

UDE 04 / AGEFOS
Le 1^{ier} Juillet 2008



La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

1

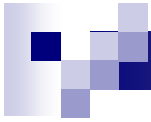
**Genèse du projet GPEC 04:
« Compétences Quinqua »**

2

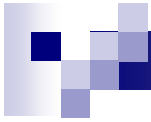
**Pourquoi anticiper l'évolution des
emplois et compétences?
L'intérêt d'une démarche GPEC**

3

La mise en œuvre du projet dans le 04



1 Genèse du projet GPEC 04: « Compétences Quinqua »



L'évolution démographique : des éléments de contexte



Viellissement et travail

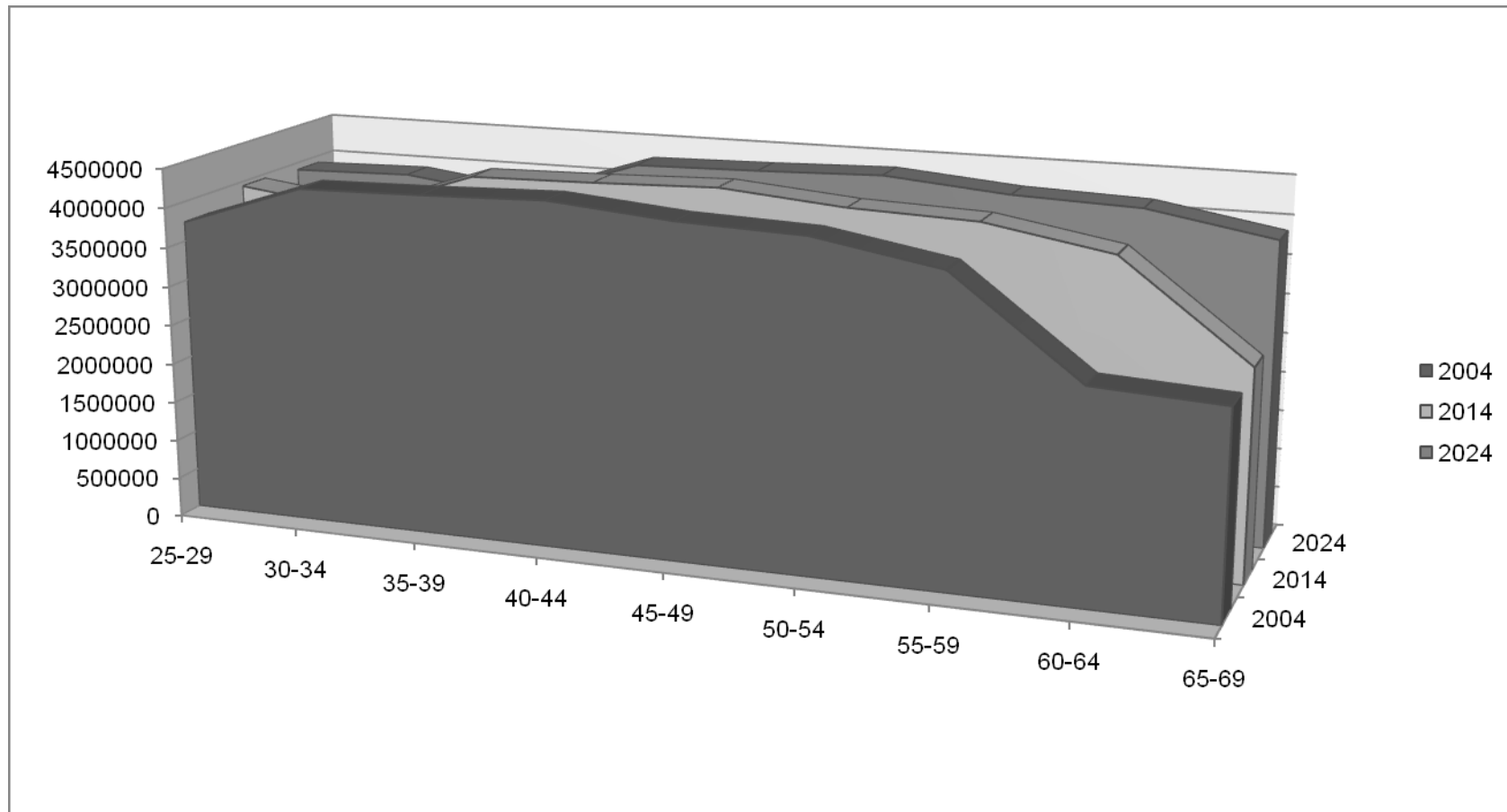
Contexte démographique

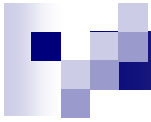
- ❑ **Viellissement des actifs :**
 - En 2000, 50% des actifs ont + 40 ans
 - En 2005, 21,5% des actifs ont + 60 ans

