

# DIAGNOSTIC GPEC



- |  | Plutôt<br>oui            | Plutôt<br>non            |
|--|--------------------------|--------------------------|
| 1. Les emplois ou fiches de fonction sont décrits ou j'utilise les fiches décrites par la Branche.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. La Direction générale met la compétence au cœur de l'organisme.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Le manager est convaincu qu'il est le premier développeur de compétences.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Le manager conduit tous les deux ans les entretiens professionnels avec ses collaborateurs.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. La direction de l'organisme identifie chaque année, les axes stratégiques et les compétences clés à acquérir pour augmenter sa compétitivité.                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Le manager favorise le départ en formation de ses collaborateurs car il est persuadé de l'importance des compétences pour atteindre les objectifs de son unité. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Pour chaque métier, on connaît les compétences associées.   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. La Direction générale a pour préoccupation majeure la capitalisation des compétences stratégiques.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



9. Les managers utilisent régulièrement les référentiels de compétences de l'organisme quand ils souhaitent élaborer le plan de formation de l'équipe.
10. L'organisme utilise les référentiels de compétences pour organiser les mobilités et les recrutements.
11. La Direction générale connaît ses métiers stratégiques et a une bonne connaissance des salariés qui les détiennent.
12. L'organisme a une politique RH différenciée qui a pour objectif de fidéliser les personnes qui occupent des emplois stratégiques.
13. Les managers développent des compétences en pédagogie et sont de réels développeurs de talents.
14. Le dirigeant et ses managers réfléchissent régulièrement aux évolutions de métiers.
15. L'organisme détecte l'ensemble des potentiels de l'organisme et sait les fidéliser.
16. Le dirigeant de l'organisme sait utiliser les grilles d'analyse stratégique de son organisation pour mieux anticiper l'évolution des emplois et des compétences.
17. Les managers évaluent chaque année les collaborateurs sur les compétences exigées par l'emploi.



18. Le dirigeant utilise les données de l'observatoire du marché qui le concerne pour améliorer sa vision anticipatrice.
19. Les managers conduisent tous les ans les entretiens annuels.
20. Des groupes d'échanges, de capitalisation de bonnes pratiques permettent de mettre sous contrôle les savoirs clés.
21. L'organisme sait optimiser la formation et utilise au mieux les financements proposés.
22. Les managers veillent au développement des compétences de toute leur équipe et s'assurent de l'employabilité de chacun.