



**COMITE DE PILOTAGE**  
**22 novembre 2006**

**GPEC 2006**

Gestion Prévisionnelle des Emplois & des  
Compétences

# Définition :



- " La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) permet à l'entreprise **d'identifier et d'adapter les compétences** de ses ressources humaines à ses propres besoins et si possible aux attentes des salariés. Concrètement : **clairement reliée aux problématiques de formation ou de rémunération des compétences**, la GPEC donne aussi des clés pour gérer le raccourcissement de la durée de vie des savoir-faire chez les salariés, et les incite à développer leur employabilité, à construire un projet professionnel. Un enjeu majeur de la nouvelle loi Borloo-Larcher."
- Guide de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences / Françoise KERLAN - Source : L'expansion

# Pour une démarche GPEC réussie...

## L'entreprise doit :

- Anticiper les évolutions d'activités de l'entreprise et leurs effets sur les emplois et compétences *(agir par des actions de gestion des RH et de management coordonnés)*
- Faire du « sur mesure » en s'inscrivant dans le projet d'entreprise, en partant de son organisation, de ses effectifs et de sa culture managériale *(en s'appuyant sur des outils opérationnels éprouvés)*
- Conduire des actions qui servent la souplesse et la performance de l'entreprise *(qui font aussi évoluer les salariés en les responsabilisant sur le développement de leurs compétences)*

# Nos engagements :

- Actions collectives d'information, de communication, d'animation
  - Mobilisation des entreprises (PME, TPE)
  - Mobilisation et information des relais économiques
  - Animations territorialisées sur les zones d'aménagements économiques
- Actions collectives de capitalisation, d'évaluation, de diffusion de démarches de GPEC...
  - Rencontres thématiques sur les problématiques identifiées
  - Formation des relais économiques, appropriation des enjeux GPEC
  - Réalisation d'outils, organisation d'un pôle ressources GPEC
- Réalisation de pré-diagnostic RH

# Données sur les Zones économiques Pays GTF :

- 24 zones d'activités réparties sur le territoire du Pays GTF pour un total d'environ 430 entreprises et + de 1000 salariés
  - Une majorité d'activités de commerces, services, secteurs de la santé, et de l'action sociale.
- Certaines ont été réalisées sous maîtrise d'ouvrage communale
  - D'autres ont été réalisées au « coup par coup » sans plan d'aménagement d'ensemble et sans prise en compte spécifique de l'aspect paysager et environnemental
  - D'autres répondent aux normes actuelles de qualité et offrent peu de services à l'exception du PET à Bessières et de Pechnauquié à Villemur

# Actions à réaliser :

- Actions de sensibilisation en direction des relais économiques :
  - Grandes affiches à réaliser à placer dans tous les lieux correspondant à l'action
  - Point presses & presses spécialisées
  - Réunion d'information prospective entre tous les acteurs des relais économiques (majorité collectivités locales)
  - Selon les éléments dégagés de ces réunions collectives, définir les axes, formations par exemple, à mettre en œuvre

# Bilan et analyse des premiers résultats de prospection auprès des entreprises :

- Nombre d'entreprises visitées : 222
- Entretiens réalisés : 79
- Effectif : 3 029 salariés
- 22% des entreprises sont en progression
- 20 entreprises à recontacter pour des besoins en conseil

# Actions planifiées :

- **Actions de sensibilisation en direction des entreprises :**
  - Problématiques soulevées, pistes de réflexion à envisager selon les données statistiques reprises des grilles d'entretien d'avec les chefs d'entreprise
  - Réaliser une plaquette synthétique qui doit valoriser en des termes simples l'apport de la GPEC aux entreprises par le biais de questions réponses par exemple
  - Participation à une émission de TLT « le journal de l'emploi »
  - Organiser des réunions collectives si possible sur les lieux d'implantation des ZA afin de favoriser la proximité et la présence des chefs d'entreprises en présence des organismes relais

# Les thématiques à mettre en place

1. Dans le cadre d'une première approche :
  - Les aides liées à l'emploi
  - Les aides liées au processus de pré-recrutement & de recrutement
  - La mutualisation des emplois (Groupement d'Employeurs)

- Création de services aux entreprises à prévoir pour certaines ZA
- Vieillesse de la population des exploitants agricoles
- Pour certaines entreprises, la dépendance à certains grands comptes (pas de diversification des donneurs d'ordre)
- Risque de précarisation sociale (% RMI croissant)
- Attractivité du territoire, communication & promotion des ZA à envisager

