



site : www.packagingvalley.com

mail : infos@packagingvalley.com

Infopack

L'idée que les entreprises de Packaging Valley doivent poursuivre une croissance durable et profitable dans un environnement économique instable et mouvementé (flambée du prix des matières premières, réductions tarifaires exigées par les donneurs d'ordres, montée des préoccupations écologiques) est dorénavant acquise.

Les capacités d'une organisation à saisir les opportunités commerciales dans le secteur de l'emballage et du conditionnement et à en tirer profit rapidement constituent le principal moteur de cette croissance.

Mais comment agir dès lors que les modèles stratégiques ou organisationnels semblent dépassés et que la plupart des ressources financières sont épuisées ?

L'enjeu clé de la performance future des organisations passe par l'intégration du facteur humain dans la dynamique d'entreprise.

Il s'agit pour l'entreprise de se métamorphoser de façon à replacer l'homme au cœur de sa compétitivité ! Elle doit donc sans tarder disposer d'un capital humain capable de jouer un rôle plus fort dans la mise en oeuvre de la stratégie, la constitution d'avantages concurrentiels et la création de valeur.

Yves L'HÔTE
Président

RECRUTER AVEC EFFICACITE

Vers un ajustement des compétences en réponse à l'évolution des contraintes du marché

Les transformations rapides et profondes de l'environnement du secteur de l'emballage et du conditionnement perturbent l'entreprise, la baisse de la performance conduisant généralement à des situations de crise pouvant se traduire par des pertes de marché significatives, des licenciements voir la faillite.

Pour la plupart des dirigeants, la réponse passe inmanquablement par une re-structuration du portefeuille d'activités voire une re-structuration financière.

Pour autant, le redressement du compte de résultat ne suffit plus. Dorénavant, les marchés financiers et les actionnaires exigent également la croissance durable du chiffre d'affaires.

Mais comment l'entreprise pourrait-elle envisager de se développer lorsque son organisation, enfermée dans son expérience, ses méthodes et outils passés, ne présente pas les qualités d'agilité et de vélocité requises pour saisir les nouvelles opportunités ?

Les directions n'ont alors pas d'autre alternative que d'opérer une transformation interne propre à mobiliser le personnel et à relever les défis. L'entreprise doit se renouveler !

Le recrutement, un enjeu majeur de l'entreprise

L'ajustement rapide des compétences constitue dorénavant un enjeu critique pour l'entreprise si elle veut comprendre ou agir plus vite et plus efficacement que ses concurrents.

Mais la situation d'inversion des flux démographiques de la population active, la modification du rapport employeur/employé et la pénurie de main d'oeuvre qualifiée en France rend aujourd'hui hautement complexe la rencontre entre l'offre et la demande.

La mutation du marché de l'emploi constitue donc un facteur de risque nouveau pour les entreprises. Cette nouvelle donnée modifie les règles de la gestion des ressources humaines et impose aux organisations d'adapter leur mode de recrutement afin de garantir leur compétitivité.

Cette situation appelle-t-elle une remise en question des dispositifs internes récemment déployés et dont le retour sur investissement est prévu sur le long terme ? La Direction des Ressources Humaines dispose d'une alternative qui vise à se doter des partenaires qui, par la souplesse de leur organisation et la spécialisation de leurs moyens, offrent les justes capacités d'identification, d'approche et de sélection.

Anticiper, une condition nécessaire pour le développement et la pérennité de l'entreprise

La succession d'un dirigeant est un moment charnière dans la vie d'une entreprise. Pour mener à bien un tel projet, il est indispensable d'appréhender la culture de l'entreprise, ses enjeux comme sa réalité.

La prise en charge de cette transmission - succession passe par la collecte d'un nombre suffisant d'informations auprès du président, du directeur général et des autres directeurs influents. C'est la condition majeure pour construire et présenter un dossier réaliste.

