



2023

# LIVRE BLANC

---

POURQUOI ET COMMENT  
DIGITALISER LA GESTION  
OPÉRATIONNELLE DE SON  
USINE ?

 **ercateam**



# SOMMAIRE

## 01. INTRODUCTION

- Pourquoi replacer l'humain au cœur des problématiques est la clé de l'industrie 4.0 .....1
- Les entreprises doivent agir, et vite ! .....2
- Baromètre de la digitalisation des usines françaises .....5

## 02. Le b.a.-b.a de la gestion de compétences

- Qu'est-ce qu'une compétence ? .....9
- Qu'est-ce qu'un poste ? .....9
- Qu'est-ce qu'un métier ? .....10
- Qu'est-ce qu'une habilitation ? .....11
- Les différentes matrices (compétences, polycompétences, habilitations) .....12

## 03. Les bénéfices suite à la digitalisation de la gestion opérationnelle

- Centralisez et homogénéisez les compétences et habilitations du terrain .....13
- Gérez le savoir-faire à court et à long terme .....16
- Sécurisez le savoir-faire .....17
- Diminuez les risques et être au top lors des audits.....18

## 04. Mercateam, l'outil digital collaboratif vos compétences et pas que ...

- Les fonctionnalités Mercateam .....21
- Nos clients parlent de nous .....22
- Mercateam en chiffres .....22



# 01. INTRODUCTION

Pourquoi replacer l'humain au cœur des problématiques est la clé de l'industrie 4.0 ?

Ce livre blanc explique pourquoi organiser, maîtriser et valoriser le savoir-faire des industriels est la clé du succès de l'industrie 4.0 et de la réindustrialisation.

Pourquoi l'homme doit prendre une place centrale dans cette nouvelle ère industrielle du 4.0 et du 5.0. La place de l'humain est au cœur de la révolution industrielle en cours. Il est essentiel d'anticiper les changements qui vont affecter les métiers.

C'est pourquoi Kévin Rouvière et Adrien Laurentin ont créé Mercateam pour aider les entreprises industrielles à organiser, valoriser et transmettre le savoir-faire de leurs collaborateurs.



Adrien [Laurentin](#)  
Co fondateur  
Mercateam



Kévin [Rouvière](#)  
Co fondateur  
Mercateam





# 01. INTRODUCTION

Les entreprises doivent agir et vite !

Les chiffres attestent de ce besoin urgent de capitaliser sur la gestion opérationnelle des équipes terrain et d'être capable d'identifier qui sait faire quoi dans une organisation :

**2,9** ans, c'est la durée de vie d'une compétence technique aujourd'hui, contre 22 ans en 1970.

La capacité à identifier qui sait faire quoi et à pouvoir renouveler rapidement l'ensemble des compétences de ses collaborateurs est déjà un enjeu stratégique et compétitif pour les organisations.

**92** % des usines françaises font leur management de tête ou sur Excel.

*" Il y avait une sorte de schizophrénie dans l'industrie. D'un côté, on utilisait des machines avec des technologies hardware très avancées. De l'autre, l'informatique était restée bloquée dans les années 70 " confie Renan Devillieres, fondateur d'OSS Ventures.*





# 01. INTRODUCTION

Les entreprises doivent agir et vite !

**50** % des compétences dont les travailleurs ont besoin pour réussir dans leur travail seront obsolètes d'ici 2025.

L'évolution rapide du marché du travail rendra caduques la moitié des aptitudes nécessaires pour une réussite professionnelle d'après les prévisions du Forum économique mondial pour 2025.

**375** millions de travailleurs pourraient avoir besoin de se reconverter dans de nouveaux métiers d'ici 2030.

D'ici 2030, un grand nombre de travailleurs pourraient être contraints à se requalifier pour s'adapter aux nouveaux emplois disponibles sur le marché.

**75** % des industriels n'ont pas les compétences actuelles pour répondre aux enjeux de demain

L'absence des compétences requises chez les trois quarts des employés industriels est due à l'évolution rapide des technologies et des besoins du marché, qui rendent certaines compétences actuelles insuffisantes pour relever les défis futurs.



# 01. INTRODUCTION

Les entreprises doivent agir et vite !

**25** % de perte de productivité et du turnover sont causés par une mauvaise gestion des compétences

Ne pas investir dans les bons outils a un impact direct sur la capacité des organisations à affecter la bonne personne, avec les bonnes compétences au bon poste.

