

La Gestion des emplois et des compétences: et si vous en faisiez déjà

Obligation ou opportunité

Vous le savez la **loi Borloo** institue la GPEC comme nouvelle exigence pour les entreprises de plus de 300 salariés, et incite fortement (financièrement) les PME.

Bien souvent, le terrain de la GPEC n'est pas vierge, plan de formation, entretien d'évaluation, entretiens professionnels, DIF sont autant de sujets qui vous mobilisent régulièrement.

Mais comment s'y prendre pour mettre en cohérence ces différentes pratiques et leur donner du sens et de la lisibilité ?

Comment insuffler la confiance nécessaire à chacun, pour développer un état d'esprit de salarié acteur, mobilisé sur ses objectifs et suffisamment agile pour s'adapter aux changements ?

A chaque entreprise sa démarche GPEC « Telle pourrait être notre constat essentiel à la lumière de nos missions en résumant notre intervention en 3 temps »

1. **Un diagnostic stratégique** : quelques entretiens avec la Direction Générale et la DRH pour inscrire la démarche GPEC dans la stratégie de l'entreprise.

2. **Un diagnostic GPEC réalisé au plus près des acteurs de l'entreprise** : managers, agents de maîtrise, opérateurs, sous la forme d'entretiens individuels ou collectifs.

3. **La mise au point et le partage d'un plan de travail** selon les objectifs de l'entreprise

Les clés de succès

Développer une souplesse du système d'information (Sig)

Favoriser une démarche participative

Reconnaître les compétences à travers une politique de rémunération motivante.

Nous nous permettrons de vous appeler dans les tout prochains jours afin vous présenter plus complètement notre démarche et vous proposer des solutions pertinentes.

Dans cette attente, nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, à l'assurance de nos sentiments distingués.

Bernard HENRY
Consultant associé