

- ▶ CA
 - ▶ 240 M€
- ▶ Effectif
 - ▶ Env. 3 300 personnes

- ▶ Nombre de jours
 - ▶ 90 jours

- ▶ Équipe
 - ▶ 2 consultants
 - ▶ 1 directeur de projet

- ▶ Domaines
 - ▶ Orientation professionnelle
 - ▶ Marketing RH et gestion active de l'emploi

Un diagnostic partagé pour prioriser les actions GPEC

Objectifs poursuivis

Suite à plusieurs plans de sauvegarde de l'emploi, le DRH s'engage à mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences avec les partenaires sociaux pour passer « *d'une garantie de l'emploi à une garantie de l'employabilité* »

BPI est retenu sur le volet GPEC en proposant une démarche innovante : réaliser un diagnostic prospectif emploi avec l'ensemble des acteurs de l'entreprise - managers, organisations syndicales et ressources humaines - pour définir le niveau d'ambition à donner à la démarche et les actions prioritaires à mener.

Faits marquants / Démarche déployée

Le diagnostic a été réalisé à travers des visites et des entretiens avec les managers, les RH et les organisation syndicales, au siège et sur les sites. Il a permis de clarifier les éléments à prendre en compte pour la mise en place d'une gestion anticipée des emplois et des compétences en proposant :

- ▶ Une **description de la situation actuelle** de l'emploi, de la fonction RH, des modes de management et une analyse quantitative (pyramides des ages, écarts entre grandes populations).
- ▶ Une **description de situation future** de l'emploi basée sur les perceptions des différents acteurs recueillies à travers un questionnaire d'employabilité et sur l'analyse des écarts de perception.
- ▶ **L'identification des scénarios de stratégie d'emploi** et des actions à mener en priorité en fonction du niveau d'ambition visé et des situations d'emploi détectées (emplois en croissance, en décroissance, besoins de développement des compétences, ...).

A la suite de ce diagnostic, BPI a été sollicité pour accompagner la mise en place des actions GPEC retenues :

- ▶ Réalisation d'une **cartographie des métiers** sur l'ensemble du périmètre, avec les RH des sites.
- ▶ Formalisation de **fiches métiers et compétences** décrivant les métiers et les compétences stratégiques, techniques et comportementales attendues.
- ▶ Formalisation des **passerelles entre les métiers** et des niveaux d'accessibilité.
- ▶ Réalisation **d'études d'employabilité** sur 4 sites de production.
- ▶ Conception d'un **intranet e-GPEC** pour valoriser les actions GPEC au siège et sur l'ensemble des sites industriels.

Enseignements

▶ Le diagnostic prospectif emploi partagé par l'ensemble des acteurs a permis de formaliser et d'accompagner une **démarche d'anticipation des besoins en emplois et en compétences**.

▶ La réalisation des études d'employabilité sur les bassins d'emploi des sites a permis d'ouvrir des **perspectives réalistes d'évolution professionnelle en externe** à l'entreprise.

▶ Le déploiement de la GPEC sur les sites de production s'est appuyé sur **la mise en place de bornes interactives** pour communiquer auprès de l'ensemble des salariés sur l'évolution des métiers et des compétences.