Contribuez à la GPEC de l'entreprise – Cartographier les ressources

Le contexte du projet

Expertise, un bureau d'études de 831 salariés, composé d'un siège social de 230 personnes et de deux établissements régionaux connaît un contexte économique défavorable : le chiffre d'affaires est en baisse et les clients actuels se plaignent, car le bureau d'études n'arrive pas fournir les études commandées dans les délais. Le cabinet manque également de compétences et n'arrive pas à attirer des talents du fait d'une mauvaise image et d'une politique de rémunération qui est en-dessous du marché. La direction générale décide de faire évoluer la société afin que celle-ci soit plus compétitive.

Mon rôle et ma contribution

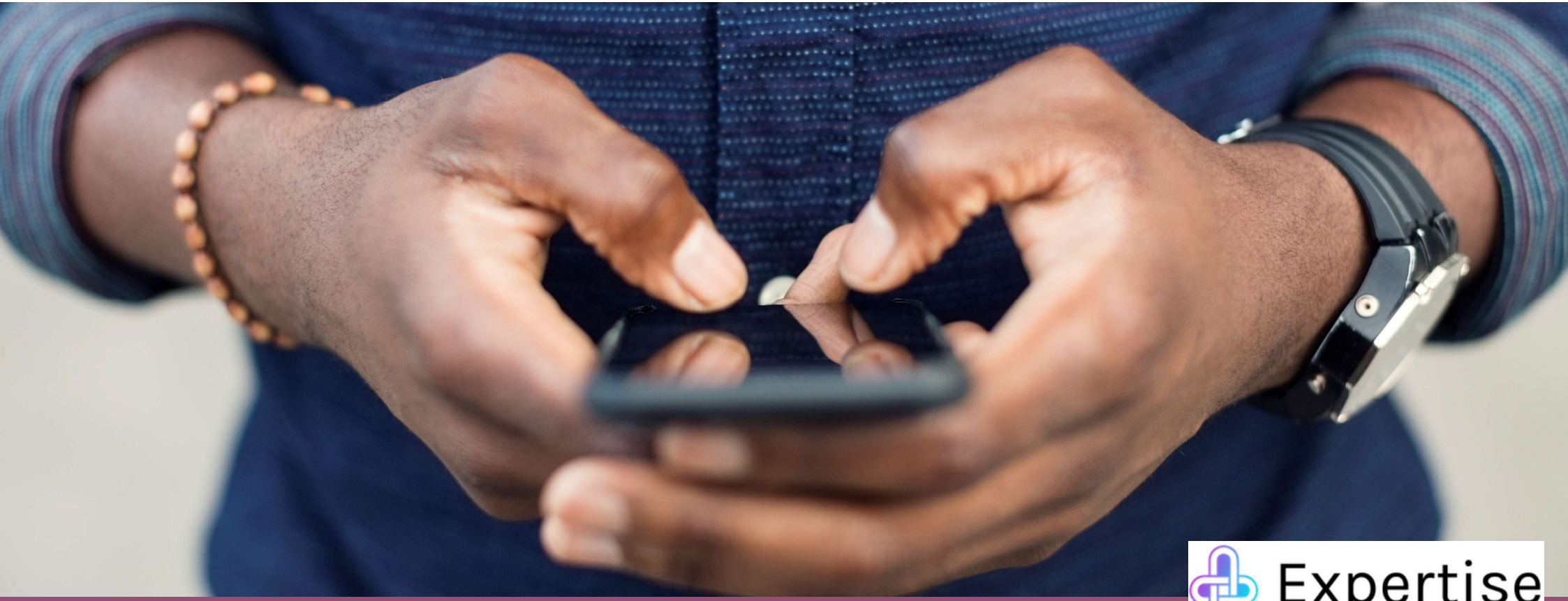
En tant que responsable de la formation, je suis sollicitée pour piloter la GPEC du groupe afin d'accompagner l'entreprise dans son évolution et de développer l'employabilité des salariés, en commençant par la fonction RH. Le but est de créer un service de formation dans le futur.

