

# Fiche diagnostic : GPEC

## Objectifs

Déployer la RH, la stratégie, les besoins des ressources en fonction de stratégie qui visent à réguler les décalages entre effectifs, compétences, besoins, ressources  
Doter l'entreprise d'outils mobilisateur, ciblés pour assurer pérennité et performance  
Mettre en lien l'homme et les conditions de travail par la mise en place de systèmes RH de qualité, la recherche de compétences  
Identifier les besoins en emplois, formation, évolution compétences au regard des projets de la structure  
Optimiser les compétences et l'organisation du travail au service d'une meilleure performance de l'entreprise afin d'anticiper l'avenir  
Initier, renforcer le professionnalisme du dirigeant

## Démarches

Etat des lieux des pratiques RH et plus spécialement des compétences individuelles et collectives présentes dans l'entreprise et identification des compétences clés pour son développement à partir de la description et de l'analyse des évolutions possibles de la structure :

- **Identifier les emplois, compétences** en donnant de la visibilité à moyen terme de la stratégie de l'entreprise
- **Cibler les compétences, conserver et développer des compétences indispensables à la satisfaction des clients**
- **Cartographier les emplois, métiers, compétences et décalages d'effectifs**
- **Intégrer les éléments de gestion des compétences pour identifier les métiers, emplois, compétences à venir**
- **Prévoir les trajectoires, évolutions des salariés en interne et externe par l'analyse des besoins, ressources**
- **Faire la mesure** des outils existants, des obligations de la législation du travail
- **Proposer des recommandations, préconisations** pour la mise en d'une politique RH visant l'emploi, formation, gestion des compétences, mais aussi pratiques en matière de recrutement, formation, transmission, âges
- **Dégager des axes d'actions et ajuster les actions à la cohérence de développement de l'entreprise et des salariés qui repose sur des points clés : réalités de l'entreprise, compétences internes et attentes des collaborateurs**
- **Anticiper des décisions concernant les RH**

## Atouts, gains pour la structure et les collaborateurs

- Développer la performance et renforcer les satisfactions
- Permet aux entreprises d'anticiper les besoins RH et les conséquences des évolutions liés à l'environnement, technique, organisation interne, externe
- Faire des choix stratégiques à partir de la préparation de l'avenir en repérant les changements organisationnels, technologiques à conduire
- Adapter les métiers, compétences des collaborateurs aux besoins actuels et futurs
- S'adapter aux évolutions techniques, technologiques et optimiser les processus, outils
- Intégrer la qualité de service
- Optimiser l'organisation du travail
- L'ensemble des acteurs pourra acquérir des outils, des modes de réflexion propres à la GRH et aux compétences

## Actions

Prestation individualisée de conseil approfondi pour concevoir et mettre en œuvre des plans d'actions adaptés aux problématiques

- **Cartographie des pratiques sociales** en conduite RH, régule les décalages d'effectifs et de compétences tant pour l'employeurs, les PSE, l'entreprise
- **Cartographier les métiers, compétences, emplois**
- **Distinguer des actions** de gestion administrative du personnel et des actions RH
- **Mettre en place un modèle** qui croise stratégie, organisation, culture et travail, compétences disponibles, des compétences clés, qui propose des correspondances dans l'atteinte des objectifs et la croissance durable
- **Portrait d'entreprise** : force et faiblesse en matière RH/ indicateurs de réussite

## Déroulement structuré, progressif

**Etape 1 : Le diagnostic se déroule de 0,5 à 3 jours sur site pour poser les stratégies et les problématiques de la structure après avoir sensibiliser les différents acteurs à la stratégie RH, de gestion des compétences, gestion prévisionnelle des emplois en PME pour :**

- **Un état des lieux RH de façon collaborative** avec les acteurs de la structure sous forme d'entretien de diagnostic, d'approche globale, de la mise à plat des pratiques RH
- **Analyse et synthèse** avec identification des forces et faiblesses de la gestion des compétences de l'entreprise, de la place des compétences, des déficits. Rédaction d'un rapport d'analyse, de recommandations, plan d'actions
- **Entretien de restitution avec remise d'une synthèse**

**Etape 2 : accompagnement à la mise en œuvre de plan GPEC dans une logique de transfert par :**

- Analyse de l'organisation
- Construction avec les collaborateurs d'outils permettant l'optimisation de la gestion des RH
- Appui à la création de référentiels de compétences

**Etape 3 : accompagnement à la réalisation = appui à la mise en œuvre et suivi du plan d'actions RH**