

# DDTEFP de la Manche



La gestion  
prévisionnelle des  
emplois et des  
compétences  
GPEC

# Une définition de la GPEC

- ▶ « La conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions cohérentes :
  - Visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'organisation (en terme d'effectifs et de compétences) en fonction de son plan stratégique.
  - Et en impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle. »

# Les objectifs

- ▶ Une meilleure anticipation de l'adaptation des compétences aux évolutions des emplois (Par exemple : mise en place d'actions de formation en amont)
- ▶ Mieux anticiper les conséquences des changements d'orientation stratégique sur les ressources humaines afin de maintenir ou de développer les emplois.
- ▶ Une meilleure maîtrise des conséquences des changements technologiques et économiques
- ▶ Une meilleure gestion des carrières
- ▶ Une meilleure gestion de la pyramide des âges

# Les intérêts de la GPEC

## ► Intérêts pour l'entreprise

- Trouver des moyens de faire correspondre les compétences de ses salariés à ses besoins futurs, compte tenu de l'évolution escomptée et des changements prévus.

## ► Intérêts pour les salariés

- Recevoir une revalorisation de leurs compétences et de leurs contributions personnelles et collectives à la performance de leur entreprise.
- Une formation pour s'adapter aux évolutions

## ► Autres intérêts

- La GPEC peut atteindre des objectifs plus larges, les enjeux peuvent se situer au plan d'un territoire (bassin, zone d'emploi) lorsque les entreprises sont confrontées à des problématiques communes.

# Les obligations

En matière de GPEC

# Entreprises

De 300 salariés ou plus

# La négociation sur la GPEC

- ▶ Obligatoire dans les établissements, entreprises et les groupes occupant au moins 300 salariés
- ▶ Engagement, tous les trois ans, d'une négociation sur la GPEC
- ▶ Information et consultation du comité d'entreprise.

# Dans toutes les entreprises

De 50 salariés ou plus disposant  
d'un comité d'entreprise

# Information et consultation du comité d'entreprise

## Chaque année information et consultation du comité d'entreprise :

- ✚ sur l'évolution de l'emploi et des qualifications au cours de l'année passée.
- ✚ sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles en matière d'emploi et de qualification
- ✚ sur les mesures notamment de formation que l'employeur envisage de mettre en œuvre.
- ✚ Sur les mesures mises en œuvre au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent plus que d'autres aux conséquences des évolutions technologiques ou économiques.

# Information et consultation du comité d'entreprise

- ▶ L'employeur doit apporter toutes explications sur les écarts éventuellement constatés entre les prévisions et l'évolution effective de l'emploi.
- ▶ Les membres du comité d'entreprise reçoivent un rapport écrit sur la situation de l'entreprise préalablement à la réunion
- ▶ Le rapport et le PV de réunion sont transmis sous 15 jours à l'inspection du travail

# Information et consultation du comité d'entreprise sur la formation

- ▶ Au moins une fois par an, consultation du comité d'entreprise sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques, de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies de l'entreprise.

# La mise en œuvre de la GPEC

# Les aides au conseil

- ▶ **Convention GPEC « entreprise »:**
- ✚ Objectif : prise en charge partielle des coûts externes de prestation de conseil pour la conception et l'élaboration d'un plan de GPEC
- ✚ Concerne uniquement les entreprises de moins de 300 salariés
- ✚ Importance du dialogue social (consultation des instances représentatives du personnel)
- ✚ Participation financière de l'Etat : **Au maximum de 15 000 €**, dans la limite de **50%** des coûts supportés par l'entreprise pour la conception et l'élaboration d'un plan de GPEC

# Les aides au conseil

## ► Les conventions interentreprises :

- Objectif : fédérer autour d'un projet de GPEC collectif cohérent des entreprises appartenant à un même secteur ou à une même filière économique, **confrontées à des enjeux économiques ou d'emplois communs**
- Le plan GPEC, décliné dans chaque entreprise, doit conduire à des préconisations concrètes de coopération ou d'actions mutualisées répondant aux besoins de l'ensemble des entreprises concernées (exemple coopération en matière de formation, ou actions pour lutter contre les difficultés de recrutement).
- Ciblage prioritaire du dispositif sur les PME
- Participation financière de l'Etat : **dans la limite de 12 500 € par entreprise sans excéder 50 %** du coût d'intervention du consultant

Si vous êtes confrontées à des problématiques communes concernant vos ressources humaines ...

.... une GPEC inter entreprise peut être une solution.

# La formation ...



# LA FORMATION

L'adaptation des compétences des salariés passe nécessairement par la formation

# Les conventions

Formation adaptation

# Les conventions formation adaptation

- ▶ Les conventions formation adaptation du Fonds National de l'Emploi (FNE) ont pour objet de soutenir les actions de formation des salariés les plus fragilisés dans leur emploi (notamment les salariés de premier niveau de qualification)

# Deux types de formation

- Actions de formation qui permettent l'acquisition de connaissances pratiques et théoriques hors du poste de travail (formation interne ou dispensée par un organisme extérieur) : **durée comprise entre 50 et 1200 heures**
- Actions d'adaptation au poste de travail, elles permettent l'acquisition de connaissances théoriques et pratiques : **durée supérieure à 120 heures.**

# Trois conditions ...

- ✚ La formation doit porter sur **des connaissances transférables** c'est dire non spécifiques à l'entreprise concernée (ainsi la sensibilisation à un logiciel propre à l'entreprise n'est pas éligible).
- ✚ Un **engagement de maintien dans leur emploi** des salariés pendant la durée de la convention (durée maximale d'un an) + 1 an => soit 2 ans en moyenne
- ✚ La reconnaissance des formations suivies doit être formalisée ( validation des acquis tel que titre, diplôme, un changement de qualification, de rémunération) ....

# Le montant de l'aide de l'Etat

- ▶ L'aide couvre une partie des frais pédagogiques (sauf les frais d'hébergement et de transport) et des rémunérations des salariés.
- ▶ L'aide est modulable en fonction de la taille de l'entreprise, de son appartenance à un groupe, de sa situation financière, de la finalité de la formation au regard de l'emploi, ...

# Le montant de l'aide (suite)

- ▶ L'aide est calculée après prise en charge de l'OPCA.
- ▶ Taux modulable
  - 30 % pour les grandes entreprises
  - jusqu'à 50% pour les PME ou les entreprises en difficulté.
  - L'assiette ne peut excéder 45 7347€ (frais pédagogiques et frais de rémunération).

# Une expertise du dossier et conventionnement ...

- ▶ L'expertise de l'AFPA est nécessaire
- ▶ Le dossier fait l'objet d'une consultation du Comité départemental de l'Emploi
- ▶ Si ce comité donne un avis favorable, la convention FNE entre l'Etat et l'entreprise peut être signée.