# Les outils à mettre en place :

- Logiciel d'aide à la décision sur la gestion prévisionnelle des âges et des compétences libre de droit ou outils CCI « Talents et compétences » mis à disposition des entreprises à titre gracieux ([trouver une solution transversale](#))
- Aider les entreprises volontaires à s'en approprier
- Identification des potentiels d'un territoire pour en valoriser les atouts – « synthèse locale » (INSEE, en collaboration avec les partenaires sollicitants) : [contacts](#).  
[Types de questions à poser](#),
  - *Quels sont les principaux pôles d'emploi ou de services ? Ou..*
  - *Qu'est-ce qui caractérise mon territoire sur le plan économique (spécialisation, concentration, dépendance)*
  - *Quels sont les leviers potentiels de développement (richesse fiscale, dynamique économique...) ?*
- Recenser tous les partenaires qui ont des compétences sur l'observation de l'évolution économique, des métiers afin de créer pour le territoire un pôle de GPEC qui sera nourri en fonction des thématiques retenues. Ces données enrichiront les premières études réalisées par le Pays GTF dans le cadre des actions validées au sein de ses commissions.
- Études disponibles et téléchargeables sur le site du CBE. [www.cbedunet.org](http://www.cbedunet.org)

# Contraintes, échéances :

- Délai de réalisation à court terme : 9 mois à compter du 1er juillet 2006.  
La première partie de l'action consistait à identifier les entreprises qui nécessitaient une action individuelle à mener dans le cadre de la GPEC (cf. résultats à ce jour)

- 2ème CP fin février 2007 :  
validation 2ème tranche
- 3ème CP début avril 2007 :  
validation finale et  
évaluation

# Actus & GPEC :

- Le 19/10/2006 SFR signe un accord GPEC.
  - Le groupe SFR et les organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC ont signé un accord, intitulé "Anticipation, développement des compétences et progression professionnelle". Cet accord organise la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) au sein de l'opérateur télécom, pour une durée de 3 ans.

- 18/10/06 - Anticipation et accompagnement des restructurations d'entreprises en France
  - Une étude de la Dares analyse les dispositifs français d'accompagnement des restructurations qui donnent lieu à la mise en oeuvre de plans sociaux, en termes d'accompagnement des trajectoires professionnelles des salariés licenciés et de revitalisation de bassins. Elle aboutit à une réflexion sur les freins à la mise en oeuvre de démarches anticipées en la matière.

[lire l'étude](#) - Source : La Dares

# Actus & GPEC suite :

- **05/10/2006 - Les entreprises interrogées sur leur pratique de gestion des compétences**
  - Selon un sondage mené par Demos et l'AEF auprès de 250 entreprises, le principal contexte dans lequel s'inscrit la gestion des compétences **est celui de l'amélioration de l'employabilité des salariés (56%)**. Pour 63% des entreprises interrogées, cette gestion répond aux risques d'inadaptation ou d'obsolescence des compétences liés à l'évolution des métiers et 42% pour contrer un risque de manque de compétitivité économique. Pour 56% des entreprises, la gestion des compétences est au stade expérimental et seulement 4% considèrent leur dispositif complet et opérationnel.  
[Lire les résultats de l'enquête](#) - Source : Démos

- 22/06/06 - Bonnes pratiques européennes de formation et de GPEC
  - Edité par le CGPME, "Faisons l'Europe des PME" retrace, de façon synthétique, les bonnes pratiques en matière de formation et de GPEC au Royaume-Uni, de gestion prospective des formations en Suède, de sensibilisation des jeunes au monde professionnel (Pays-Bas).  
[Lire \(pp. 17-29\)](#) - Source : CGPME

# Cas pratiques & enjeux :

- Démarche compétences : comment responsabiliser les salariés dans un contexte incertain ?
- Un établissement de santé engage, de façon originale, une démarche compétences alors qu'il traverse une période de «gros temps». La direction considère, en effet, que les difficultés économiques ne doivent pas être un frein à la mobilisation des salariés sur les projets de l'établissement.
- Effectif : 140
- Activité : Etablissement de santé
- Région : Pays de la Loire
- Mise à jour : 10/11/06
- Contact : [a.masson@anact.fr](mailto:a.masson@anact.fr)

- **Savoir coopérer pour mieux gérer l'emploi d'un territoire**
- Une « maison des saisonniers », mise en place par la municipalité pour aider les quelque 3000 vacataires de cette station de ski, peut-elle devenir une « maison de la saisonnalité » avec l'implication des employeurs ? Ce projet auquel seule la mairie semble croire révèle le manque de coopération entre les acteurs du territoire en matière d'emploi.
- **Effectif** : 3000
- **Activité** : Station de sports d'hiver
- **Région** : Rhône-Alpes
- **Mise à jour** : 29/09/06
- **Contact** : [a.charvet@anact.fr](mailto:a.charvet@anact.fr)

# Cas pratiques & enjeux suite :

- **Une gestion prévisionnelle concertée des emplois et des compétences**
- Les salariés d'une société de vente d'équipements et d'outillage sont associés à la redéfinition de leurs emplois. Ils participent à une enquête sur les besoins en compétences. A terme, ils feront tous l'objet d'une définition de profil pour permettre les évolutions en interne.
- **Effectif** : 27
- **Activité** : Vente d'outillage
- **Région** : Martinique
- **Mise à jour** : 20/06/06
- **Contact** : [i.louison@anact.fr](mailto:i.louison@anact.fr)