- ❑ **Chute du taux d'activité pour les 60-64 ans :**
 - En 1970 : 66 % d'actifs
 - En 2000 : 15,5 % d'actifs

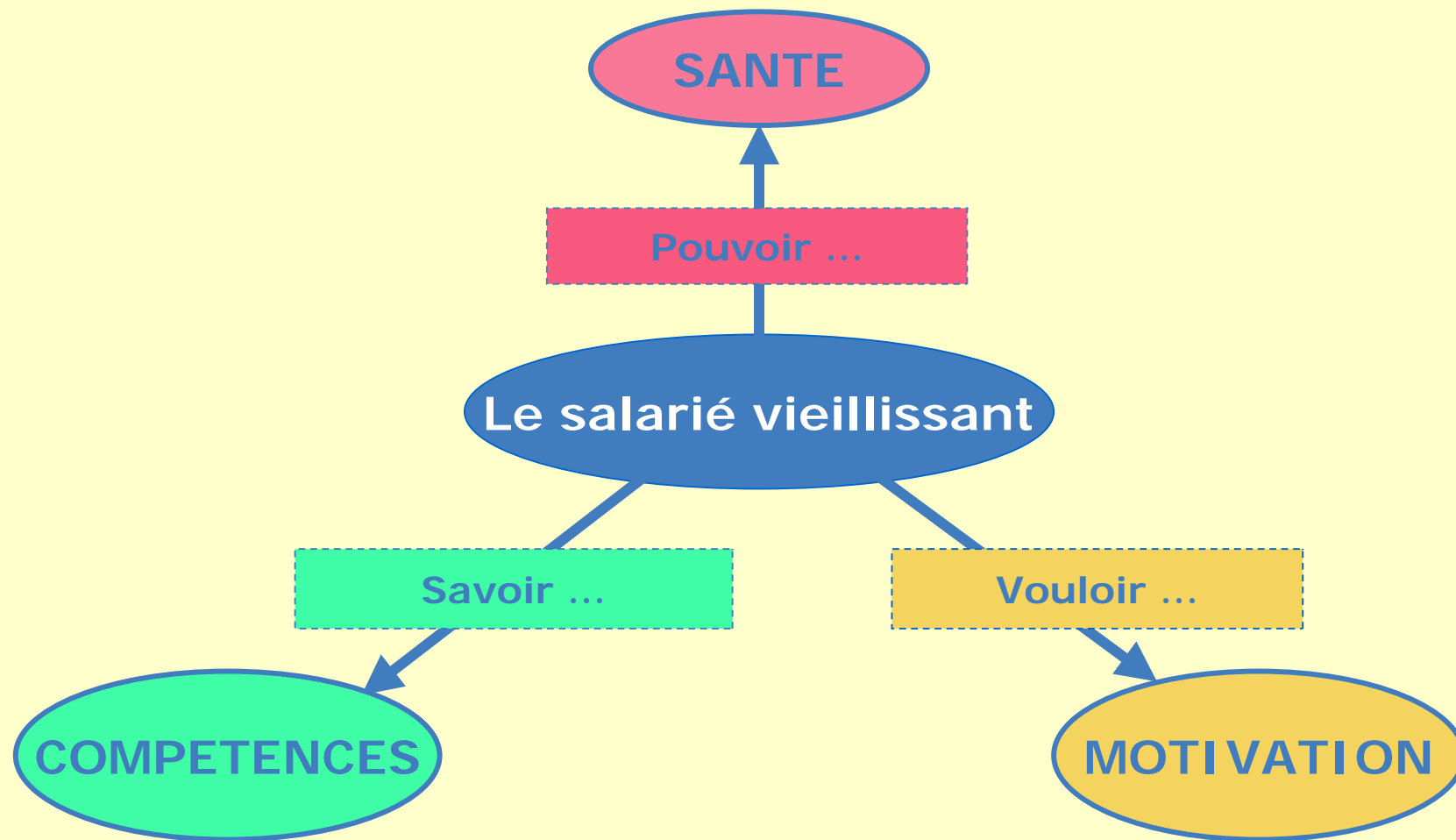


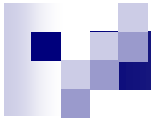
Evolution population active sur la période 2004 - 2024





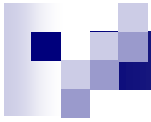
Les enseignements du projet : Compétences Quinqu





2

Pourquoi anticiper l'évolution des emplois et compétences? L'intérêt d'une démarche GPEC



**Pourquoi anticiper l'évolution des
emplois et compétences?**



Pourquoi anticiper l'évolution des emplois et compétences?