**45** % de la workforce aux USA est âgée de plus de 55 ans.

Il y a un besoin urgent de pouvoir transmettre facilement le savoir-faire des “anciens” vers les nouvelles générations.

**85** % des emplois de 2030 n’existent pas encore.

Un exemple concret avec l’interdiction de la vente de véhicule thermique à l’horizon 2030, l’industrie automobile va devoir rapidement engager une transformation de tous ses corps de métiers de production.



# 01. INTRODUCTION

## Baromètre de la digitalisation des usines françaises

Chez Mercateam, nous avons interrogé 100 directeurs d'usine, directeurs industriels et directeurs de production pour comprendre leurs besoins.

Parmi les secteurs représentés, on retrouve notamment l'agroalimentaire, l'automobile, l'aéronautique, la métallurgie et la pharmaceutique. Côté effectif, les participants managent en moyenne entre 100 et 500 personnes sur leur site de production.

Nous avons demandé aux participants de notre enquête de donner une note sur 10 à l'état de la digitalisation des usines dans leur secteur.

Sur une échelle de 1 à 10, quel est l'état d'avancement de la digitalisation des usines françaises dans votre secteur ?





# 01. INTRODUCTION

## Baromètre de la digitalisation des usines françaises

Les chiffres parlent d'eux-mêmes : **les acteurs industriels français considèrent globalement les usines comme peu, voire très peu digitalisées.** Avant de nous intéresser aux conséquences directes, voyons quels facteurs influencent ce score.

Selon une large majorité de répondants, cette difficulté à avancer vers la transformation numérique provient notamment de **l'utilisation d'outils digitaux jugés inadaptés. On pense tout particulièrement à Excel.** Le tableur, dont la fonction première est de réaliser des feuilles de calcul, est utilisé pour de nombreuses autres tâches telles que la planification ou encore le suivi des compétences.

D'ailleurs, **on compte en moyenne 25 fichiers Excel pour organiser les équipes terrain d'une usine de 100 personnes.** Lorsque nous avons demandé aux participants s'ils ressentaient des difficultés dans la gestion quotidienne des équipes, nous avons obtenu 86% de "oui". **86% des responsables industriels ont des difficultés à gérer leurs équipes.**





# 01. INTRODUCTION

## Baromètre de la digitalisation des usines françaises

En tête des obstacles liés au management, on retrouve la gestion des compétences, élément stratégique pour toute entreprise qui aspire à plus d'agilité. L'optimisation du planning arrive en seconde position, suivie par la gestion de la polyvalence.



Quelles difficultés de management rencontrez-vous le plus ?

- 65,2% Gestion des compétences
- 30,4% Optimisation du planning
- 21,7% Gestion de la polyvalence
- 17,4% Gestion de la formation
- 17,4% Gestion des habilitations



# 01. INTRODUCTION

## Baromètre de la digitalisation des usines françaises

Enfin, nous avons demandé aux responsables industriels quels sont les indicateurs à suivre pour atteindre l'excellence opérationnelle. **Pour 37% d'entre eux, la première métrique à surveiller est le taux de polyvalence.** On rappelle que ce taux représente la capacité d'une équipe à faire face à un imprévu (par exemple, l'absence d'un opérateur).

Que peut-on conclure de ces chiffres ? Comment se positionne la France au niveau mondial ? En 2020, BloombergNEF réalisait un classement des 10 pays les plus avancés dans la transformation numérique industrielle. Sur le podium, on retrouvait la Corée du Sud, Singapour et l'Allemagne, laissant la France à la 8ème position.

Il est temps de se réveiller et de se donner les moyens d'atteindre nos objectifs de réindustrialisation, de souveraineté.





## 02. LE B.A.-B.A DE LA GESTION DE COMPETENCES

### Qu'est-ce qu'une compétence ?

Une compétence, c'est un peu comme un super-pouvoir qui permet à quelqu'un de réaliser une tâche donnée qu'elle soit liée à la production, la maintenance ou la gestion d'un processus industriel.

Il s'agit d'un ensemble de connaissances, d'aptitudes et de qualités personnelles à mettre en oeuvre pour réussir à compléter une tâche spécifique en respectant les notions de coûts, de qualité et de délai.

Les compétences englobent les connaissances techniques théoriques, les aptitudes pratiques, mais également les compétences interpersonnelles et de gestion qui contribuent à la qualité, l'efficacité et l'harmonie au sein d'une organisation.

