

Altaiys

Guide :

Les outils de la GPEC

Table des matières

Introduction.....	3
Enjeux stratégiques de la GPEC et cadre légal	3
Les challenges majeurs	4
Une réponse globale à des problématiques majeures mais aussi à de nouvelles attentes.....	4
Gérer des référentiels structurés.....	5
Identifier les compétences présentes.....	5
Améliorer la performance de l'organisation	5
Satisfaire l'ensemble des besoins RH.....	6
Tous les outils en une seule solution	7
Entretiens annuels, professionnels, au fil de l'eau	7
Feedback	7
Evaluation 360°	8
Gestion des compétences	8
Plan de succession	8
Gestion des révisions salariales	9
Des outils avancés de pilotage et de reporting	9
Un paramétrage aisé et en toute autonomie.....	9
Des éléments de différenciation	10
Un SIRH complet, modulaire et flexible.....	10

Introduction

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences revêt un caractère stratégique dans l'entreprise. Ce guide décrit la dimension des enjeux, les challenges ainsi que les composantes clés, fonctionnalités, prérequis et outils nécessaires à une maîtrise de la GPEC au sein de votre organisation.

Enjeux stratégiques de la GPEC et cadre légal

La GPEC revêt un caractère stratégique par rapport à l'ensemble des collaborateurs et représente un vecteur majeur de promotion de votre politique RH. Elle permet à l'entreprise d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions.

Cette gestion est également un levier se traduisant en actions concrètes dont le but est de favoriser le développement, l'évolution et le bien-être de vos salariés. En d'autres termes, un véritable outil au service de la performance de votre organisation.

En outre, en tant qu'employeur, vous vous devez de respecter un cadre légal. Concernant la GPEC, les entreprises occupant 300 salariés ou plus doivent engager des négociations sur ce thème au moins tous les trois ans.

(Extrait - optionnel – à propos de la législation)

Ce que dit la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi :

A compter du 1er janvier 2016 :

- les règles d'information-consultation du CE sont simplifiées en réduisant le nombre des consultations annuelles obligatoires (passant de 17 à 3) : la thématique de la formation professionnelle est intégrée à 2 des 3 consultations obligatoires du CE

- la négociation obligatoire en entreprise simplifiée comporte trois grands thèmes depuis le 1er janvier 2016. Dans ce cadre, tous les 3 ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur engage une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers : la négociation doit désormais également porter sur le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leur fonction.

Dans le cadre de la négociation obligatoire, les discussions doivent porter sur la mise en place d'une démarche de GPEC et les mesures d'accompagnements associées.

Cette obligation vient s'ajouter au cadre légal relatif à la tenue d'entretiens professionnels et d'entretiens annuels. En effet, depuis le 5 mars 2014, la loi de la réforme de la formation sur les entretiens professionnels rend obligatoire la tenue d'entretiens pour chaque collaborateur tous les 2 ans.

Les processus associés se traduisent donc en une charge administrative très importante mais ô combien stratégique qu'il convient d'optimiser, de rationaliser, de sécuriser et de fluidifier dans l'intérêt de toutes les parties impliquées.

Les challenges majeurs

Les challenges associés à la GPEC sont nombreux ; les retours d'expérience montrent que les problématiques prédominantes sont les suivantes :

- Maintenir une cohérence entre les différents et nombreux processus liés à la gestion des talents
- Un manque de visibilité et d'anticipation (adéquation entre compétences et besoins)
- L'adaptation aux nouvelles méthodes et attentes en termes d'évaluation (RH agile)
- Remettre le salarié au centre des processus et le rendre acteur
- L'alignement du dispositif de gestion des talents avec la stratégie RH
- Accroître les services aux managers pour plus de performance opérationnelle

Chacun de ces challenges peut évidemment être décliné à tous les niveaux des opérations et des Ressources Humaines, aboutissant notamment à un constat de besoin d'optimisation en charge de travail et de fluidité et d'efficacité des processus dans leur ensemble.

Une réponse globale à des problématiques majeures mais aussi à de nouvelles attentes

Un dispositif de GPEC se doit d'apporter une réponse globale aux organisations des Ressources Humaines. Tout d'abord, il doit s'appuyer des référentiels structurés & transverses, qui constituent la colonne vertébrale des processus de gestion des talents.

Le dispositif doit également être modulaire couvrant les grands axes que sont tous les types d'entretiens, le développement des compétences, les plans de succession, les révisions salariales, etc.

Un dispositif de GPEC se caractérise également par des outils de pilotage, d'aide à la décision et d'analytics contribuant ainsi à une performance RH accrue ; l'ergonomie, la rapidité d'appropriation et facilité d'utilisation résultent en une adhésion totale de l'organisation.