Répondre à deux enjeux:

- Le cadre législatif et réglementaire évolue
- L'environnement économique et concurrentiel bouge
- Les technologies, les techniques changent
- Le contexte social et sociologique est en mutation
- Les besoins, produits, apparaissent, disparaissent
 - ▶ répondre aux exigences de compétitivité

- Les métiers sont impactés par ces évolutions
- Ils naissent, vivent, se transforment, se diversifient, se recomposent
- Les besoins en compétences évoluent
 - ▶ favoriser l'employabilité du personnel



Pourquoi anticiper l'évolution des emplois et compétences?

Il s'agit d'anticiper pour :

- Disposer demain des compétences nécessaires
- Ne pas rater un positionnement sur des activités porteuses
- Ne pas être obligé de recruter...tout en licenciant
- Avoir en permanence un personnel adapté en nombre, en qualification
- Motiver ses salariés en leur proposant des évolutions professionnelles possibles



Les objectifs de la gestion prévisionnelle des compétences

Anticiper sur les évolutions nécessaires pour prendre en temps opportun les décisions concernant :

- L'organisation
- La mobilité
- Les recrutements
- Les formations
- La gestion des carrières
- Les rémunérations
- ...

Afin d'accompagner la stratégie de l'entreprise



**Comment anticiper l'évolution des
emplois et compétences?**

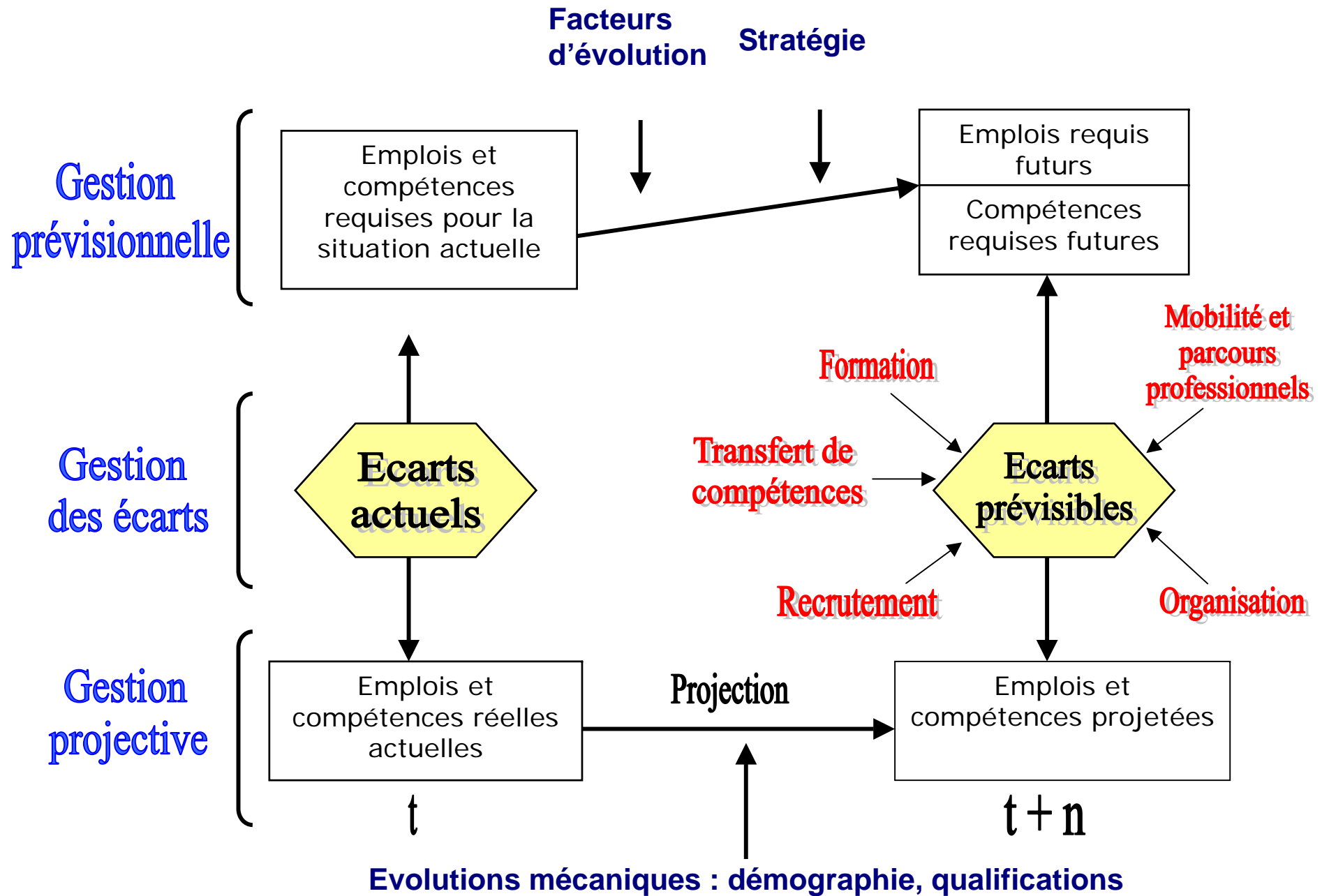
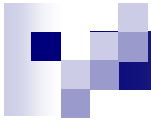