Les compétences sont la clé qui permettent aux entreprises de perdurer dans le temps et ainsi répondre aux enjeux de qualité, de variabilité et d'excellence opérationnelle.

En somme c'est là que se situe la valeur ajoutée des organisations.

### Qu'est-ce qu'un poste ?

Un poste, c'est un peu comme votre rôle dans une pièce de théâtre. C'est un ensemble de responsabilités et de tâches qui vous sont attribuées au sein d'une organisation.

Chaque poste est défini par un titre et un ensemble de compétences nécessaires pour accomplir les tâches qui lui sont liées.



## 02. LE B.A.-B.A DE LA GESTION DE COMPETENCES

Qu'est-ce qu'un métier ?

Un métier est une profession qui nécessite un ensemble spécifique de compétences et de connaissances.

Généralement, un métier englobe un domaine plus large que celui d'un poste spécifique. Les métiers sont souvent regroupés par familles ou domaines professionnels, tels que la finance, la production, la logistique, etc.

Un métier peut être considéré comme une catégorie englobant plusieurs postes, chacun ayant ses particularités, mais tous partageant des compétences et des connaissances communes.

Ainsi, un métier offre un cadre partagé par plusieurs personnes ayant des compétences et des connaissances similaires dans un domaine professionnel donné.



## 02. LE B.A.-B.A DE LA GESTION DE COMPETENCES

### Qu'est-ce qu'une habilitation ?

L'habilitation est un peu comme un permis de conduire pour les professionnels qui exercent des métiers spécifiques, tels que le travail en hauteur. Elle est obligatoire pour prouver les compétences du travailleur dans la réalisation de ces tâches, l'utilisation des équipements adaptés et la connaissance des systèmes de sécurité imposés pour ce type d'exercice.

L'employeur a la responsabilité de vérifier que le professionnel dispose de cette habilitation avant de l'engager pour des travaux en hauteur. L'habilitation est généralement obtenue à l'issue d'une formation, qui dans la plupart des cas est obligatoire.

Toutefois, il existe certaines situations où cette formation peut ne pas être exigée, en fonction des compétences et de l'expérience préalable du professionnel concerné.



## 02. LE B.A.-B.A DE LA GESTION DE COMPETENCES

Qu'est-ce qu'une matrice de  
polycompétences?

Les matrices sont des outils indispensables pour gérer les compétences, la polycompétence et les habilitations des employés au sein d'une organisation. Elles vous aident à garder une vue d'ensemble sur les talents de votre équipe, facilitant ainsi le suivi, l'évaluation et la planification des ressources humaines. Voici les différents types de matrices disponibles sur Mercateam :

**Matrice de polycompétences** : cette matrice met en évidence la diversité des compétences détenues par un employé, ce qui permet une meilleure flexibilité et une répartition optimale des ressources.

**Matrice des habilitations** : c'est un répertoire des habilitations nécessaires pour chaque poste et celles détenues par chaque employé, un peu comme un carnet de vaccination pour les compétences spécifiques.



## 03. LES BÉNÉFICES SUITE À LA DIGITALISATION DE SES COMPÉTENCES

La digitalisation de la gestion des compétences, grâce à l'adoption de technologies et d'outils numériques, permet d'optimiser la gestion, le suivi et le développement des compétences des employés au sein d'une entreprise. En comparaison avec les méthodes traditionnelles de gestion des compétences, cette approche innovante offre de nombreux avantages. Pour mieux saisir l'impact positif de la digitalisation sur la gestion des compétences, voici quelques points clés qui en illustrent les bénéfices :

### Centralisez et homogénéisez les compétences et habilitations du terrain

Fini le casse-tête de la recherche des informations sur les compétences et habilitations de vos employés dans différents documents ou systèmes. **Tout est rassemblé et accessible facilement dans une base de données unique.**

Tout le monde est sur la même longueur d'onde, et cela facilite la communication et la collaboration entre les équipes.



## 03. LES BÉNÉFICES SUITE LA DIGITALISATION DE SES COMPÉTENCES

Centralisez et homogénéisez les compétences et habilitations du terrain

Dans le secteur industriel, les compétences techniques et les qualifications varient grandement entre les différents métiers. Par exemple, une entreprise de fabrication automobile doit gérer les compétences de ses employés en ingénierie mécanique, en électronique, en logistique et en contrôle qualité. La digitalisation permet de rassembler toutes ces informations dans une seule base de données, facilitant ainsi la gestion des compétences et la constitution d'équipes pour de nouveaux projets.

