

Cahier des charges relatif à la prestation GPEC dans les entreprises de 10 à moins de 50 salariés

Dispositions générales relatives au prestataire

Il est rappelé que les opérateurs qui doivent être privilégiés sont des organismes disposant :

- d'une couverture de l'ensemble du territoire métropolitain
- d'une forte expérience et d'une maîtrise avérée des réalités économiques, technologiques, juridiques et sociales de la branche des services de l'automobile
- d'un outil de diagnostic des compétences fiable et reconnu.

En tout état de cause, tout opérateur doit respecter le cahier des charges ci-après.

Contenu de la prestation

a) Objectif de la prestation

Définir avec l'entreprise des objectifs d'évolution de ses emplois et compétences face aux mutations de son environnement économique, réglementaire, technologique, démographique et les actions permettant d'atteindre ces objectifs afin d'initier chez elle une démarche de GPEC.

b) Le déroulement de la prestation : quatre phases

1/ Définition avec la direction de l'entreprise :

- des objectifs en matière d'évolution de ses emplois et compétences
- du niveau et des modes d'implication de l'encadrement dans la démarche
- des modalités de communication auprès de l'ensemble des acteurs de l'entreprise

2/ Recueil des données

Le recueil des données concerne les domaines présentés ci-dessous.

Domaine examiné	Descriptif	Méthodologie de recueil/d'analyse
<i>Les emplois existants dans l'entreprise en référence au RNQSA et leur organisation</i>	Identification des qualifications présentes dans l'entreprise, des classifications correspondantes, des activités de travail et du contexte de réalisation de ces activités. Repérage de l'organigramme.	Entretiens avec le chef d'entreprise et les managers
<i>Les caractéristiques de la population salariée et ses perspectives d'évolution</i>	Recueil des éléments concernant: <ul style="list-style-type: none">- Les âges- Les parcours professionnels- Les formations initiales- Les formations complémentaires- Les types de contrat de travail	Entretiens avec le chef d'entreprise, les managers Questionnaires auprès des salariés.

Domaine examiné	Descriptif	Méthodologie de recueil/d'analyse
Les compétences des salariés	<p>Identification et analyse des compétences existantes</p> <p>Repérage des potentiels.</p>	<p>Pour les managers : par entretiens avec le consultant</p> <p>Pour les collaborateurs : par les managers avec l'appui du consultant</p>
Les pratiques de gestion des emplois et des compétences	<p>Recueil des données relatives :</p> <ul style="list-style-type: none"> - au recrutement (processus, type de contrat, intégration...) - à la mise en place des entretiens professionnels - au système de reconnaissance en place - aux méthodes de management en vigueur - à la formation (gestion des fonds, élaboration du plan de formation,) - à la gestion des carrières et des compétences (parcours professionnels, mobilité, polyvalence...) 	<p>Entretien avec le chef d'entreprise et les managers.</p>

3/ Analyse et Diagnostic

Cette phase, réalisée par le prestataire hors de l'entreprise, consiste en la production d'un rapport comprenant :

- un diagnostic issu de la consolidation et de l'analyse des données recueillies visant à apprécier l'écart entre les objectifs définis et les caractéristiques de la situation existante
- à partir de ce diagnostic, des préconisations adaptées aux situations spécifiques à l'entreprise comme par exemple celles figurant dans le tableau ci-après.

Domaine de préconisations	Descriptif
La mise en conformité des emplois existants avec le RNQSA	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en adéquation des compétences des collaborateurs avec les fiches de poste. - Elaboration et mise en conformité des fiches de poste avec le RNQSA
Le recrutement	<ul style="list-style-type: none"> - Identification des besoins en recrutement (nature des postes à pourvoir et types de contrats de travail à envisager) au regard, notamment, des évolutions du secteur. - Conseils relatifs aux modalités de recrutement

<p>L'accompagnement des pratiques de l'entreprise en matière de gestion des emplois et des compétences.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Aide à la mise en place des entretiens professionnels - Conseils relatifs aux parcours professionnels des salariés et à la gestion de la polyvalence - Prise en compte des contraintes réglementaires.
<p>La formation des salariés</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration du plan de formation - Proposition en matière d'accès à la certification des salariés (CQP, VAE...).

Ces préconisations tiennent compte des données nationales et régionales fournies par l'Observatoire des Métiers et des Qualifications de la branche des Services de l'Automobile.

4/ Conseil dans l'entreprise

Réalisée dans l'entreprise par le prestataire, cette phase vise à :

- expliciter au chef d'entreprise le rapport de diagnostic
- présenter les préconisations et les traduire en un plan d'actions opérationnel.

Une mise en perspective sur des services dérivés (recrutement, actions de formation, actions de certification...) ou sur des prestations connexes (conseil en organisation, conseil en création ou développement d'activités...), dans le cadre d'un projet d'entreprise, pourra être évoquée lors de cette phase.