

GPEC : DÉMARCHE COMPÉTENCES

Possibilité d'intégrer dans la démarche :
Égalité professionnelle,
Pénibilité, Seniors

Les objectifs de notre démarche

- ◆ Aider l'entreprise à **adapter ses compétences et son organisation** à sa **stratégie de développement**
- ◆ **Favoriser le développement des compétences** des salariés et donc de l'Entreprise
- ◆ **Construire des outils et des process** pour structurer la fonction RH

Les bénéfices attendus

- ◆ **L'entreprise disposera d'un processus GRH** qu'elle sera en mesure de **faire vivre** au rythme des évolutions externes et internes
- ◆ **L'encadrement** pourra s'appuyer sur des **process et des outils RH adaptés et dynamiques** pour **évaluer, reconnaître et faire évoluer** les compétences et l'organisation
- ◆ **Les salariés** pourront devenir **acteurs de leurs parcours professionnels**

Les étapes de notre démarche

◆ 1^{ère} étape : Diagnostic

- **Recueil d'informations** : l'entreprise, ses métiers, son personnel, son environnement, ses projets, ses problématiques, ses enjeux
- **Audit des outils et pratiques de GRH de l'entreprise**
 - ⇒ **Recenser** les outils et pratiques RH : (à titre indicatif : définitions de fonction, cartographie des métiers, entretiens annuels, plan de formation,...)
 - ⇒ **Repérer** les pratiques de communication interne, management, recrutement, délégation, parcours professionnels, promotion, intégration, fidélisation, formation...
 - ⇒ **Accompagner** la personne référente dans l'analyse et la préconisation d'actions d'amélioration : définir les priorités et préciser les modalités d'actions adaptées
 - ⇒ **S'entretenir** avec un échantillon d'encadrants et de salariés pour approfondir certains sujets et permettre de s'exprimer
- **Plan d'actions GRH de l'entreprise**
 - ⇒ **Repérer les outils RH** à mettre en place ou à améliorer
 - ⇒ **Définir les processus RH** nécessaires au bon développement de l'entreprise
 - ⇒ **Valider le plan d'action** avec la direction

◆ 2^{ème} étape : Plan d'actions

- **Construire ou améliorer les outils RH** : (*à titre indicatif*)
 - ⇒ **Créer** le référentiel de compétences : quels outils, quelles procédures mettre en place
 - ⇒ **Recruter et intégrer** les nouveaux salariés : de l'analyse du besoin au transfert des compétences
 - ⇒ **Mettre en place ou améliorer** les entretiens professionnels : comment évaluer et développer les compétences
 - ⇒ **Construire** le dispositif de formation, les parcours de professionnalisation, le tutorat : comment optimiser les dispositifs de formation

◆ 3^{ème} étape : Synthèse de l'intervention

- **Bilan de la mission** : bilan des actions réalisées, écart éventuel avec le plan d'actions
- **Analyse et préconisations**

L'organisation de la mission

- ◆ **Entretien** avec la Direction et la personne référente, **réunions** de recueil de données avec la personne référente, **groupes de travail, restitution** avec la direction et la personne référente
- ◆ **De 5 à 10 jours suivant les étapes choisies et l'effectif de l'entreprise**
- ◆ Intervention prévue sur une **amplitude de 2 à 6 mois**
- ◆ **L'État et les OPCA** vous aident pour le financement d'un diagnostic GPEC ou d'une démarche Compétences

Pour plus d'informations :

Contactez-nous
au 02.28.01.15.30.
ou par mail

à c.brule@formacom.fr