

ENGAGER UNE DÉMARCHE DE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS INDUITS PAR LES ÉVOLUTIONS TECHNOLOGIQUES GRÂCE À LA MISE EN PLACE D'UNE GPEC

Un groupe dans le secteur du luxe décide d'engager une démarche de GPEC sur deux sites industriels. Cette démarche vise à faire face aux évolutions à moyen terme sur le plan technologique : la transformation de l'outil industriel suppose de revisiter l'ensemble des métiers, en particulier ceux de la production.

LE CONTEXTE

L'entreprise étant leader sur son marché, la performance de l'outil industriel pour délivrer des produits d'excellence doit être maintenue : un plan de modernisation des lignes de production est engagé. La Direction des Ressources Humaines décide de profiter de cette opportunité pour mettre en place une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) pour les deux sites industriels concernés. Elle fait appel à CESAR CONSULTING pour l'accompagner dans l'élaboration de cette démarche en travaillant, non seulement avec les équipes du siège, mais surtout en étroite collaboration avec les Directions des deux sites.

LA MISSION

La GPEC étant souvent considérée comme une préoccupation RH, voire comme une contrainte légale, l'équipe CESAR CONSULTING commence par positionner la démarche de GPEC dans le cadre d'un projet industriel pour l'entreprise.

Les consultants définissent clairement le projet des sites en s'appuyant sur le projet de modernisation envisagé. Cette première étape conduit à formaliser les bénéfices attendus, notamment en termes de pérennité des activités.

Avec les Directeurs de chaque site et le représentant RH, l'équipe CESAR CONSULTING établit une stratégie des Alliés visant à mobiliser l'encadrement et lui faire prendre conscience de son rôle nécessaire d'appui au projet. Le plan d'action qui en découle permet à la Direction de connaître et prendre en compte les conditions d'adhésion des acteurs, traiter leurs résistances, afin d'ajuster la communication autour du projet ainsi que son rythme de déploiement.

En parallèle, les consultants travaillent avec l'équipe RH pour favoriser l'acceptabilité du projet par les partenaires sociaux en identifiant des scénarii de négociation.

LES RÉSULTATS

Notre connaissance et notre pratique des dispositifs de la GPEC ont permis d'adapter la démarche au projet industriel et de favoriser l'adhésion de l'ensemble de l'encadrement en particulier opérationnel (contribution à des groupes de travail sur les référentiels de compétences par exemple).

Le processus de négociation s'est déroulé de manière constructive et un accord a été signé avec succès.