Livrables attendus

- ❑ le bilan quantitatif des effectifs
- ❑ la cartographie des métiers
- ❑ le processus d'intégration des nouveaux arrivants
- ❑ la proposition concernant l'employabilité des salariés
- ❑ le référentiel du futur responsable Formation

Les compétences mobilisées

- ✪ Conduire un diagnostic compétences
- ✪ Élaborer un référentiel métier
- ✪ Mettre en place une démarche de transfert des savoir-faire
- ✪ Repérer et déployer les dispositifs de validation de compétences
- ✪ Réaliser un bilan quantitatif des effectifs



Expertise

Cartographie des ressources

Janvier 2022

Bilan des effectifs des principaux départements

Expertise

Bilan de la pyramide des âges

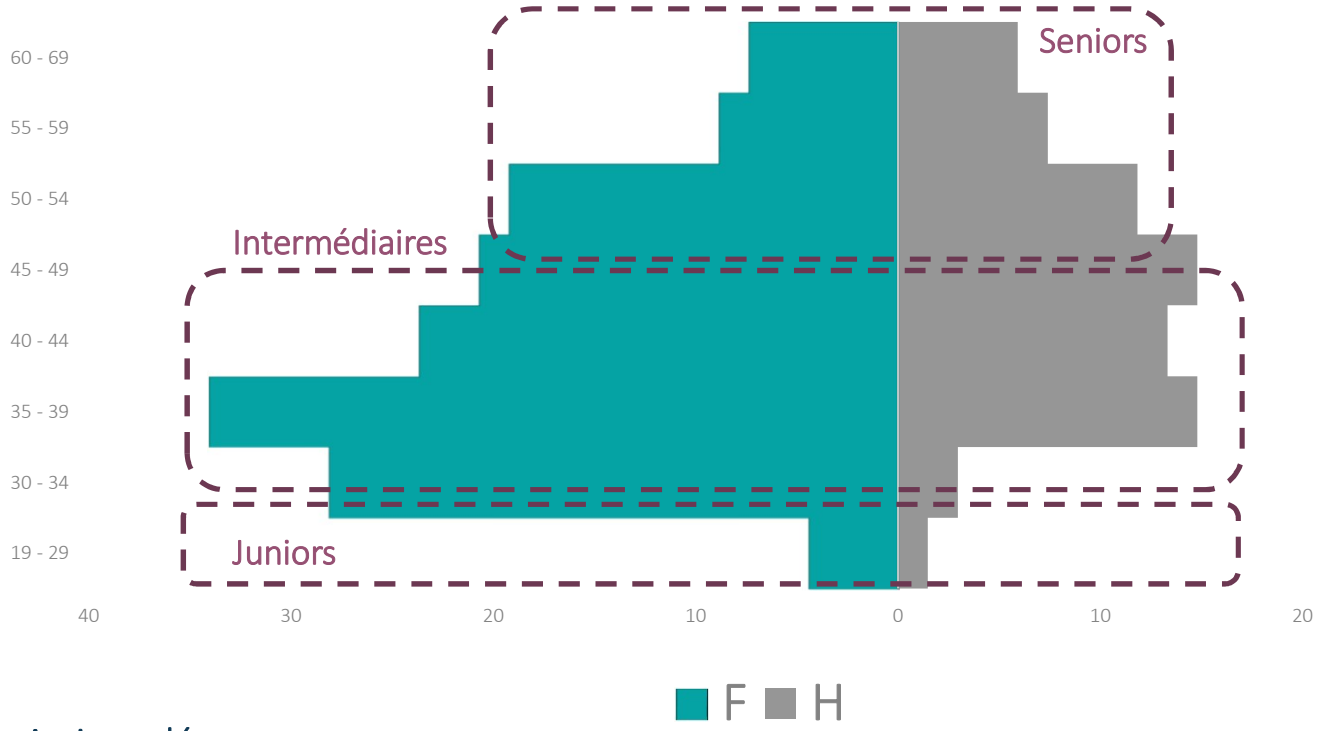
Analyse par sexes de l'effectif total

Forme générale : poire écrasée
Comparaison H/F: équilibrée

Tendances clés : Les jeunes sont majoritaires avec faible ancienneté. Dynamisme, souplesse et réactivité liées à la jeunesse des profils.

