

METHODOLOGIE

AUDIT EMPLOYABILITÉ

“

*Les grandes réalisations sont
toujours précédées par de grandes idées...*

- Steve Jobs -



1 - Etat des lieux de l'entreprise

Au niveau macro-environnement

- Obtenir une vue globale de l'environnement
- Formaliser la stratégie de l'entreprise actuelle
- Identifier la concurrence et son positionnement
- Déterminer les opportunités et axes de développement
- Analyser le potentiel de développement
- Evaluer les risques opérationnels et financiers
- Evaluer les facteurs sociaux-culturels et environnementaux



2 - Objectif et cible du projet d'audit

- Effectuer une photo de l'existant du personnel (registre du personnel, tableaux de bord, etc..)
- Quantifier annuellement le turn-over interne et l'absentéisme (statistiques)
- Evaluer les compétences techniques et sociales des collaborateurs, leurs motivations et leurs envies de perfectionnement par le biais des évaluations annuelles
- Mesurer l'engagement des collaborateurs par le biais de sondages ou enquêtes de satisfaction.

5 - Déploiement du projet d'audit

- Déployer le projet d'audit en recourant à des analyses quantitatives, à la documentation existante (processus et procédures internes)
- Effectuer un audit du climat social (pyramide des âges, rôles, KPI's...)
- Rechercher les incidents critiques de collaboration intergénérationnelle
- Etablir un rapport de révision qui intègre une description de la mission, les travaux réalisés, les résultats, les constats et les mesures correctives
- Nommer une ou plusieurs personnes selon la taille de l'organisation, responsables du projet employabilité
- Mettre en place le plan d'actions en fixant les étapes et en ayant l'approbation des collaborateurs.

Au niveau micro-environnement

- Faire un inventaire des ressources et du capital humain
- Estimer l'impact du numérique sur son organisation
- Connaître le mode de communication interne (formelle ou informelle)
- Estimer l'adhésion des collaborateurs au changement.

3 - Budget et portefeuille financier

- Définir le budget et les ressources financières mises à disposition
- Mandater un cabinet d'audit si manque de ressources internes
- Acter la faisabilité du projet employabilité.

4 - Planification du projet d'audit

- Planifier le projet d'audit en fonction de l'analyse des risques et du constat de l'existant (macro et micro-environnement) en définissant les ressources à dispositions (EPT, budget).

6 - Suivi et optimisation

- Mettre en place des projets pilotes employabilité (reverse-mentoring, formation) auprès des collaborateurs pour les impliquer dans le changement
- Utiliser des outils d'analyses pour récolter des données à exploiter pour l'amélioration continue
- Suivi pour mettre en place des mesures correctives.





FIL ROUGE AUDIT EMPLOYABILITÉ

ETAPES	MISSIONS	DELAIS(*)
Etape 1	Etat des lieux de l'entreprise macro et micro-environnement	1 mois
Etape 2	Objectif et cible interne dans l'organisation	2 semaines
Etape 3	Budget et portefeuille financier	2 semaines
Etape 4	Planification du projet d'audit employabilité	1 mois
Etape 5	Déploiement du projet d'audit employabilité	3 mois
Etape 6	Suivi et optimisation du processus d'audit employabilité	En continu

Planification de l'audit

Déploiement de l'audit

(*) Délais : Echelle de temps adaptable et variable selon la taille de l'entreprise, son secteur d'activités et l'entendue de la mission employabilité.

En collaboration avec Emanuele Biagini, Directeur du Cabinet InterExperts.