

G.P.E.C.
(Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)

Pourquoi les entreprises abordent-elles ce thème ?

- Remplir leurs obligations de négociation triennale nées de la **loi du 18 Janvier 2005**
- Optimiser les **compétences internes**
- Trouver un outil adapté pour répondre à la question juridique "**A travail égal, salaire égal**"
- Construire un **répertoire des métiers** et des compétences
- Etablir une **cartographie des compétences** internes et nécessaires pour assurer l'évolution de l'entreprise
- Appuyer le développement des compétences de vos salariés
- Mettre en œuvre un système d'**évaluation des collaborateurs**
- Assurer l'attractivité de l'entreprise et conserver ses meilleurs éléments
- Mettre en œuvre un plan de **transmission des savoir-faire**
- Bâtir des **filières** et des grilles de salaire associées
- Anticiper les évolutions des équipes en fonction des **pyramides des âges**
- Harmoniser le fonctionnement d'une équipe (fusion / acquisition ou réorganisation interne)
- Reconnaître les compétences des salariés et les faire évoluer dans le cadre du D.I.F. (Droit Individuel à la Formation)

Exemple d'intervention AXCESS

- Mise en place d'un répertoire des métiers
- Elaboration d'une cartographie des compétences
- Nouvelle classification basée sur les critères classants
- Etude de rémunération et recherche d'une cohérence en interne et en externe
- Préparation d'une négociation qui intègre les compétences dans le respect du principe "**à travail égal, salaire égal**"
- Révision des emplois et compétences associées pour créer de nouvelles filières
- Regroupement par emploi repéré pour simplifier l'organisation

Qui sont les acteurs d'un tel projet ?

- Direction Générale
- Directions opérationnelles
- Direction des Ressources Humaines
- Responsable de projets développement RH
- Collaborateurs

PROCESSUS D'INTERVENTION

1. Analyse préalable du contexte et des enjeux dans le cadre d'un diagnostic
2. Définition de l'objectif à atteindre
3. Rencontre avec les acteurs concernés en phase amont
4. Analyse des informations internes pour préparer l'intervention et validation par la Direction Générale
5. Proposition d'un cahier des charges détaillé de l'intervention (méthodologie, phasage, séquençage, engagements mutuels, budget, ...)
6. Chiffrage du coût des différentes options
7. Préparation et mise en œuvre de l'intervention
8. Suivi de l'intervention

Comment le groupe Access intervient-il ?

Le Directeur de projet et les Consultants, choisis selon leur compétence et leur expérience, ont pour rôle :

- d'assister techniquement la Direction
- de la conseiller dans la conception des actions de G.P.E.C.
- de lui apporter l'aide méthodologique dont elle pourrait avoir besoin,
- d'intervenir dans le marketing social de la démarche en appui de la Direction des Ressources Humaines
- d'animer des réunions préparatoires de l'action ou de restitution spécifique auprès des hiérarchies en appui de la Direction des Ressources Humaines ou de la Direction Générale

La démarche **pragmatique** d'AXCESS s'inscrit pleinement dans la politique et la stratégie des Ressources Humaines définies par l'entreprise cliente afin d'être en cohérence avec l'existant