Risques liés à l' âge : moyen

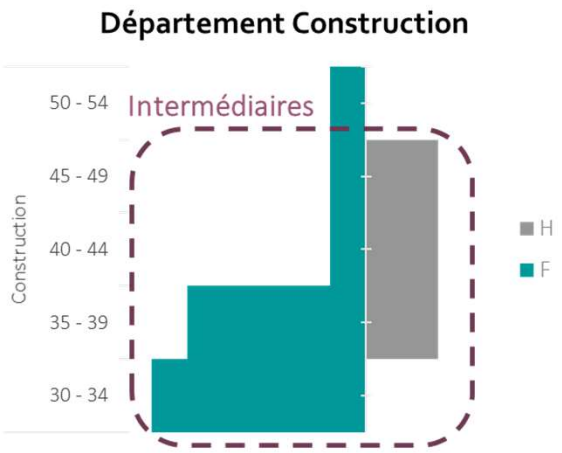
Tranche 60 – 69 : faible proportion
Tranche 20 – 29 : faible proportion
Tranches intermédiaires : proportion élevée

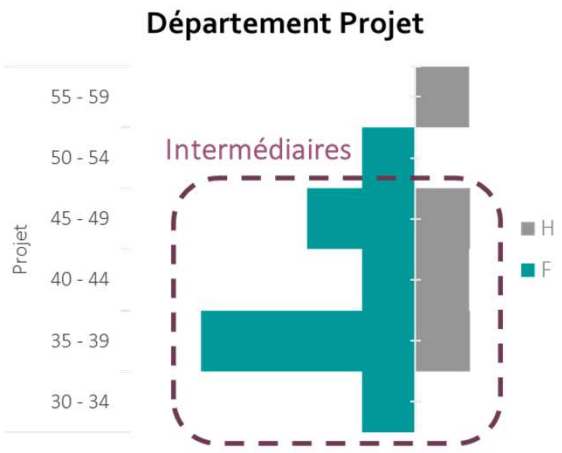


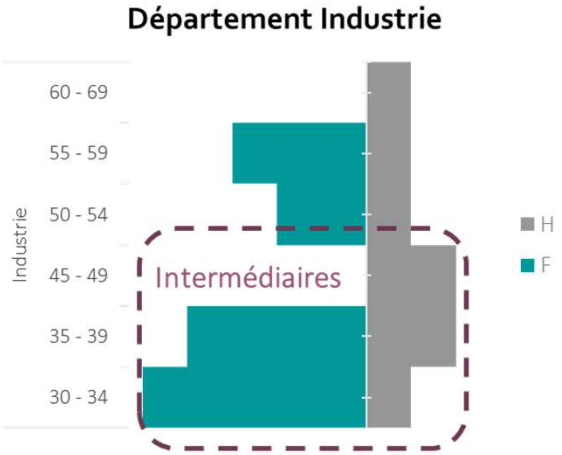
Actions clés :

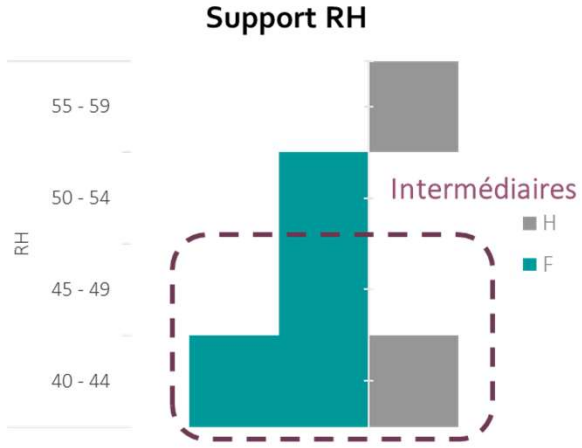
- ✓ Besoins de mobilité et de promotion
- ✓ Besoins de formation
- ✓ Besoins de recrutements
- ✓ Anticiper les départs des tranches 55 à 69 ans

