

# CAHIER DES CHARGES

*Pour la réalisation d'un diagnostic GPEC dans les groupes de distribution des services de l'automobile*

Le présent cahier des charges s'adresse aux Groupes de Distribution des Services de l'Automobile qui souhaitent présenter un projet de diagnostic de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) à la commission de sélection des projets pour obtenir son financement.

On entend par Groupe de Distribution des Services de l'Automobile :

- un groupe doté d'un SIREN composé d'établissements dotés de SIRET
- des entreprises dotées de leur SIREN respectif mais liées juridiquement par un actionnaire commun via une holding au niveau de laquelle des fonctions transverses existent ou sont en projet
- un chef d'entreprise qui dirige des entreprises des Services de l'Automobile distinctes mais qui souhaitent explicitement les engager dans une démarche d'intégration transversale.

## I. IDENTITE DU GDSA

### RAISON SOCIALE :

### COORDONNEES :

  
  

### NOM (S) du ou des DIRIGEANT(S) :

  

### NUMERO DE SIREN (Siège Social) :

## STRUCTURE DU GDSA :

Existence d'une HOLDING ? OUI  NON

Si oui, fonctions existantes au sein de la Holding ?

---



---

Nombre de SITES ?

Groupe REGIONAL  Groupe MULTIREGIONAL ?

Si groupe multirégional, régions d'implantation du GDSA :


Groupe MONOMARQUE  Groupe MULTIMARQUES

Si groupe multimarques, noms des marques représentées :


Existence d'un organigramme du GDSA : OUI  NON

(Si oui , le joindre à la réponse au cahier des charges)

Organisation de la fonction RH

Centralisée au niveau du Groupe  Décentralisée au niveau de chaque site

Missions de la fonction RH (*administration du personnel, paie, formation, recrutement,...*)

---



---



---



Diagnostic et conseil



Anticiper les compétences et les emplois de votre entreprise

EFFECTIFS (Répartition par MARQUE et par SITE) ? *Eventuellement sur doc annexe*

	Marque 1	Marque 2	Marque 3	Marque 4	...		
ii. Site A							
Site B							
Site C							
Site D							
Site E							
Site F							
Site G							
Domaine d'activités de l'entreprise	Nb de sites concernés par l'activité	Nombre de personnes affectées à l'activité					
		Nb de femmes	Nb d'hommes	Nb d'apprentis		Nb de Contrats de professionnalisation	
				Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
VENTE VN							
VENTE VO							
MAINTENANCE							
CARROSSERIE							
VENTE DE PIECES ET ACCESSOIRES							
DEPANNAGE							
LOCATION							
AUTRES (préciser)							

IDENTITE DU DEMANDEUR :

Nom / Prénom :

Adresse :

Fonction :



Numéro de téléphone fixe :

Numéro de téléphone portable :

Adresse mail :

---



---

### III. LE PROJET DE DIAGNOSTIC DE GPEC :

**3-1 Eléments de contexte : Préciser les éléments de contexte qui motivent le projet de diagnostic** (*Evolution de la stratégie de l'entreprise, projets, évolutions d'activités susceptibles d'impacter les emplois et les compétences, problèmes dans le domaine des Ressources Humaines ou de la Gestion des Emplois et des Compétences...*)

---



---



---



---



---

**3-2 Ses objectifs : Indiquer le ou les objectifs concernés par le projet de diagnostic**

Maintien et développement des compétences

- Préciser la ou les population(s) professionnelle(s) intéressée (s) (fonction (s), domaine (s) d'activités, site (s), marque(s)et nombre) voire le champ de compétences concerné

---



---



---



---



---

- Préciser les résultats attendus et les indicateurs d'atteinte de ces résultats (par rapport à cet objectif, il s'agit des résultats du diagnostic et non des actions susceptibles de faire suite à ce dernier)

---



---

Prévention de l'inadéquation de la qualification des salariés à l'évolution de leur poste de travail (réduction des risques de déqualification ou de surqualification du personnel)