Gérer des référentiels structurés

Dans un premier temps, l'objectif de la solution GPEC est la structuration des référentiels compétences, postes et emplois. Ces référentiels sont la clé de voute de votre politique GPEC et se doivent d'être clairement énoncés et parfaitement organisés. La solution GPEC vous permettra de les gérer en toute autonomie.

Vous pourrez également créer les référentiels des compétences requises au sein de votre organisation et rattacher les niveaux de compétence requis à chaque poste.

Identifier les compétences présentes

La seconde étape cruciale proposée par la solution GPEC est l'identification des compétences présentes. Les compétences de chaque employé sont évaluées et enregistrées dans les référentiels correspondants.

Vous avez la flexibilité d'organiser les compétences par domaine et vous pouvez évaluer les compétences individuelles en tirant partie d'un module de gestion des Compétences.

Améliorer la performance de l'organisation

Les différents référentiels étant parfaitement renseignés, vous pouvez alors aisément mesurer les niveaux d'adéquation individuels et collectifs au regard d'un poste ou un métier.

Vous avez alors la possibilité d'initier les actions concrètes qui permettront de réduire l'écart entre le requis et l'acquis via des programmes de formation.

La solution de GPEC vous permet également de dynamiser et favoriser la mobilité interne.

Satisfaire l'ensemble des besoins RH

Un dispositif de GPEC complet a pour objectif de satisfaire l'ensemble des prérequis des Ressources Humaines.

Les grands axes de la solution GPEC peuvent se décliner comme suit :

- Faciliter le pilotage des campagnes
- Mesurer la performance
- Evaluer les compétences
- Exprimer des souhaits de formation
- Exprimer des souhaits de mobilité
- Identifier les talents
- Préparer des plans de succession
- Gérer les revalorisations salariales

La solution de GPEC se caractérise également par des outils de pilotage, d'aide à la décision et d'analytics contribuant ainsi à une performance RH accrue ; l'ergonomie, la rapidité d'appropriation et facilité d'utilisation résultent en une adhésion totale de l'organisation (employés, managers, personnel RH).

Tous les outils en une seule solution

Une solution de GPEC est composée de multiples volets, tous complémentaires et intrinsèquement liés. Le volet Entretiens & Evaluations couvre une palette d'outils riche : gestion des campagnes d'entretiens professionnels, annuels, au fil de l'eau ainsi que les processus d'évaluation 360° mais également le feedback, plus agile. Viennent ensuite compléter la palette : la gestion des compétences, des plans de succession, des révisions salariales.

Entretiens annuels, professionnels, au fil de l'eau

La solution de gestion des entretiens permet non seulement l'évaluation de la performance individuelle mais également de la performance collective. L'entretien est un temps fort d'évaluation globale du collaborateur au regard du poste et permet donc la mesure de l'adéquation.

Les buts majeurs étant d'identifier, développer et retenir les talents, la solution se doit d'apporter une réponse complète aux problématiques de la gestion des entretiens : entretiens annuels, entretiens professionnels, évaluation 360, « people review » (identification, détection de hauts potentiels).

Au-delà de la gestion des campagnes d'entretiens, l'outil devra également gérer les entretiens au fil de l'eau (au retour de congés longs pour plus de 2 ans d'ancienneté, pour exemple).

La solution de gestion des entretiens, véritable outil de pilotage, fournira l'ensemble des possibilités analytiques prêtes à l'emploi et fournissant des informations exploitables immédiatement (statuts, jalons, validation, etc.) ainsi que des indicateurs pertinents.

Feedback

Un module feedback permet à tout employé ou manager d'initier ou fournir un feedback à tout moment. Un tel outil a pour objectif de fournir une option supplémentaire aux RH ; en effet, alors que les entretiens classiques et réglementaires permettent de gérer de manière cadencée des campagnes de grande ampleur et également de répondre à un cadre légal, le Feedback fournit une opportunité d'induire plus d'agilité et de souplesse dans le suivi et la gestion des employés.

Evaluation 360°

Un dispositif de GPEC peut également présenter la possibilité d'offrir à vos employés une évaluation 360°. Que votre organisation se caractérise par des structures de reporting complexes, des équipes éclatées géographiquement, des responsabilités partagées, des ressources en délégation, vous arrivez probablement au constat que l'évaluation 360° est un outil devenu incontournable pour une évaluation exhaustive et pertinente de vos salariés.

Gestion des compétences

Un dispositif de GPEC se doit de présenter un module de gestion des Compétences qui rend possible la gestion du référentiel, qui peut être utilisée comme support dès la phase de conception du référentiel puis être utilisé dans le temps par les équipes RH mais également opérationnelles qui disposeront d'un outil de requêtage robuste qui conviendra non seulement dans un contexte RH mais également projet.