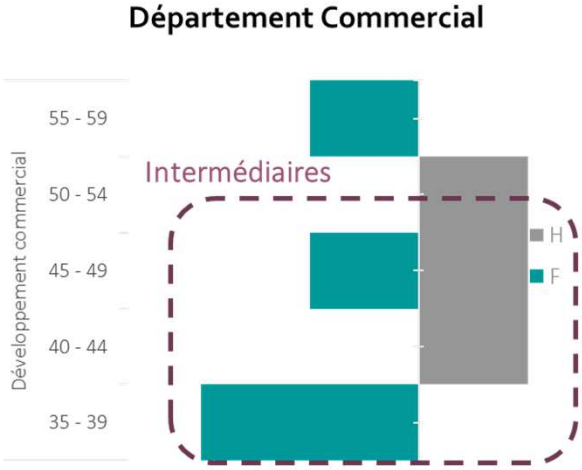
Stagnation de l'expérience et turn-over

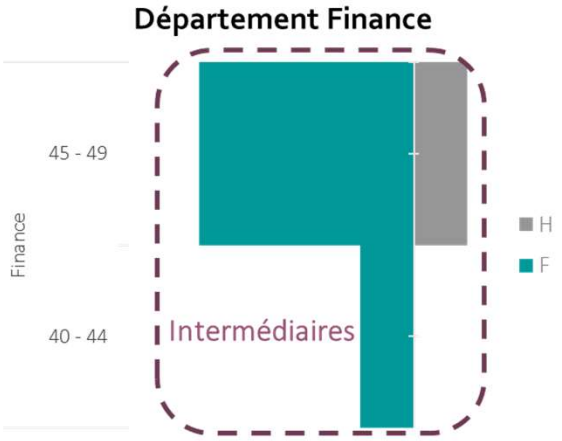










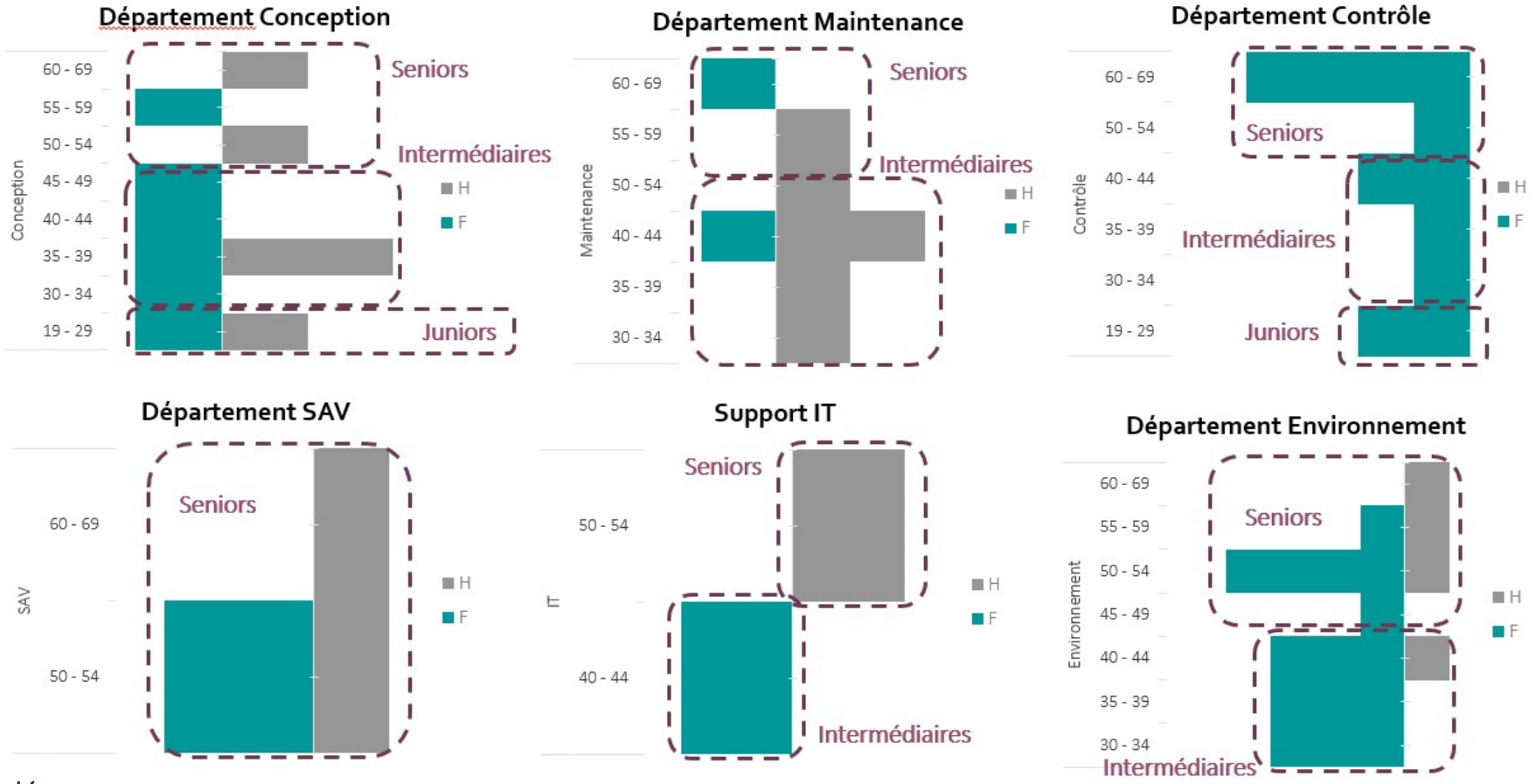


Tendances clés : Les populations intermédiaires sont très majoritaires et

Actions clés :

- ✓ Besoins de mobilité et de promotion
- ✓ Besoins de formation
- ✓ Recrutements à envisager
- ✓ Anticiper les démissions

Pertes de compétences et déséquilibre des âges



Tendances clés :

- Les proportions de profils juniors et seniors sont déséquilibrées
- Moyennes d'âge nécessitant un rééquilibrage

Risques liés à l'âge : perte de compétences, risques de pénurie dans l'encadrement des intermédiaires et des juniors.

Actions clés :

- ✓ Besoins de mobilité et de promotion
- ✓ Besoins de formation
- ✓ Besoins d'encadrement
- ✓ Anticiper les départs des tranches 55 à 69 ans
- ✓ Recrutements à poursuivre pour équilibrer

Cartographie & référentiel des métiers

Expertise

Référentiel de compétences

Conception et descriptif du référentiel de compétences disponible sous Excel

Cartographie_Emplois_ Compétences_Expertise.xlsx

✓ Fichier source des effectifs

✓ Répartition et agrégation des effectifs en Filières/Métiers/Emplois/Postes.
✓ Description de chaque postes avec sa finalité, ses missions principales, et ses macro-compétences.

Sources d'informations

- ❑ Observatoire des métiers du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'évènement
- ❑ L'Apec
- ❑ Fiches Rome de Pôle Emploi
- ❑ Site web L'Industrie recrute
- ❑ Manpower

Exemple : « Directeur de projet »

Filière	Métier	Emploi	Poste	Statu	Effectifs	Finalité	Missions principales	Compétences
