

Évaluation de la mise en œuvre de la GPEC

► Montant du marché

- 70 000 €

► Nombre de jours

- 55 jours

► Équipe

- 3 consultants
- 1 directeur de projet

► Domaines

- GPEC

► Objectifs poursuivis

- Trois ans après la loi précisant l'obligation de négociation triennale de la GPEC, il s'agit d'identifier les bonnes pratiques dans ce domaine et les partager au niveau national pour les partenaires sociaux.
- L'analyse monographique dans douze entreprises ayant suffisamment de recul dans le temps sur le sujet doit aussi montrer la diversité des situations, des sujets abordés et des facteurs de succès des acteurs.

► Faits marquants / Démarche déployée

- Le nombre d'accords GPEC signés reste encore limité à fin 2007 (207), même s'ils touchent déjà 700 000 salariés.
- Une minorité d'accords comprend un volet « accord de méthode » pour gérer les situations de suppression d'emplois. Les autres ont pour but d'anticiper les évolutions de l'entreprise.
- Les rencontres se sont faites essentiellement avec les négociateurs des accords (DRH et délégués syndicaux) et avec ceux chargés de les mettre en œuvre (membres de la DRH et managers opérationnels)
- Suivant le cas, les accords et leur mise en œuvre ont privilégié l'un ou l'autre des volets prévus par la loi : celui de la concertation entre partenaires sociaux ou celui des dispositifs à destination des salariés

Enseignements

- La GPEC se révèle, au moins là où ont été signés des accords, comme un bon sujet de dialogue social, permettant de renouer ou prolonger celui-ci
- Les acteurs rencontrés ne pensent pas spontanément à ce que la GPEC a apporté aux salariés quand on leur demande d'en évaluer les résultats. Il semble qu'on en soit au tout début d'un processus
- La GPEC a été facilitée quand la direction de l'entreprise a fait le choix d'une politique d'anticipation indépendamment de la loi