

# ENTREPRISES

## PLUMKA, UNE ENTREPRISE APPRENANTE



*QU'UNE BONNE ANALYSE DES BESOINS DE FORMATION N'EST PAS TOUJOURS GARANTE DE FORMATIONS EFFICACES ET EFFICIENTES, NOUS L'AVONS DÉJÀ CONSTATÉ DANS CERTAINES ENTREPRISES AVEC UN PORTEFEUILLE-IREC. UNE NOUVELLE APPROCHE POURRAIT PEUT-ÊTRE POUR CES SOCIÉTÉS DONNER DE MEILLEURS RÉSULTATS.*

En 2013, nous nous sommes questionnés au sein de l'IREC sur la façon la plus adaptée d'accompagner une entreprise afin de développer les compétences de son personnel. La rencontre de Cathy Van Liempt, consultante en stratégies d'apprentissage chez 4You Consulting nous a permis de tester une nouvelle approche avec l'entreprise PLUMKA.

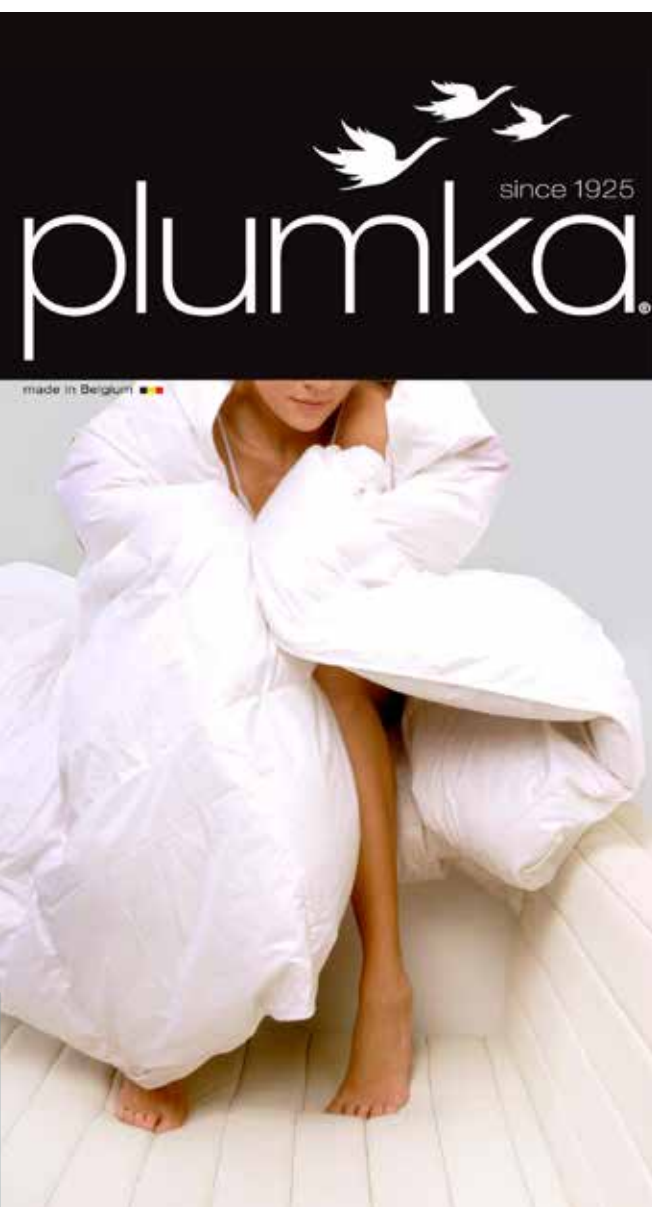
**PLUMKA est une entreprise qui confectionne des couettes et des oreillers. Elle occupe 25 salariés. En quelques mots, voici ses spécificités :**

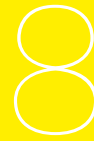
- 80 ans d'expérience dans le domaine du sommeil
- société familiale depuis 3 générations
- fabrication dans ses locaux de la périphérie bruxelloise
- une philosophie de travail axée surtout sur la qualité

L'entreprise a démarré un plan de formation avec l'IREC en 2009. Une analyse des besoins en formation avait alors été réalisée par des entretiens avec chaque salarié et les dirigeants de l'entreprise. Les résultats furent intéressants mais peu d'actions ont suivi. D'où l'idée de proposer un accompagnement sur une période plus intensive. En 2012, la société prend la décision de revoir tous ses process de production et met en place un logiciel interne de suivi. C'est donc le moment de se pencher également sur les compétences du personnel.