Projet	Gestion de projet	Directeur de projet	Directeur de projet	Cadre	5	Le Directeur de projet est responsable du pilotage d'un ou plusieurs projets, de la phase d'étude jusqu'à la réalisation, dans le cadre des objectifs fixés et du respect des impératifs de coûts, de délais et de qualité.	**Analyser et étudier les besoins :** Le Directeur de Projet fait émerger les besoins du client (interne ou externe) et l'assiste dans l'élaboration du cahier de charges du projet. **Etablir et négocier le budget et l'organisation du programme :** Il rédige le plan de réalisation du projet comprenant le calendrier avec les différents jalons, les moyens humains, techniques et financiers, le budget et tous les éléments essentiels à l'exécution dans le respect des objectifs. Il anticipe les impacts des transformations et conduit l'accompagnement au changement. **Piloter et coordonner le programme :** Il constitue et encadre l'équipe du projet puis consulte les entreprises, fournisseurs ou prestataires nécessaires à sa réalisation. Il garantit une remontée claire et régulière des informations au service client et à sa hiérarchie. Il coordonne et contrôle l'activité de l'ensemble des acteurs concernés par le projet. Il suit le déroulement du projet et fait respecter les contrats en matière de délai, budget, qualité et sécurité. Il gère et anticipe les risques ou aléas techniques majeurs et participe à la définition et la mise en œuvre du plan relatif au changement (formation, communication, assistance...) afin de diffuser les nouvelles pratiques et aboutir aux résultats escomptés pour le projet.	- Gérer un projet - Mettre en œuvre un équipement - Communiquer efficacement - Faciliter les projets et transformations - Analyser et gérer les risques - Encadrer une équipe - Assister la Maîtrise d'Ouvrage en cadrage projet - Mener les études et la conception d'un équipement - Négocier et gérer une relation contractuelle - Piloter la performance d'une organisation - Travailler à distance en mode collaboratif - Utiliser les outils bureautiques

