



**ASSISES CSEEE
13 OCTOBRE 2009
CAPITAL HUMAIN !**

GPEC et ACTIVITÉ
Connais tes salariés, toi-même
la GPEC en PME comme levier
de développement

- GPEC: ca veut dire quoi ?
- Pour moi PME, ça sert à quoi et est-ce pour moi ?
- Qu'est ce que cela apporte pour la direction de mon entreprise ?
- Mes salariés l'attendent-ils?
- Comment , concrètement, ouvrir la question de la GPEC
- Y a-t-il des appuis ?



La GPEC : de quoi parlons-nous ?

- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences se traduit par **une triple finalité**
 - ✓ Faire en sorte qu'entreprise et salariés s'inscrivent dans le mouvement permanent des marchés, des technologies, des organisations que connaît notre Métier
 - ✓ Faire grandir les compétences nécessaires au développement de l'activité
 - ✓ Permettre à chacun de jouer son rôle d'acteur dans l'entreprise

La GPEC : de quoi parlons-nous ?

□ ANTICIPER

- Les emplois : dimensionner mes équipes
 - ✓ Pyramides des âges
 - ✓ Activité
 - ✓ Recrutement « durable »

- Les compétences
 - ✓ savoir s'adapter à la demande
 - ✓ savoir s'adapter à l'évolution technologique

Pour moi PME, à quoi sert la GPEC ? Est-ce pour moi ?

□ Un constat :

- L'évolution des métiers suit l'évolution des technologies
 - ✓ Rythme soutenu
 - ✓ Niveau de technicité grandissante
- Les enjeux sont de taille pour les entreprises
 - ✓ Nécessité d'aligner leurs offres à la capacité, à répondre à la demande suscitée
 - ✓ Nécessité de cultiver l'excellence technique afin de pallier aux risques de mise en cause de leur responsabilité professionnelle en cas de mal-façon
 - ✓ Enjeu d'Image : être toujours à la pointe du progrès

□ Les PME face à l'évolution des métiers

- Elles ne disposent pas d'une vision claire de leur environnement faute d'outils
- Elles gèrent au jour le jour pour faire face au plus pressé
- Elles n'ont pas toujours les compétences en interne pour gérer les ressources humaines (au-delà d'une gestion traditionnelle et



Qu'est ce que cela apporte à mon entreprise ?

□ La GPEC, c'est :

- Engager l'entreprise dans une démarche de
 - ✓ clarification de sa stratégie
 - ✓ d'anticipation de ses besoins RH pour les aligner sur la stratégie
- Apprendre à mettre en place les moyens nécessaires à une gestion des compétences raisonnée et structurée
- Apporter de la visibilité et de la confiance aux salariés
 - ✓ Dessiner des parcours professionnels clairs
 - ✓ Attirer des talents
 - ✓ Fidéliser les salariés
- Relancer / dynamiser / faire évoluer le dialogue social

- Ce parcours s'inscrit dans un processus d'anticipation permanente et d'adaptation des compétences au besoin du marché

Expression du besoin	Avancée stratégique (Direction)	Avancée organisationnelle (Managers opé.)	Avancée RH (DRH)
<p>AMONT Dispositif préalable</p> <p>> Disposer d'une photographie de l'existant</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic - Stratégie - Positionnement / Secteur - Métiers / Compétences critiques - Valeurs - Dialogue Social : information sur la stratégie 	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic - Organigramme - Processus clés - Fiches métiers - Entretien d'évaluation - Entretien professionnel 	<ul style="list-style-type: none"> - Diagnostic - Tableau de bord - Pyramides des âges - Conditions de travail - Formations - Dialogue Social - Réf. de compétences
<p>Gestion Prévisionnelle de l'Emploi</p> <p>> Adaptation progressive des hommes aux évolutions de l'emploi et des métiers</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prospective métiers / Compétences - Évolution du dialogue social (Accords) - Communication Interne 	<p>Développement des organisations</p> <p>:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Organisation apprenante - Conditions de travail - Autonomie / Responsabilisation 	<p>Outils / Processus Individuels / Collectifs</p> <ul style="list-style-type: none"> - du Bilan individuel - au Plan de développement...
<p>AVAL Gestion de crise Adaptation rapide/ contrainte en réaction</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Réadaptation / réalignement 	<ul style="list-style-type: none"> - Refonte / réorganisation 	<p>Outils du PSE : Mobilité interne / Mobilité externe</p>

Mes salariés l'attendent-ils ?

- C'est l'occasion de :
 - Faire évoluer la culture de management
 - Relancer des programmes de motivation
 - Penser « développement durable RH »
 - S'adapter à la génération Y, aux attentes des seniors, à la diversité....
 - Susciter de la confiance en soi à tous niveaux et faire des collaborateurs des acteurs engagés du changement
 - Renouveler le modèle du dialogue social dans l'entreprise
 - Revisiter des processus RH et dynamiser les outils existants
 - Positionner la fonction RH dans un projet global d'entreprise



Comment, concrètement, ouvrir la question de la GPEC ?

- Mobiliser les managers & les instances représentatives du personnel pour :
 - Expliciter la stratégie
 - Renforcer le dispositif d'intégration
 - Refonder le dispositif d'entretiens individuels
 - Donner de la visibilité sur les métiers & la mobilité interne
 - Diversifier l'offre de formation

Comment, concrètement, ouvrir la question de la GPEC ?

□ La feuille de route de la GPEC

THEMES	Quelle application à l'échelle de l'entreprise ?
1. Expliciter sa stratégie	<ul style="list-style-type: none">▪ Mesurer les liens entre stratégie et GRH▪ La stratégie : comment parvenir à l'expliciter ?
2. Anticiper ses besoins	<ul style="list-style-type: none">▪ Faire l'état des lieux de ses ressources actuelles▪ Projeter les ressources / Définir les postes clé
3. Recruter et intégrer	<ul style="list-style-type: none">▪ Les canaux▪ Les méthodes : de la définition du profil à l'intégration
4. Développer et fidéliser	<ul style="list-style-type: none">▪ Développer les compétences▪ Reconnaître et évaluer▪ Créer la confiance

Y a-t-il des appuis ?

- ❑ Des aides financières existent
 - ❑ Au niveau régional
 - ❑ Au niveau départemental
 - ❑ Dans le cadre de la formation continue

- ❑ Pour des projets individuels
- ❑ Pour des projets collectifs