

Gris Découpage optimise sa GRH : la 1ère année d'application du plan de GPEC porte ses fruits.

Entreprises et Carrières - Décembre 2001

GESTION DES COMPÉTENCES { La société Gris Découpage, implantée à Lesmenils (Meurthe-et-Moselle), qui achève un investissement en équipement d'une valeur de 25 millions de francs a lancé, parallèlement, un programme d'optimisation de ses ressources humaines.

Gris Découpage optimise sa GRH

Leader européen dans la fabrication de rondelles métalliques, Gris Découpage applique, depuis septembre dernier, son plan de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au personnel administratif de l'entreprise. Mise en place au début de l'année pour les salariés de production et les cadres, cette GPEC consiste, selon la direction, en « la conception, la mise en oeuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions cohérents, visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins de l'entreprise et ses ressources humaines en fonction de son plan stratégique, en impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle ».

Fiches d'emploi. Concrètement, tous les services ont vu l'instauration de "fiches d'emploi" destinées à dessiner, avec précision, « le contour de chaque

poste de travail, comme le précise Laurent Giancesello, responsable comptabilité et ressources humaines de Gris Découpage, et à définir des objectifs à travers des entretiens d'évaluation, à mettre en place des moyens pour atteindre ces objectifs ».

La gestion prévisionnelle instaure un climat de confiance au sein de l'entreprise et motive l'ensemble des effectifs

Chacun des 99 salariés de l'entreprise, ainsi que le Pdg possèdent sa fiche d'emploi qui précise le poste occupé, les missions à remplir et le contenu de la fonction. Robert Rothenmacher, responsable d'équipe production, a ainsi pour mission « d'optimiser l'utilisation et la gestion des moyens de production mis à sa

disposition, de coordonner l'ensemble des postes de charge placés sous sa responsabilité et d'encadrer, manager et animer une équipe d'ouvriers qualifiés ». Cette fiche s'accompagne d'une évaluation des effectifs selon la méthode 360° *feed back*. Ce dossier d'évaluation sert de support à l'entretien que passent chaque année les salariés de Gris Découpage. « Ce bilan est l'occasion de rencontrer l'ensemble des salariés, d'évaluer leurs compétences, de privilégier la promotion interne et, enfin, d'établir un bilan social permanent », explique Laurent Giancesello.

Robert Rothenmacher, qui a intégré l'entreprise de Lesmenils en 1984, exposera ses objectifs de carrière lors de son second entretien fin 2000-début 2002. « Lors de mon premier entretien au début de l'année avec mon responsable hiérarchique direct, j'ai évoqué ma volonté de sortir

de l'atelier et les lacunes existantes au poste méthodes. J'ai donc quitté ma place de chef d'équipe pour occuper aujourd'hui ce poste », se souvient Robert Rothenmacher qui a vu son salaire quadruplé en dix-huit ans d'ancienneté.

Démarche qualité. Pour le salarié, cette GPEC instaure un climat de confiance au sein de l'entreprise et motive l'ensemble des effectifs.

Cette méthode de gestion s'inscrit, par ailleurs, dans la démarche qualité de Gris Découpage. « Elle permet de faire une cartographie des métiers de l'entreprise et de créer une adéquation entre les compétences des salariés et le poste occupé », indique Francis Gris, le Pdg qui établit la stratégie de développement de l'entreprise en collaboration avec ses salariés.

Sandra Hemzelec