Effectifs des ressources humaines à Bordeaux

Par Filières / Métiers / Emplois / Nombre de postes

Direction

- Direction générale — 1 — 1
- Direction de service — 1 — 1

Office management

- Accueil & standard — 1 — 1
- Secrétariat Assistanat — 1 — 8

Support

- Administration & Finances — 3 — 6
- Informatique — 2 — 2
- Ressources Humaines — 3 — 4

Commerciale

- Marketing — 2 — 2
- Vente — 2 — 6
- Service client — 1 — 4

1 seule fonction

Projet

- Gestion de projet — 7 — 37

1 seul métier

7 métiers
71 postes

Technique

- Maintenance — 4 — 8
- Conception — 2 — 6
- Construction — 5 — 22
- Contrôle — 4 — 9
- Énergie — 4 — 6
- Environnement — 8 — 13
- Industrie — 4 — 7

Expertise

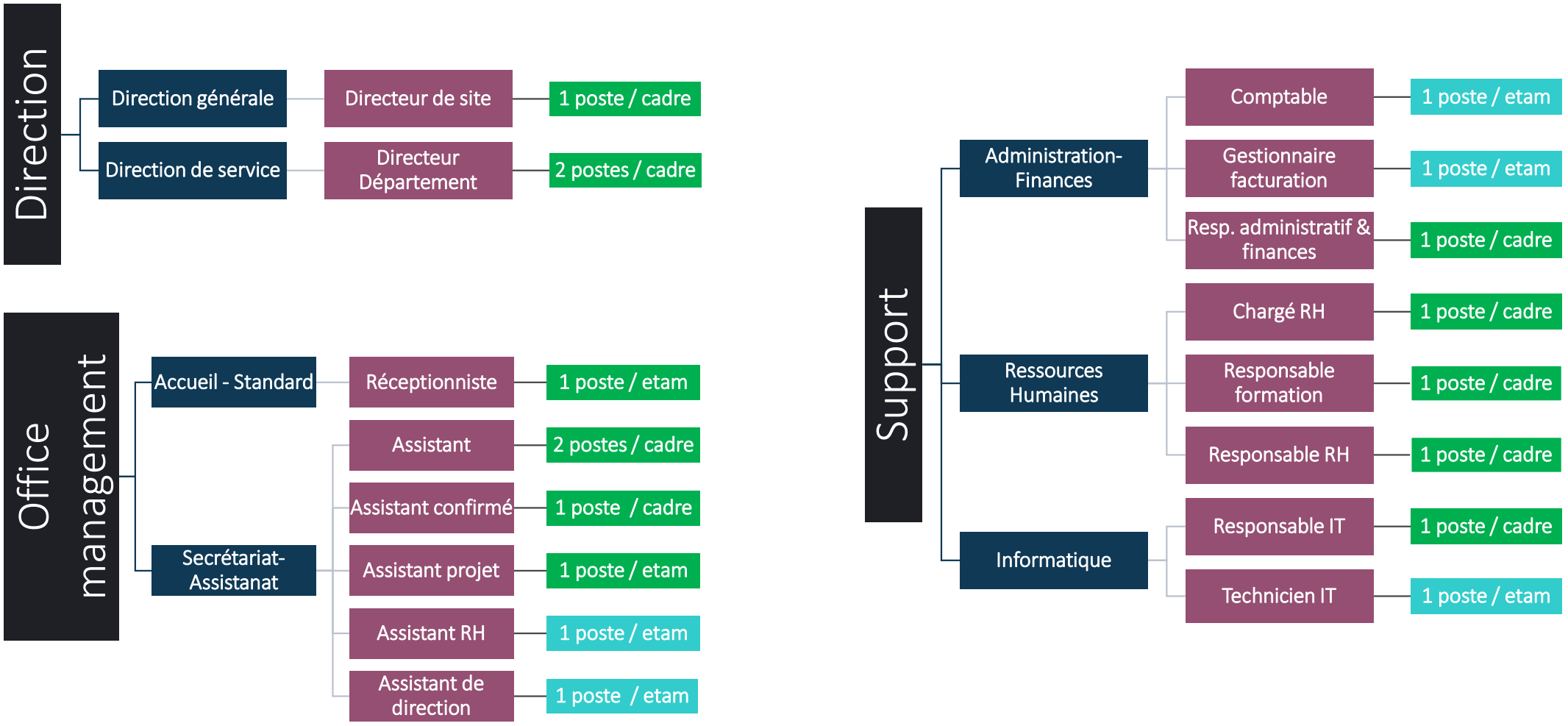
6 Filières | 18 Métiers | 44 Emplois

144 Postes

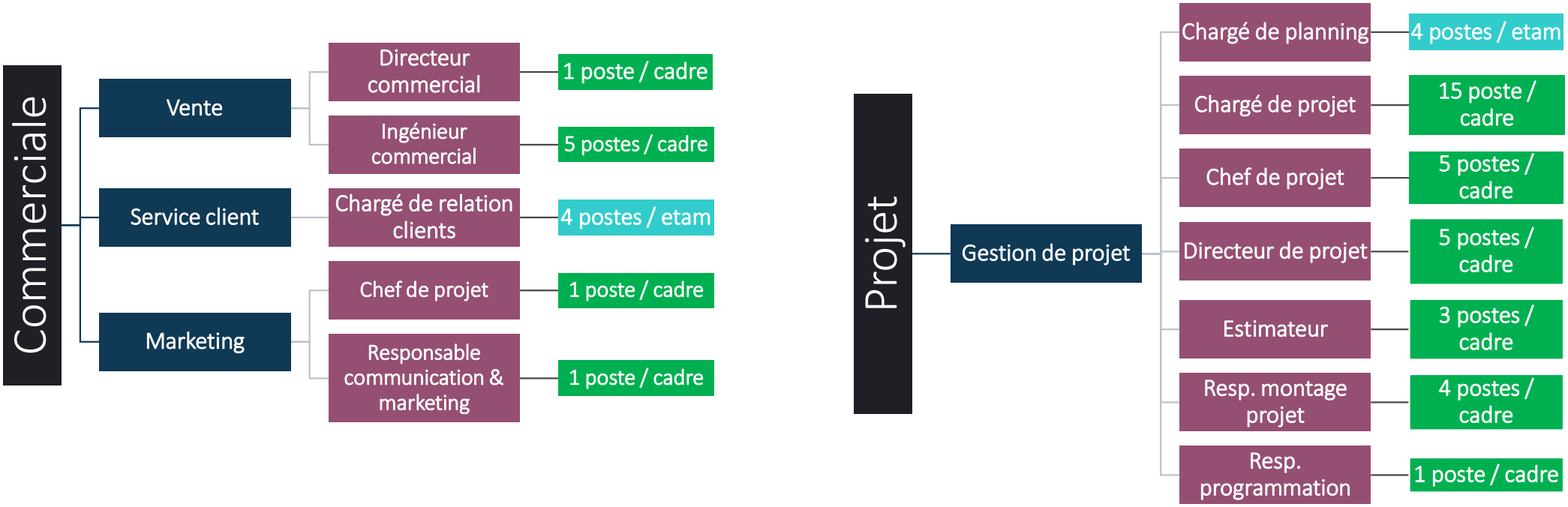
97 cadres

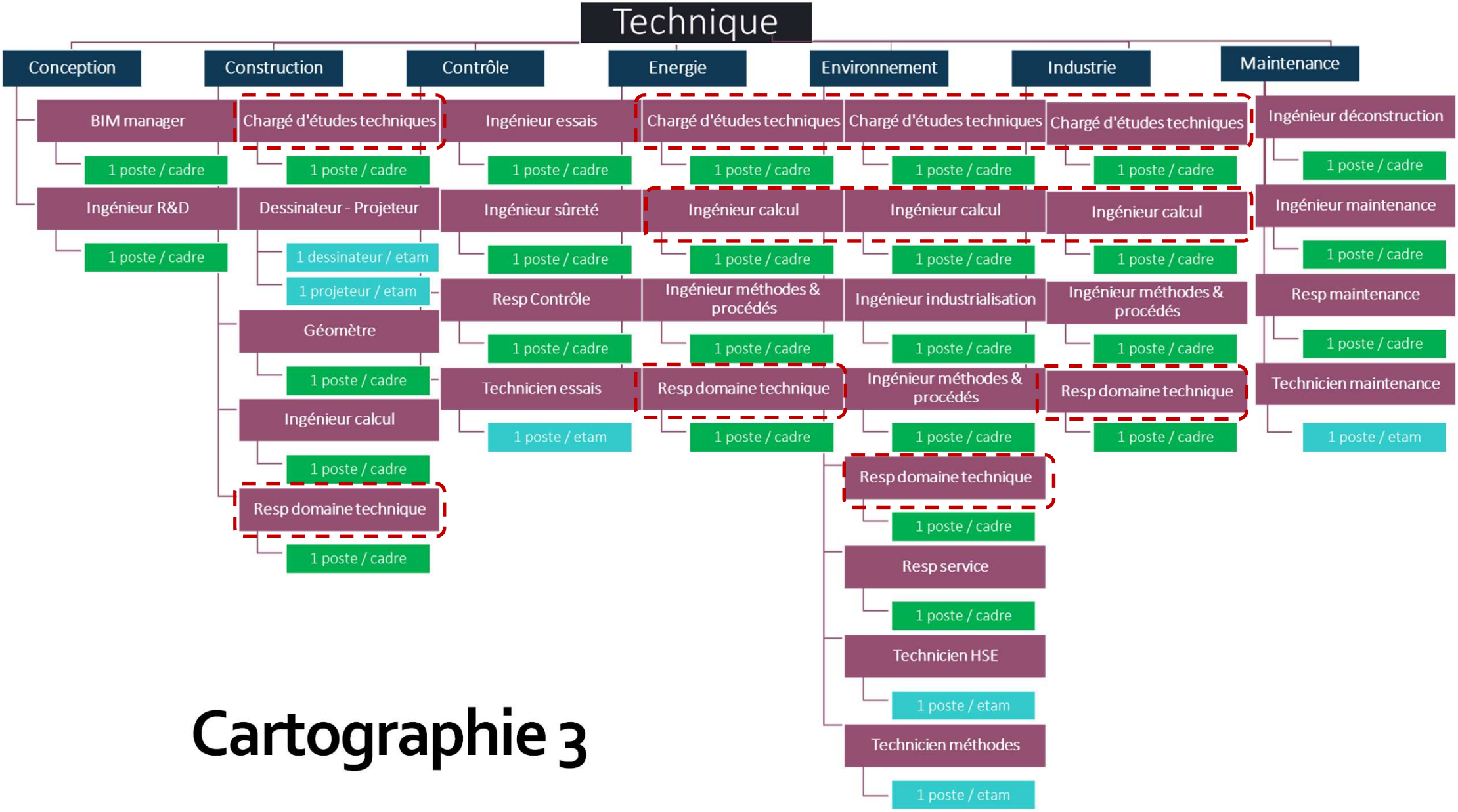
47 etam

Cartographie 1



Cartographie 2





Cartographie 3