Schéma d'une démarche de GPEC

LES FACTEURS D'EVOLUTION A
PRENDRE EN COMPTE

EVOLUTIONS ENVIRONNEMENT	FAIBLESSES A TRAITER
ATOUTS A RENFORCER	EVOLUTIONS MARCHES

DIAGNOSTIC
COMPETENCES

LES IMPACTS A IDENTIFIER

SERVICES ET ACTIVITES
FACONS DE TRAVAILLER

LES COURBES
D'EFFECTIFS

LES PYRAMIDES
DES AGES

LES PYRAMIDES
D'ANCIENNETE

LA DISTRIBUTION
DES
QUALIFICATIONS

LA
CARTOGRAPHIE
DES COMPETENCES

LES FICHES DE
POSTE

LES PARCOURS
D'EVOLUTION

LES ENTRETIENS
INDIVIDUELS

LES ACTIONS DE
FORMATION

EVOLUTION DES EMPLOIS
ET DES COMPETENCES

DECISION

FORMATION

RECRUTEMENT

MOBILITE

TRANSFERT DE COMP

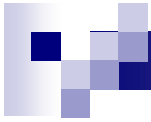
ORGANISATION



Le diagnostic de compétences

Les questions à se poser:

- Quelles sont les éléments susceptibles d'avoir un impact sur les emplois et les compétences
- Quelles sont les compétences dont on va avoir besoin à moyen terme
- Quelles sont les compétences dont on dispose
- Quelles sont les actions à mettre en œuvre
- Quels sont les outils existants
- Quels sont les outils, les moyens à mettre en œuvre



