez l'actualité des métiers Textiles Mode Cuirs

OBSERVATOIRE  
DES **METIERS** *TEXTILES  
MODE  
CUIRS*

[www.observatoiremodetextilescuir.com](http://www.observatoiremodetextilescuir.com)

**Scoop.** *it!*

[www.scoop.it/t/e-edec](http://www.scoop.it/t/e-edec)



[@EDEC\\_TMC](https://twitter.com/EDEC_TMC)



RESERVEZ LA DATE : MERCREDI 9 OCTOBRE 2019

Conférence pour la filière Textiles Mode Cuirs

*prospective emplois et compétences*

*transitions digitale et verte*

*automatisation et cobotique*

*intelligences de la main et artificielle*

*témoignages d'experts*

*histoires d'entreprises*

*interactivité et convivialité*

*au ministère des solidarités et de la santé à Paris, de 10h00 à 16h00*

**Merci de votre attention !**