Cette démarche permet de mieux comprendre le mode de fonctionnement de l'entreprise et de cibler les qualités requises chez les candidats. La recherche peut alors s'orienter vers ceux présentant les talents et l'expérience professionnelle appropriés.

Mais de la même façon, comment repérer un Directeur Commercial performant ou un Directeur de Fabrication efficace ?

C'est un professionnel qui, après un examen attentif de la situation économique de l'entreprise, met ses talents et son expérience au service de cette dernière, selon des schémas qui induiront d'autres modes de fonctionnement, lesquels dégageront à leur tour de la valeur et un avantage compétitif.

Par conséquent, ce sont les capacités de l'individu à contribuer aux performances de l'entreprise qui doivent être appréciées. La question fondamentale qui doit être posée, avant de recruter un futur membre de l'équipe dirigeante, est la suivante : dans quelle mesure cet individu est-il capable d'exploiter ses talents et ses compétences, de telle sorte qu'ils marquent une différence dans l'entreprise d'aujourd'hui ?

Le choix d'un bon dirigeant résulte donc de méthodes et processus de sélection bien gérés ce qui permet d'appréhender ce changement symbolique, non pas comme la fin d'une histoire, mais comme le début d'un nouveau chapitre.

Tout projet de recrutement requiert donc anticipation et préparation.

RECRUTER AVEC EFFICACITE

L'obligation de résultats, une qualité recherchée par les entreprises

Une étude menée auprès de 800 Directeurs des Ressources Humaines a permis de prendre conscience de l'état de la relation entre les cabinets de recrutement et leurs clients. Aux vues des résultats de cette étude, il s'est avéré que cette relation qui aurait dû être un partenariat gagnant/gagnant était plutôt une relation gagnant/perdant. En effet, certains cabinets ont un peu abusé de leur position dominante il y a quelques années, en profitant d'un marché du travail qui leur était favorable.

Par exemple, la majorité des cabinets ont une structure d'honoraires au 1/3 (30% à la signature de la mission, 30% à la présentation du premier candidat et 30% à l'embauche) ce qui amène les entreprises à verser plus des 2/3 des honoraires sans aucun résultat. Par voie de conséquence, les missions s'éternisent dans le temps sans même parfois aboutir. En plus de cette insatisfaction grandissante, le métier des Ressources Humaines a considérablement évolué avec l'obligation de résultats vis-à-vis de la Direction Générale et des Opérationnels.

C'est dans ce contexte que certains professionnels du recrutement se sont positionnés en rupture des pratiques habituelles du marché en s'engageant en termes de résultats auprès des entreprises (délais de réalisation, qualité des candidatures, honoraires aux succès).

Packaging Valley remercie **Peoplecompany** pour sa contribution à la rédaction la lettre Infopack N°7.

Peoplecompany est le 1^{er} Cabinet de conseil en recrutement spécialisé dans le domaine de l'emballage et du conditionnement à prendre des engagements de résultats.

Cet engagement consiste à :

- ✓ respecter les délais de réalisation définis avec vous,
- ✓ vous proposer des compétences clés cœur de cible,
- ✓ réussir l'intégration du candidat au sein de votre structure,
- ✓ vous présenter une structure d'honoraires au succès.

Notre vocation est de vous aider à relever les défis de votre secteur à travers des interventions de recrutement qui vous permettront d'ajuster vos compétences et ainsi :

- ✓ d'identifier vos axes de progrès,
- ✓ d'exploiter davantage les potentiels de votre portefeuille,
- ✓ de mettre en place une démarche de type " Grand Compte ",
- ✓ de faire face à un acheteur,
- ✓ d'augmenter le taux de transformation des devis sans casser les prix,
- ✓ de redresser efficacement et durablement votre activité sur le terrain,
- ✓ de vendre la nouvelle offre et améliorer sa marge par affaire,
- ✓ d'accroître la part de marché par compte client et de défendre votre base installée,

Pour cela nous nous focalisons sur votre capital humain dans le but de valoriser son rôle dans la mise en oeuvre de votre stratégie et d'accroître sa contribution aux résultats.