Un exemple concret de cette amélioration grâce à la digitalisation peut être illustré avec Mercateam. Avant, lorsqu'un collaborateur était absent à la dernière minute, il fallait appeler tous les chefs d'équipes un par un ou faire le tour du site pour essayer de trouver un remplaçant. Désormais, avec Mercateam, vous pouvez retrouver en 2 clics quel collaborateur de votre site a les compétences adéquates pour le remplacer et ne contacter que le chef d'équipe concerné pour savoir si le collaborateur peut vous dépanner.









## 03. LES BÉNÉFICES SUITE LA DIGITALISATION DE SES COMPÉTENCES

Centralisez et homogénéisez les compétences et habilitations du terrain

Ainsi, lorsqu'un manager doit constituer une équipe pour un nouveau projet, il peut rapidement consulter les compétences de chaque employé et choisir les personnes les mieux adaptées à la mission. La centralisation des données facilite également la communication et la collaboration entre les équipes, car chacun dispose des mêmes informations, ce qui évite les malentendus et les erreurs. La digitalisation permet donc une gestion plus efficace des compétences, une meilleure organisation des équipes et une réactivité accrue face aux imprévus.



Calculez le **retour sur investissement** de Mercateam en quelques minutes

 Prénom	 Nom
 Email	 Téléphone

Je calcule mon ROI



## 03. LES BÉNÉFICES SUITE LA DIGITALISATION DE SES COMPÉTENCES

Gérez le savoir-faire sur le court et long terme, c'est du gâteau !

Grâce à la digitalisation, vous avez une vision claire des compétences actuelles et futures dont vous avez besoin. Ainsi, vous pouvez mettre en place des formations et des plans de développement adaptés.

Vos employés se sentiront soutenus et guidés dans leur évolution professionnelle. C'est une situation gagnant-gagnant !

Dans l'industrie, les technologies évoluent rapidement, et les entreprises doivent s'adapter pour rester compétitives. Prenons l'exemple d'une entreprise spécialisée dans la fabrication de composants électroniques. Avec la digitalisation, elle peut identifier les compétences en conception de circuits imprimés, en assemblage électronique et en programmation qui sont nécessaires pour répondre aux demandes du marché.

Les responsables RH et les managers peuvent alors mettre en place des formations et des plans de développement adaptés pour chaque employé, en fonction des compétences requises et des objectifs de l'entreprise.

Les employés se sentent soutenus et guidés dans leur évolution professionnelle, ce qui favorise leur engagement et leur motivation.



## 03. LES BÉNÉFICES SUITE LA DIGITALISATION DE SES COMPÉTENCES

Sécurisez le savoir-faire et anticiper les besoins en formation, c'est rassurant !

Les outils numériques vous permettent de garder un œil sur les compétences de vos employés en temps réel et de déceler rapidement les besoins en formation.

Vous êtes prêts à affronter les évolutions du marché et les besoins de votre entreprise, car vous savez que vos employés ont les compétences nécessaires pour s'adapter.

**Avoir des matrices de compétences et pouvoir les analyser et lancer des formations si besoin toujours à jour.**

Les entreprises industrielles doivent souvent faire face à des réglementations strictes en matière de sécurité et de qualité. La digitalisation permet de surveiller en temps réel les compétences des employés et de s'assurer qu'ils disposent des qualifications requises pour leur poste.



## 03. LES BÉNÉFICES SUITE LA DIGITALISATION DE SES COMPÉTENCES

Sécurisez le savoir-faire et anticiper les besoins en formation, c'est rassurant !

Par exemple, une entreprise de production chimique peut utiliser des matrices de compétences pour évaluer les compétences de ses employés en matière de manipulation de produits chimiques, de contrôle des émissions ou de gestion des déchets. Si elle identifie des lacunes dans certaines compétences, elle peut lancer des formations adaptées pour combler ces lacunes et s'assurer que les compétences de ses employés restent à jour. Cela permet aux entreprises d'anticiper les évolutions du marché et de s'adapter rapidement aux besoins de leur organisation

Diminuez les risques et être au top lors des audits, c'est un jeu d'enfant !

Grâce à la digitalisation, vous pouvez suivre les dates d'expiration des compétences et des habilitations en un clin d'œil et recevoir des notifications pour ne rien oublier.

Vous êtes serein quant à la conformité de votre entreprise aux exigences légales et réglementaires. Et en prime, les audits seront beaucoup moins stressants et beaucoup moins chronophages !