3

La mise en œuvre du projet dans le 04

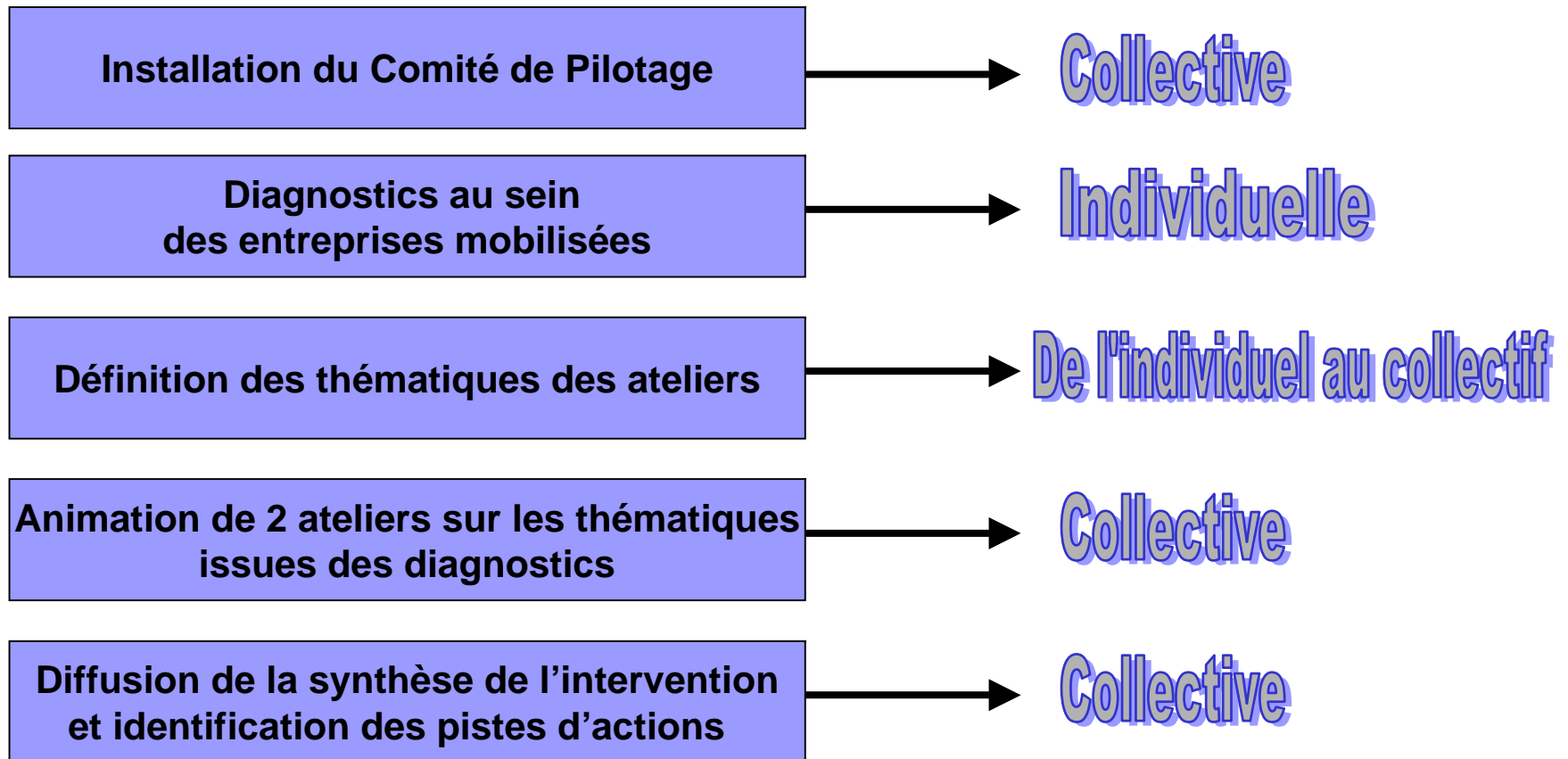


Les objectifs de l'action

- **L'action portée par les AGEFOS PME et l'UDE 04 a pour objectifs de :**
 - Poursuivre l'action initiée en 2005 de sensibilisation sur la gestion des âges dans les entreprises
 - Accompagner un panel d'adhérents de l'UDE 04 et des AGEFOS PME dans une démarche GPEC et gestion des âges afin de leur permettre de décliner leur stratégie économique en politique RH
 - Capitaliser les enjeux transverses
 - Proposer 2 modules de sensibilisation généraux à l'ensemble des adhérents de l'UDE 04 et des AGEFOS PME

Les principes de l'action

- Une action de sensibilisation à la fois collective et individuelle :





Le déroulement et le calendrier de l'action

Étapes de l'action	Dates
■ Installation du Comité de Pilotage	Juillet 08
■ Définition d'un panel d'environ 5 entreprises volontaires pour la réalisation de diagnostic	Mi mars 08
■ Conduite de diagnostics individuels auprès des entreprises mobilisées	Sept. 08 à Nov. 08
■ Définition des thèmes des ateliers collectifs (validés par le comité de pilotage) à partir des problématiques repérées lors des diagnostics individuels	Déc. 08
■ Animation de 3 ateliers (réunis 2 fois chacun) sur les thématiques issues des diagnostics individuels	Janv. 08 à Mars 08
■ Capitalisation de la démarche et diffusion auprès de l'ensemble des entreprises implantées sur le territoire	Avril 08



Les diagnostics individualisés

■ Les objectifs des diagnostics individualisés

- **Accompagner** les entreprises dans l'appropriation des enjeux et du contenu de la démarche GPEC
- **Analyser** les difficultés des entreprises en matière de gestion de leurs ressources humaines et des compétences
- **Diagnostiquer** les besoins des entreprises en matière de GPEC, d'outils ou de méthodologies

■ Les modalités des diagnostics

- **Visite** des entreprises et rencontre des acteurs pertinents (chef d'entreprise, responsable des ressources humaines, IRP ou DP, salariés – cadre, Etam, Employés - ...) sur la base d'un outil de pré diagnostic (de type questionnaire)
- **Analyse documentaire** des données RH de l'entreprise (plan de formation, registre des mouvements du personnel, état des qualifications du personnel, conditions de travail (CHSCT, AT, absentéisme,...), pyramide des âges, compte rendu CE, ...)
- **Restitution du diagnostic au chef d'entreprise** pour validation du plan d'actions et **restitution aux salariés**