Ainsi, nos services s'adressent à toutes les directions de votre organisation et plus particulièrement à la Direction Générale, la Direction Commerciale et la Direction des Ressources Humaines.

La qualité de nos interventions est fonction de la prise en compte de :

- ✓ votre stratégie,
- ✓ votre organisation,
- ✓ vos collaborateurs.

L'efficacité de notre action est construite autour des valeurs suivantes :

- ✓ la proximité et l'engagement dans la relation avec vous,
- ✓ le dynamisme, la créativité, la fiabilité dans la conduite de nos interventions,
- ✓ la mobilisation de compétences et d'expertise.

Enfin, le succès de nos prestations repose sur trois facteurs clés :

- ✓ les qualités professionnelles de nos collaborateurs,
- ✓ l'emploi de savoir-faire spécifiques,
- ✓ une gestion des missions selon un mode projet.

Contact

Romuald Serré

06 87 41 55 58

Le professionnel de l'emballage-conditionnement que vous êtes, dans votre fonction de créateur de produits, se trouve très souvent confronté à des problèmes transversaux pour lesquels vous ne disposez pas toujours, et bien malgré vous, de toutes les réponses.

En effet, vous avez à faire face à de nombreuses questions spécifiques traitant à la fois des matériaux, des process, qu'ils soient de fabrication ou de transformation, des contraintes législatives environnementales, des obligations sécuritaires, des attentes des utilisateurs ou de celles des consommateurs, sans parler des impératifs dictés par le marketing. et le marché;

L'association Packaging Valley souhaite vous aider à trouver les réponses à ces attentes et travailler ainsi au développement et à l'amélioration de la rentabilité de votre entreprise.

C'est pourquoi, en se référant aux réponses à notre questionnaire formation, nous avons pu recenser vos principaux centres d'intérêt pour vous proposer un premier programme de formation.

Celui-ci s'adresse non seulement aux **créateurs d'emballage**, mais également, et c'est leur originalité, aux **techniciens utilisateurs** afin de leur permettre de mieux comprendre les diverses phases des travaux qu'ils réalisent quotidiennement. Il donne également l'opportunité aux **consommateurs d'emballage** de se familiariser avec les contraintes de la profession.

Nos atouts :

- ✓ La proximité et la souplesse de notre intervention **réalisable dans votre entreprise**, mais également inter-entreprises, **sans contrainte de nombre minimal de participants**,
- ✓ Des **intervenants, tous régionaux**, issus du monde industriel et/ou du secteur de l'enseignement spécifique à notre filière,
- ✓ **La prise en charge**, par Packaging Valley, **de 40 % du coût de cette formation**, sous réserve d'éligibilité de votre dossier.
- ✓ L'intégration de ces enseignements dans le **budget formation** de votre entreprise et le soutien financier qui en découle

Ces formations, adaptées et **adaptables en terme de planning, combinées à un coût réduit**, ne peuvent que satisfaire vos exigences.

A titre d'exemples, et de manière non exhaustive, ont déjà été mises en place chez certains adhérents Packaging Valley, les formations suivantes :

- ✓ Connaître, maîtriser et optimiser les emballages en carton ondulé (deux journées)
- ✓ Elaboration, traitement et emploi des films plastiques dans le conditionnement (deux journées)
- ✓ Cahier des charges : identifier les besoins et intégrer les contraintes légales (trois journées)
- ✓ Contenir et conserver : faire le bon choix (trois journées)
- ✓ Conception packaging, adéquation faisabilité industrielle et marché (deux journées)
- ✓ Emballage et environnement : intégration des contraintes et innovation (deux journées)
- ✓ Les films plastiques thermorétractables (une journée)

**Pour tous renseignements et conseils, n'hésitez pas à contacter Packaging Valley
(03 25 27 70 00)**