



FICHE-CONSEILS #11

LES CONDITIONS DE RÉUSSITE D'UNE GEPP DANS UNE TPE-PME

-  Impliquer les salariés/le CSE/les DS dès la phase de diagnostic (a minima, lors de la phase d'identification des métiers fragilisés).
-  Se saisir de cette « obligation » pour conduire une vraie (mais simple) GEPP pour tous les métiers de l'entreprise (et pas seulement les métiers fragilisés)
-  Se fixer des horizons de prévision réalistes à 2 ans maximum (mais pas trop courts non plus, afin de laisser le temps de l'action)
-  S'appuyer sur les 3 mentions « facultatives » des accords pour conduire sa GEPP :
 - . Présentation de la situation économique actuelle de l'entreprise
 - . Perspectives d'activité de l'entreprise à moyen terme et stratégie de l'entreprise
 - . Perspectives de l'emploi de l'entreprise à moyen terme
-  Définir les évolutions des métiers sur la base des orientations stratégiques de l'entreprise (*implication de la DG*)
-  Définir les évolutions des métiers sur la base de la connaissance du terrain (implication des représentants du personnel et des salariés)
-  S'appuyer sur ses salariés pour *construire* le projet d'accord afin de faciliter son *approbation* lors des phases de consultation/signature.