- Préciser la ou les population(s) professionnelle(s) concernée(s) (fonction (s), domaine (s) d'activités, site (s), marque(s)et nombre)

- 
- 
- 
- Préciser les résultats attendus et les indicateurs d'atteinte de ces résultats (par rapport à cet objectif, il s'agit des résultats du diagnostic et non des actions susceptibles de faire suite à ce dernier)

Reconversion de certaines catégories de personnels

- Préciser la ou les catégorie(s) de personnel (s) concernée(s) (fonction (s), domaine (s) d'activités, site (s), marque (s) et nombre)

- 
- 
- 
- Préciser les résultats attendus et les indicateurs d'atteinte de ces résultats (par rapport à cet objectif, il s'agit des résultats du diagnostic et non des actions susceptibles de faire suite à ce dernier)

Amélioration des pratiques de Gestion des Emplois et des Compétences (gestion et harmonisation des recrutements, intégration des nouveaux collaborateurs, gestion des carrières, mise en œuvre de mobilités internes, création de parcours professionnels personnalisés, intégration des dispositions juridiques et sociales spécifiques à la Branche Professionnelle )

- Préciser éventuellement les pratiques à améliorer

- 
- 
- 
- Indiquer les motifs associés à la poursuite de cet objectif

- Préciser les résultats attendus et les indicateurs d'atteinte de ces résultats (par rapport à cet objectif, il s'agit des résultats du diagnostic et non des actions susceptibles de faire suite à ce dernier)
- 
- 
- 

### 3-3 Les prestations permettant d'aboutir au diagnostic

➤ Sera réalisé de manière systématique

- Le repérage des données clés du GDSA en termes d'évolution historique, d'implantation géographique, en fonction de son contexte économique et financier et des marques représentées.

- Préciser la \_\_\_\_\_ durée envisagée :

➤ Prestations à la carte : Indiquer les prestations retenues

- La détermination des besoins en matière d'emplois et de compétences de l'entité économique à partir de l'identification de ses problématiques principales en matière de stratégie, d'organisation, de métiers et de compétences

- Préciser l'entité économique concernée (le GDSA dans son intégralité, le ou les sites, ...)
- 
- 
- 

- Préciser la durée envisagée de la prestation : \_\_\_\_\_

- La détermination des besoins en matière d'emplois et de compétences à partir du diagnostic des activités en termes de performances quantitatives et qualitatives, d'organisation, de gestion, de rentabilité

- Préciser le ou les domaines d'activités retenues (maintenance, carrosserie-peinture, pièces de rechange, vente de véhicules neufs, vente de véhicules d'occasion, activités supports...)

---

---

---

- Préciser la durée envisagée de la prestation : \_\_\_\_\_

- L'établissement d'une cartographie des emplois en référence au RNQSA combinée à une analyse des caractéristiques de la population salariée

- Préciser les filières d'emplois concernées :

---

---

---

- Préciser la ou les population(s) concernée(s) ((fonction (s), site (s), marque (s) et nombre) :

---

---

---

- Préciser la durée envisagée de la prestation :

---

---

---

- L'analyse des données sociales de l'entreprise (bilan social, informations fournies aux instances représentatives du personnel)

- Préciser la durée envisagée de la prestation : \_\_\_\_\_

- L'évaluation des compétences et des potentiels

- Indiquer la ou les populations professionnelles concernées par cette évaluation (fonction (s), site (s), marque (s) et nombre) voire les compétences métiers évaluées

---

---

---

L'analyse des pratiques de gestion des emplois et des compétences

- Préciser la durée envisagée de la prestation \_\_\_\_\_

### 3-4 Les mesures envisagées pour la réussite du projet

- Les modes de communication autour du diagnostic au sein du GDSA : indiquer la manière dont va être assurée cette communication (à quels moments, avec quels objectifs, par quels acteurs et auprès de qui).

