

Communication sur le Progrès 2011



Hacot et Colombier

Notre entreprise : Hacot & Colombier

Hacot & Colombier est une société spécialisée dans le linge de maison et les articles de couchage pour jeunes enfants.

Nous maîtrisons la chaîne de production de la création à la commercialisation, produisant nos articles en France et Tunisie ou en Asie.

Livrant la grande distribution, nous sommes une entreprise innovante offrant des produits de qualité à nos nombreux clients. Nous avons su nous adapter aux diverses mutations de l'environnement économique mondial et saisir les nouvelles opportunités du marché.

Renouvellement de l'engagement du Président, Antoine HACOT

Notre entreprise est membre du Pacte Mondial depuis 2001. Chaque année, nous nous fixons des objectifs d'amélioration en accord avec les principes du pacte.

Cette année, nous renouvelons de nouveau notre engagement envers les 10 principes du Pacte Mondial et en illustrons le principe n°6 relatif à l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Une entreprise engagée dans le développement durable

Basant toutes nos actions d'amélioration continue sur le développement durable, notre société a innové en proposant des produits biologiques, équitables, avec la gamme « Maison Nature » et créé des labels écologiques comme Ecolor. Ces actions ont fait l'objet de certaines de nos précédentes Communications sur le Progrès.

Nous nous appuyons sur la responsabilité à l'égard du public, la transparence, la communication sur les performances sociales et environnementales à l'ensemble des collaborateurs, des fournisseurs et des clients.

Amélioration des qualifications et de l'employabilité des collaborateurs

Notre société a du évoluer de façon radicale durant les 8 dernières années face à l'évolution de ces sources d'approvisionnement et aux changements de politique d'achat de ses clients.

Nous sommes passés du statut d'entreprise de transformation industrielle nécessitant une main d'œuvre importante à celui de distributeur et négociant d'articles finis.

Notre pyramide des ages est la suivante :

Catégories	Age		Ancienneté	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Cadres	41,08	35,63	14,32	7,66
Maîtrise	46,71	39,61	17,59	8,73
Employés	43,66	44,56	20,21	19,27
Ouvriers	50,61	49,13	28,87	24,70
TOTAL	45,52	42,23	20,25	15,09

Il nous a fallu mener des actions vigoureuses, afin de permettre à l'ensemble des opérateurs(trices) d'évoluer et de s'intégrer dans la nouvelle architecture de l'entreprise. Ainsi nous avons fortement développé la formation continue permettant à chacun d'évoluer vers des postes répondant aux nouveaux besoins de l'entreprise et du marché du travail actuel.

Nous avons renforcé bien au-delà de l'exigence l'égale de 1% de la masse salariale, les investissements réalisés chaque année :

Année	2006	2007	2008	2009	2010
Taux de dépense / Masse salariale	1,5%	2,7%	3,2%	2,6%	3,0%

Nous avons également enclenché en 2010 une démarche reconnue de qualification de nos personnels

Le CQPI - Certificat de Qualification Professionnelle Inter-branches

Cette démarche est un « passeport » pour l'employabilité et la mobilité par une valorisation des acquis de nos collaborateurs.

Objectif du Certificat de certification professionnelle :

Ils permettent de reconnaître des savoir-faire correspondant aux métiers de l'entreprise et à leurs évolutions.

Ils permettent de certifier les compétences acquises par la formation ou l'expérience (VAE) et de développer les compétences par des formations professionnelles adaptées pour les métiers spécifiques.

Nos collaborateurs se sont donc vus proposer de participer à des évaluations dans les fonctions :

- opérateur(trice)s qualité ;
- opérateur(trice)s maintenance ;
- agent logistique ;
- technicien(ne) qualité ;
- technicien(ne) de maintenance.

Suite à ces bilans, ils se sont vus proposer les formations complémentaires dans des domaines très larges leur permettant d'atteindre les niveaux requis pour l'obtention après évaluation des CQPI recherchés.

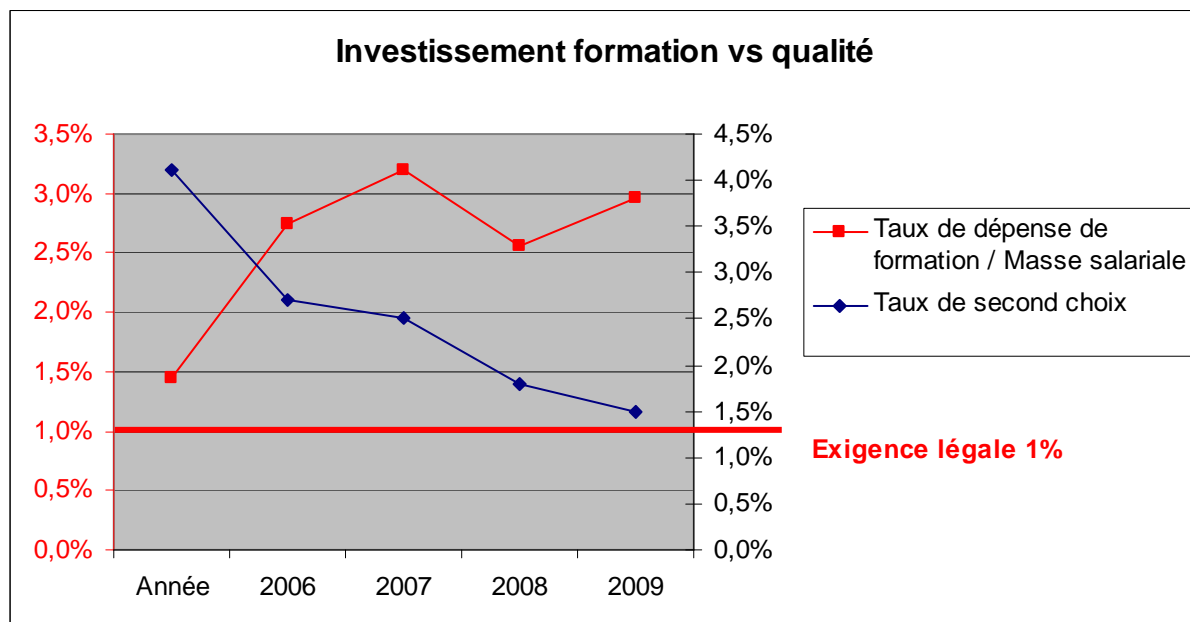
Conséquences positives

L'augmentation de l'effort réalisé en matière de formation est positive pour les salariés dont les compétences sont renforcées, rendues lisibles en interne et en externe et crédibilisées par l'obtention du certificat de qualification CQPI.

La démarche est également positive pour l'entreprise qui accueillent des salariés plus motivés, plus compétents et plus polyvalents.

Ces efforts trouvent leur récompense de façon très concrète dans l'évolution du taux de second choix dans la production de l'entreprise.

Le graphique ci-dessous démontre de façon évidente un effet ciseaux corrélant formation et taux de second choix.



Résumé

Hacot & Colombier entreprise industrielle centenaire connaît une mutation irréversible de son activité, celle-ci évoluant d'un fonctionnement industriel impliquant de nombreux emplois peu qualifiés à celui d'une PME moderne, innovante et créative sous traitant les taches industrielles pour se concentrer sur les actions à plus fortes valeurs ajoutées.

Afin d'accompagner son personnel dont les moyennes d'ages et d'ancienneté sont très élevées, l'entreprise a investi fortement sur la formation et la reconnaissance des compétences de ses collaborateurs.

Ces efforts sont récompensés par une plus grande implication et compétence des collaborateurs nous permettant ainsi d'afficher des résultats qualité en progression exceptionnelle.