## 03. LES BÉNÉFICES SUITE LA DIGITALISATION DE SES COMPÉTENCES

Diminuez les risques et être au top lors des audits, c'est un jeu d'enfant !

Les entreprises industrielles sont souvent soumises à des audits réguliers pour vérifier leur conformité aux normes de sécurité, de qualité et d'environnement. La **digitalisation facilite le suivi des compétences et des qualifications requises pour ces normes.**

Par exemple, une entreprise du secteur de l'aéronautique pourrait utiliser des outils numériques pour suivre les certifications requises pour les employés travaillant sur la conception, la fabrication et la maintenance des avions. Ces outils numériques envoient des notifications pour rappeler les échéances importantes, ce qui évite les oublis et les risques associés. Les entreprises peuvent ainsi aborder les audits avec sérénité, sachant que leur gestion des compétences est à jour et conforme aux exigences légales et réglementaires.

Un exemple concret de la façon dont la digitalisation peut faciliter la gestion des compétences est la compétence "forge automatique" de M. X. Lorsqu'un auditeur demande la preuve de formation sur cette compétence, au lieu d'avoir à aller la chercher dans un classeur de l'autre côté du site, il peut la retrouver en seulement deux clics sur Mercateam. Cette efficacité assure la conformité de l'entreprise aux exigences légales et réglementaires et rend les audits beaucoup moins stressants pour les employés.



## 03. LES BÉNÉFICES SUITE LA DIGITALISATION DE SES COMPÉTENCES

Diminuez les risques et être au top lors des audits, c'est un jeu d'enfant !

La digitalisation de la gestion opérationnelle d'une usine présente de nombreux avantages pour l'organisation, notamment en termes d'efficacité, de traçabilité et de réduction des coûts.



Découvrez une **série de reportages vidéos** de groupes industriels ayant réussi cette transformation digitale

[Je regarde](#)



Découvrez une **série de témoignages** de groupes industriels ayant réussi cette transformation digitale

[Je lis](#)

[Estimez le ROI du déploiement de Mercateam](#)



# 04. MERCATEAM, L'OUTIL DIGITAL COLLABORATIF POUR GÉRER VOS COMPÉTENCES !

Les fonctionnalités Mercateam

## IDENTIFIER QUI SAIT FAIRE QUOI

- ✓ Cartographie des compétences et des habilitations
- ✓ Matrice de polycompétences
- ✓ Des données terrain toujours fiables pour vos audits

[En savoir plus](#)

	Compétence A	Compétence B	Compétence C	Compétence D
65%				
[Avatar]	1			2
[Avatar]		2		
[Avatar]	F1	+		3 [Award]
[Avatar]	2			1
[Avatar]		2 [Award]	1 F2	

## AFFECTER LA BONNE PERSONNE AU BON POSTE

- ✓ Planning d'affectation au poste 100% automatisé
- ✓ Historique des placements sur poste
- ✓ Analyse de la polyvalence de vos équipes

[En savoir plus](#)

	Mardi 2	Mercredi 3	Jeudi 4	Vendredi 5
[Row 1]	[Blue]	[Blue]	[Blue]	[Blue]
[Row 2]	[Blue]	[Blue]	[Blue]	[Blue]
[Row 3]	[Blue]	[Blue]	[Blue]	[Blue]
[Row 4]	[Blue]	[Blue]	[Blue]	[Blue]
[Row 5]	[Blue]	[Blue]	[Blue]	[Blue]
[Row 6]	[Blue]	[Blue]	[Blue]	[Blue]
[Row 7]	[Blue]	[Blue]	[Blue]	[Blue]
[Row 8]	[Blue]	[Blue]	[Blue]	[Blue]
[Row 9]	[Blue]	[Blue]	[Blue]	[Blue]
[Row 10]	[Blue]	[Blue]	[Blue]	[Blue]



# 04. MERCATEAM, L'OUTIL DIGITAL COLLABORATIF POUR GÉRER VOS COMPÉTENCES !

Les fonctionnalités Mercateam

## FAIRE MONTER EN COMPÉTENCES SES ÉQUIPES

- ✓ Formations terrain digitalisées
- ✓ Parcours de formations personnalisés
- ✓ Suivis et analyses des formations

[En savoir plus](#)

Formations en cours			
Compétence/Habilitation	Niveau	Formateurs	Dates
	3		
	1		

Formations terminées			
Compétence/Habilitation	Niveau	Formateurs	Dates
	2		
	4		
	1		

