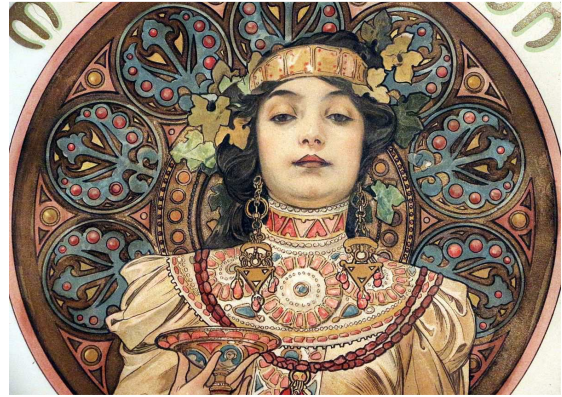


AUDIT DE GPEC



🌀 DEFINITION & OBJECTIFS :

Opération de Contrôle de gestion social visant le recensement et l'analyse des pratiques et des outils de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) permettant de gérer et anticiper l'évolution des métiers et de les adapter au projet de développement de l'entreprise.

Ce type d'audit place la structure dans une démarche de Responsabilité Sociétale de l'Entreprise (RSE) et de certification qualité au travers de la norme ISO 26000 (publiée au 1^{er} novembre 2010) qui définit comment les organisations peuvent et doivent contribuer au développement durable, et dont la GPEC peut être un axe de développement.

🌀 POURQUOI FAIRE UN AUDIT DE GPEC ?

L'audit de GPEC est l'opportunité de mettre en avant la stratégie de l'entreprise et les ressources (compétences) dont elle dispose.

Il permet de faciliter le choix et la bonne pratique des outils de gestion RH en matière d'organisation du travail, de développement des compétences par la formation et le recrutement (acquisition de nouvelles compétences).

Sous l'angle salarié, la GPEC permet d'améliorer l'employabilité des salariés en mettant en place des actions adaptées en termes de gestion/développement des compétences.

Cette démarche est d'ailleurs rendue obligatoire par la législation du travail avec l'Entretien Professionnel que l'entreprise se doit de réaliser tous les 2 ans.

L'audit de GPEC vise à :

- Réduire des difficultés de recrutement.
- Faire face à un problème de pyramide des âges.
- Résoudre une situation de sureffectif.
- Optimiser les dispositifs de formation.
- Développer la qualification des salariés.
- Valoriser les compétences individuelles et/ ou collectives.
- Accompagner des changements dans l'organisation du travail et de la production.
- Développer les mobilités professionnelles des salariés.
- Favoriser l'implication des salariés dans un projet d'évolution professionnelle.
- Anticiper l'adaptation des compétences aux emplois.

- Maîtriser les conséquences des changements technologiques et économiques ;
- Améliorer la gestion des carrières ;
- Réduire les risques et les coûts liés aux déséquilibres.

METHODOLOGIE :

- Définition des objectifs stratégiques et opérationnels de l'audit
- Réalisation d'une « photographie » de l'existant dans l'entreprise avec collecte de données qualitatives/quantitatives pour :
 - Comprendre l'entreprise et son contexte organisationnel.
 - Evaluer la stratégie à moyen / long terme (établissement d'organigrammes cibles).
 - Analyser les outils de gestion en place ou à développer (organigrammes, entretien annuel / entretien professionnel, cartographie des métiers, descriptifs de fonctions, référentiels métier et emplois).
 - Identifier les écarts Ressources / Besoins en compétences ;
 - Identifier les pratiques RH.
- Analyse des forces et faiblesses, identification des axes prioritaires de progrès à mettre en œuvre et construction d'un plan d'actions :
 - Objectifs à atteindre.
 - Nature des actions.
 - Moyens et procédures de mise en œuvre.
 - Calendrier.
- Evaluation de la démarche de GPEC.

A travers ce diagnostic, nous vous proposerons des actions RH afin de réduire les écarts constatés, et d'autre part la mise en œuvre éventuelle d'outils : entretiens professionnels et annuels (création des supports, accompagnement dans les entretiens réalisés), création des descriptifs de fonctions, cartographie des métiers, établissement de référentiel de compétences.

DUREE ET FREQUENCE PRECONISEE :

- La durée de l'audit de GPEC est variant suivant :
 - La taille de l'entreprise.
 - L'étendue de l'audit (Siège et multi-établissements).
 - Le nombre d'outils de gestion RH et de GPEC à mesurer.
- La durée moyenne de l'audit de GPEC en mono-établissement prend environ : **1 à 2 mois**.

Il n'y a pas de fréquence-type pour ce genre d'opération. L'audit GPEC est une action qui intervient de façon ponctuelle en fonction des nécessités de la Direction de normaliser ses processus de gestion de l'emploi et des carrières.