**2 réunions ont permis de baliser le projet, notamment :**

- Collecter les savoirs clefs pour garantir la pérennité de l'entreprise
- Uniformiser les pratiques professionnelles pour améliorer la qualité des produits
- Améliorer la connaissance des actes techniques pour améliorer la productivité
- Développer la polyvalence pour mieux gérer les pics de production, les absences
- Recueillir les trucs et astuces de terrain pour développer la solidarité





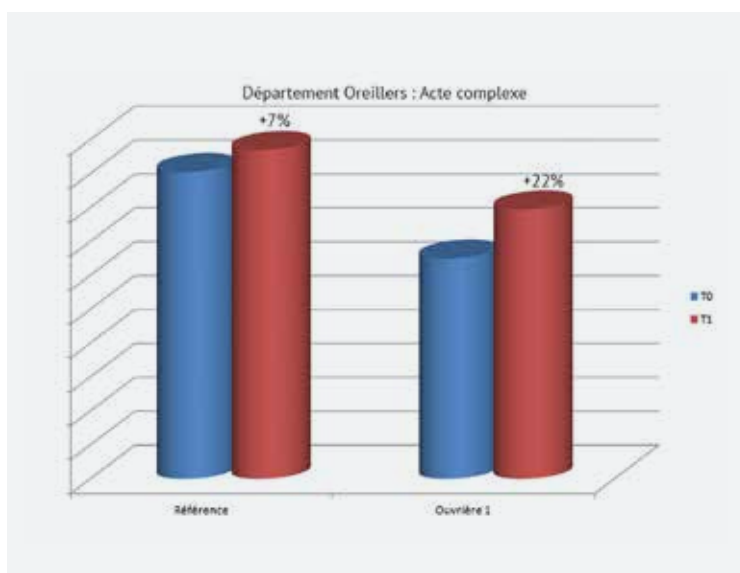
## LES RÉSULTATS DU PROJET

Concrètement, des interviews sur les « irritants » ont permis de dégager très rapidement des actions sur le terrain. Par exemple, la vitesse d'un tapis de transport a été adaptée pour correspondre à l'avancement de la production.

Des vidéos ont été réalisées afin de sauvegarder des actes techniques. Elles ont été utilisées pour la formation des collègues et serviront aussi lors de l'engagement de nouveaux salariés.

Une politique de tutorat a été mise en place par le biais d'un groupe de travail en co-création. Des binômes de formation ont été constitués.

En termes quantitatifs, la productivité des salariés a évolué aussi bien dans le département couettes que dans le département oreillers. Et ce qui est encore plus étonnant, comme on peut le voir dans le graphique ci-dessous, c'est que le travailleur de référence a également amélioré son seuil de productivité.



## EN TERMES QUALITATIFS, LE PROJET A EU DES IMPACTS À DE NOMBREUX NIVEAUX, SYNTHÉTISÉS COMME SUIT :



Le chemin est en cours et d'ailleurs une seconde phase vient de démarrer. Les prochaines étapes seront, notamment, de tester les vidéos pour les nouveaux engagés, permettre l'accès aux vidéos sur les postes de travail, créer de nouveaux binômes de formation, compléter la vidéothèque.

### En résumé, on peut dire que cette démarche d'apprentissage est

- Ancrée dans la réalité de l'entreprise
- Respectueuse des gens et valorisante
- Efficace car étendue dans le temps
- Flexible et évolutive
- Aboutissant à des outils réutilisables, adaptés au terrain
- Accessible au niveau financier

Mais le plus important, c'est la dynamique qui s'est enclenchée au sein de l'entreprise. Nathalie FLACHS qui est venue témoigner de son expérience l'a clairement souligné : l'entreprise a changé !

Vous avez certainement vu le lien avec l'article sur le projet savoir-faire dans ce journal.

**Une démarche en soi assez proche avec ce cas PLUMKA.**

*LE MESSAGE POURRAIT ÊTRE « MON ENTREPRISE CHANGE, DONC JE DOIS FORMER. DONC, JE FORME MON PERSONNEL AFIN DE POUVOIR CHANGER ! »*

**Si vous êtes dans ce cas de figure, vous savez maintenant où vous adresser pour être accompagné. A votre service !**