## STANDARDISEZ SON SAVOIR-FAIRE

- ✓ Création et gestion de contenus
- ✓ Examen et validation des documents
- ✓ Accès aux contenus actualisés depuis le terrain

[En savoir plus](#)

INSTRUCTIONS SUR LE POSTE	INFORMATIONS GÉNÉRIQUES
 glages de la machine	 SÉCURITÉ
	 NETTOYAGE
	 ENVIRONNEMENT





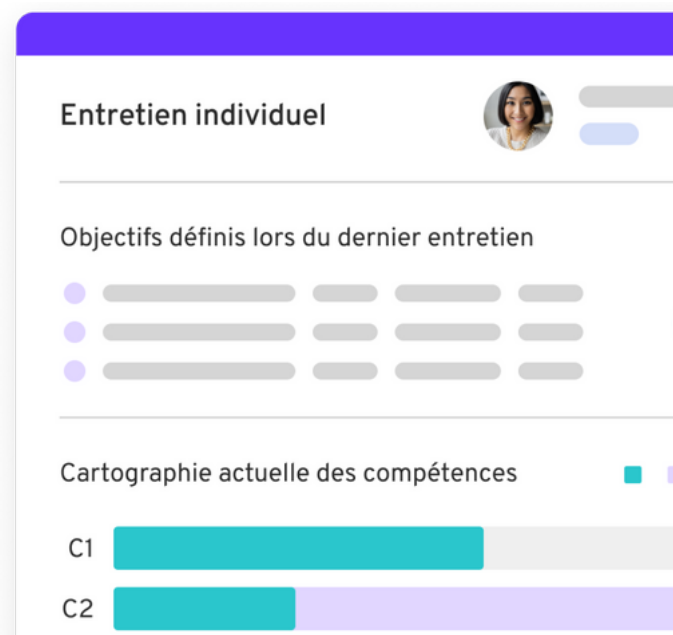
# 04. MERCATEAM, L'OUTIL DIGITAL COLLABORATIF POUR GÉRER VOS COMPÉTENCES !

Les fonctionnalités Mercateam

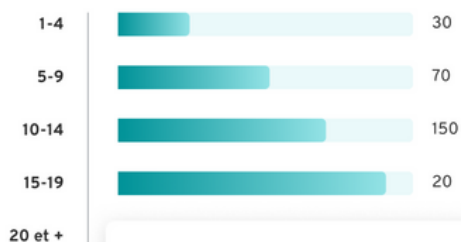
## ÉVALUER ET SUIVRE SES TALENTS

- ✓ Créer des modèles d'entretiens et fixer des objectifs
- ✓ Des entretiens basés sur les compétences terrain
- ✓ Suivis et analyse de ses campagnes d'entretiens

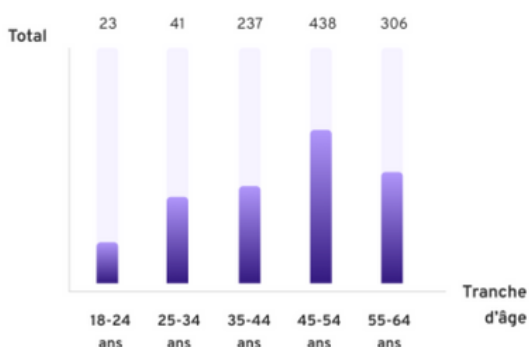
[En savoir plus](#)



Nombre de compétences par emploi



Âge des collaborateurs



## DÉVELOPPER SA STRATÉGIE GPEC / GEPP

- ✓ Cartographier les emplois d'aujourd'hui et de demain
- ✓ Anticiper et planifier l'évolution des emplois
- ✓ Lancer ses plans d'actions à grande échelle

[En savoir plus](#)



# 04. MERCATEAM, L'OUTIL DIGITAL COLLABORATIF POUR GÉRER VOS COMPÉTENCES !

Nos clients parlent de nous !



## Mercateam en chiffres

1,2M

affectations au  
poste

14,6K

compétences  
cartographiées

26,6K

opérateurs  
référencés

139K

lien compétences  
collaborateurs

13,5K

formations  
suivies

46K

recherche liées  
au savoir-faire



**Demandez votre démo**

[www.merca.team](http://www.merca.team)

Mercateam  
11 Rue du Perche,  
75003 PARIS  
01 76 38 04 97

Retrouvez nous :  
[@mercateam](https://www.instagram.com/mercateam)