---



---



---



---

- Les modalités de suivi du projet

*"Le comité de suivi du projet : celui-ci s'assure de la conformité de la mise en œuvre du diagnostic par rapport au projet présenté à la commission de sélection, traite des difficultés susceptibles d'intervenir, identifie d'éventuelles actions de régulation, participe à l'évaluation du diagnostic.*

*Il est piloté et organisé par la délégation régionale de l'ANFA.*

*Il doit comprendre au minimum : un membre de la délégation régionale de l'ANFA, un représentant du prestataire, un représentant de l'entreprise.*

- *Indiquer les membres du comité de suivi et la périodicité de ses réunions.*

---



---

- *Indiquer le nom de la ou des personne(s) chargée (s), au sein du GDSA, de garantir la bonne mise en œuvre du diagnostic.*

---



---

- Les engagements pris par le GDSA pour favoriser le bon déroulement du diagnostic (disponibilité et tenue des engagements des différents acteurs concernés, mise à disposition des éléments d'information requis...)



---

---

---

**3-5 Préciser en quoi, le projet favorise l'intégration transversale des entités composant le GDSA**

---

---

---

**3-6 Indiquer la durée du diagnostic, son coût (attention, la prise en charge maximale de l'ANFA est de 1350 € HT/jour dans la limite de 30 jours) et son calendrier**

---

---

---

---

---

---

**3-7 Le coût de ce diagnostic est pris en charge dans le cadre de la convention signée entre l'Etat et l'ANFA « Compétences/Emplois 2 ».**

**Indiquer votre choix relatif au paiement de ces journées :**

- Le demandeur paie la facture du prestataire qu'il retourne acquittée pour remboursement à l'ANFA
- Le demandeur confie la subrogation à l'ANFA afin que celle-ci s'acquitte du paiement du prestataire.

 **PRESTATAIRE RETENU PAR LE GDSA :**



Diagnostic et conseil



Anticiper les compétences et les emplois de votre entreprise

**RAISON SOCIALE :**

--

**COORDONNEES :**


## V. Les critères d'éligibilité du projet

- Les objectifs du projet de diagnostic concernent un ou plusieurs des objectifs ci-dessous et répondent, pour les trois premiers, aux critères indiqués :
  - *Maintien et développement des compétences : le nombre et les caractéristiques des populations professionnelles concernées sont précisés*
  - *Prévention de l'inadéquation de la qualification des salariés à l'évolution de leur poste de travail : le nombre et les caractéristiques des populations professionnelles concernées sont précisés*
  - *Reconversion du personnel : les catégories de personnel ciblées sont envisagées*
  - *Amélioration des pratiques de Gestion des Emplois et des Compétences*
- Les prestations retenues, parmi celles proposées dans le cahier des charges pour aboutir au diagnostic, sont cohérentes par rapport aux objectifs assignés à ce dernier
- Le GDSA s'engage à mettre en place les mesures figurant dans le cahier des charges pour la réussite du projet
- Le projet de diagnostic favorise l'intégration transversale des entités composant le GDSA
- Le prestataire retenu répond à, au moins, trois sur quatre des exigences suivantes :
  - Forte expérience des prestations dans le champ de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences*
  - Forte expérience et maîtrise avérée des réalités économiques, technologiques, juridiques et sociales de la branche des services de l'automobile*
  - Maîtrise avérée du Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile*
  - Mise à disposition d'un outil de diagnostic des compétences en lien avec le Répertoire National des Qualifications des Services de l'Automobile, fiable et reconnu.*

## VI. Les conclusions de la commission de sélection

A l'examen du projet, la commission de sélection des projets peut aboutir à trois types de décision :

- Acceptation du projet
- Refus du projet
- Ajournement du projet : dans ce cas, trois jours de prestations financés peuvent être proposés au GDSA demandeur pour affiner ou modifier son projet avec l'aide du prestataire.

**Pour passage à la commission de sélection du.....projet à retourner avant le.....à :**

**Délégation ANFA :**

**Conseiller entreprise :**

**Téléphone :**

**Adresse mail :**

*Le signataire s'engage à ce que le GDSA mette tout en œuvre pour favoriser le bon déroulement du diagnostic.*

**Date et signature du demandeur**

**Cachet du GDSA**