D'un point de vue fonctionnel, un module de gestion des Compétences apporte :

- Un catalogue de métiers mis à disposition de tous les salariés : un espace d'information sur les métiers mais également un espace de communication pour les RH qui pourront mettre en avant certains métiers grâce à des articles ou témoignage.
- Une interface permettant de faire des recherches de salariés sur la base de compétences.
- La gestion du catalogue métiers & compétences permettra de mettre à jour et de créer son référentiel Emplois & Compétences.

Plan de succession

Un dispositif de GPEC se doit de présenter un module Plan de Succession permettant aux départements RH de piloter, d'anticiper et ainsi contribuer à la gestion et le contrôle du risque dans l'organisation. Les RH peuvent désormais gérer en temps réel et identifier les postes clés, les successeurs potentiels ainsi que les pistes d'évolution afin de proposer une visibilité sur les évolutions à 12 mois, objectif réaliste, voire plus.

Gestion des révisions salariales

Un dispositif de GPEC intègre un module de gestion des révisions salariales. Cette solution logicielle de gestion de la rémunération est avant tout un outil de management pour tous les managers. Le but est que l'ensemble de la chaîne hiérarchique soit impliquée. Le logiciel de gestion de la rémunération est donc accessible par tous les responsables hiérarchiques de la société. Le processus peut être organisé en phases et être cadencé. L'objectif est de parvenir à des revalorisations salariales plus justes, en phase avec l'ensemble des processus RH et de gérer de manière fine et précise les enveloppes allouées en temps réel.

Des outils avancés de pilotage et de reporting

Un dispositif GPEC doit apporter des outils de pilotage et de reporting puissants et avancés. Tout d'abord, des tableaux de bord accélèrent et sécurisent les campagnes d'entretien couvrant la préparation, l'entretien lui-même jusqu'à la validation.

Il est également aisé de réaliser un suivi d'équipe, outil de haute importance pour les managers, et d'être notifié des échéances.

Enfin, des outils de reporting allant du rapport individuel au requêteur intégré complètent la palette de possibilités s'offrant aux Ressources Humaines et aux managers.

Un paramétrage aisé et en toute autonomie

Un aspect fondamental d'une solution de GPEC réside dans la flexibilité du paramétrage. En effet, il est possible de paramétrer les processus, les périmètres mais également les questionnaires en toute autonomie sans être dépendant d'experts de la solution logicielle.

Des éléments de différenciation

Une solution de GPEC apporte donc en une réponse globale aux problématiques et challenges majeurs rencontrés dans le vaste domaine de la gestion des talents.

Les grands points clés se déclinent comme suit :

- Une réponse globale aux problématiques de la GPEC
- La gestion de tous les types d'entretiens et des processus complémentaires
- Intuitif et simple à administrer
- Totalement flexible et paramétrable
- Une solution sécurisée et conforme RGPD
- Un déploiement rapide et simple

Un SIRH complet, modulaire et flexible

L'ensemble des fonctionnalités décrites ci-dessus s'intègrent dans une solution de gestion de la performance simple d'utilisation. L'aspect intuitif, la facilité de paramétrage et l'ergonomie permettront aux nouveaux utilisateurs de s'approprier l'environnement de manière aisée sans aucune formation spécifique poussée requise. De cette manière, l'outil recevra l'adhésion de l'ensemble des parties.

Le déploiement d'une solution de GPEC, réel outil de productivité, se conjugue avec des conseils d'expert autant en termes d'intégration que de métier et processus RH. Il sera donc important que vous soyez accompagnés par une équipe experte dans ces domaines techniques et métiers. Les équipes en charge du déploiement seront force de proposition et s'attacheront à livrer une solution qui reflète et optimise vos processus et vous accompagneront dans le temps. Une expertise s'étendant au-delà des processus liés aux entretiens et couvrant les Best Practices autour des processus du domaine RH sera attendue.

La solution de GPEC de votre choix, afin de satisfaire aux besoins d'interopérabilité explicités plus haut, s'intégrera de manière native dans une suite RH cohérente de manière à favoriser l'évolutivité ainsi que la mutualisation des processus. L'évolutivité s'entend également sous l'angle réglementaire ; l'attente étant que la solution retenue reflète les dernières directives.

Ne perdez pas de vue que les éléments évoqués ont pour but que vous aboutissiez au choix d'une solution de gestion RH pérenne, évolutive qui vous permette de satisfaire aux enjeux stratégiques que représentent le pilotage de la performance au regard des mutations majeures du monde du travail.