

la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

G P E C

C P N E F P
Commission Paritaire Nationale de
l'emploi et de la formation professionnelle*
Branche Aide à domicile

Préambule

A savoir :

La loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 introduit l'obligation triennale de négocier sur la GPEC. En effet, l'article L.2242-15 impose aux entreprises de plus de 300 salariés d'engager tous les 3 ans une négociation portant notamment sur la mise en place d'un dispositif de GPEC.

Pourquoi une démarche GPEC ?

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences est un ensemble de notions, de démarches et d'outils visant à accroître par l'anticipation la capacité des structures à maîtriser l'adéquation permanente entre leurs besoins et leurs ressources autant d'un point de vue qualitatif que quantitatif.

1. Elle est une réponse aux besoins de la structure en lui permettant de s'adapter aux évolutions de l'environnement, en lui permettant d'anticiper les départs en retraite.
2. Elle répond à la demande des usagers en étant un facteur d'amélioration de la qualité des prestations.
3. Elle permet aux salariés d'être acteurs au sein de la structure et de participer au développement des parcours professionnels.
4. Elle répond à la demande des financeurs en fournissant des éléments prospectifs sur l'évolution des besoins en termes d'emplois et de compétences.

Une démarche

Pour la branche de l'aide à domicile, il s'agit aussi de poursuivre la logique de professionnalisation mise en place au niveau des structures et des salariés. Il s'agit d'aller plus loin que la démarche enclenchée au travers de l'accord de branche sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 16 décembre 2004.

C'est au travers du dialogue social avec les représentants du personnels, que peut se mettre en place cette GPEC de façon préventive et anticipative.

La GPEC est une démarche prospective et dynamique qui s'inscrit dans le projet de service global de la structure. Chacun des résultats attendus doit être mis en cohérence et s'articuler aussi avec le projet associatif de la structure.

La GPEC permet d'engager des actions sur :

- la gestion des emplois dans la structure
- la politique de formation
- l'organisation de la structure

La Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences permet de :

- **Penser la mobilité** : anticiper et gérer les départs, identifier les compétences mobilisées et celles à développer, optimiser les recrutements...
- **Produire une méthodologie adaptée** et adaptable aux structures en fournissant des outils de gestion des RH s'inscrivant dans l'évolution de la structure : outils d'aide au recrutement, anticipation des parcours de formation, organisation des parcours professionnels ...
- **Agir sur l'organisation** : les orientations stratégiques déterminées par la GPEC et les modalités d'actions qui en découlent impactent directement l'organisation de la structure, et l'inscrivent dans une dynamique de changement et de consolidation et/ou d'amélioration de l'existant.

Uniformation

43, boulevard Diderot
BP 80057
75560 Paris cedex 12
www.uniformation.fr



La GPEC, quel intérêt pour les salariés ?

Les étapes de construction de la démarche de GPEC

La mise en place d'une démarche GPEC favorise la construction de parcours professionnels. Elle permet de créer les conditions favorables à la reconnaissance des compétences et encourage leurs développements grâce aux outils qu'elle met en place. Sa réussite passe par l'implication du salarié dans la construction de son projet professionnel. Les outils développés permettant au salarié de se situer peuvent, par exemple, déboucher sur des actions de formations individuelles, et encourager par là-même la progression professionnelle.

Exemple d'outils : entretien professionnel individuel, bilan de compétences, passeport formation...

La GPEC est également un élément de structuration de la mobilité professionnelle de façon globale notamment par la comparaison entre les compétences requises pour exercer chacun des métiers et celles acquises par le salarié.

C'est aussi un élément de mobilisation sur les objectifs stratégiques de la structure qui doit favoriser l'employabilité de chaque salarié en les préparant aux métiers de demain (notamment au moyen des contrats et périodes de professionnalisation, du droit individuel à la formation (DIF), de la validation des acquis et de l'expérience (VAE)...).

C'est une démarche participative qui peut s'avérer particulièrement motivante.

La démarche de Gestion Prévisionnelle des Compétences s'organise généralement autour de plusieurs étapes successives :

- **Un diagnostic**
A partir des enjeux stratégiques de la structure, un diagnostic quantitatif et qualitatif doit être effectué afin de repérer les écarts présents entre les besoins et les ressources en termes d'effectifs et de compétences.
- **Une analyse**
L'état des lieux réalisé permet que soit engagée notamment avec les représentants du personnel une analyse de l'organisation du travail, des compétences et de l'activité dans la structure et une clarification des objectifs attendus en lien avec les projets de service et associatif.
- **La définition d'axes de progrès**
Au vu des résultats du diagnostic, de son analyse notamment en cohérence avec le projet de service, le projet associatif et le contexte environnemental de la structure, il s'agit ensuite de définir des priorités d'actions : redéploiement des compétences, développement de l'effectif...
- **Mise en œuvre des plans d'action**
La mise en œuvre des moyens appropriés pour atteindre les objectifs passe enfin par la construction ou l'amélioration d'outils RH pertinents : Entretien Professionnel Individuel, Pyramide des âges, fiche de poste, plan de formation. ...
Afin d'apprécier l'effectivité de la démarche au fil des ans, des indicateurs de suivi doivent être élaborés.

Conseils à retenir dans une démarche de GPEC

- Parce qu'elle est une démarche prospective et stratégique, la GPEC nécessite une mobilisation de toutes les catégories de personnel. Cette condition est indispensable à sa réussite et passe par une phase d'explication de la démarche pour éviter les réticences face aux changements éventuels qu'elle serait amenée à provoquer.
- Il est important que les outils utilisés simplifient et améliorent la gestion des ressources humaines et ne la complexifient pas. La démarche de GPEC doit permettre la bonne articulation et la cohérence des outils RH existants avec ceux qu'elle met en place (bilan social, plan de formation, entretiens professionnels, recrutements...). Cette condition est indispensable à sa réussite.
- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences qui est une démarche dynamique nécessite un suivi régulier et une adaptation des outils mis en œuvre.
- Un réajustement de la démarche peut être envisagé en fonction de l'évolution sociale et/ou réglementaire.
- Les structures sont également invitées à s'appuyer sur les études, documents et préconisations émanant des instances de la branche ou de tout autre organisme référent sur le thème de la GPEC (exemple : ARACT...). Sous certaines conditions, les structures peuvent bénéficier d'un accompagnement financier pour la mise en œuvre d'une telle démarche : EDEC, ADEC, convention CNSA, Conseil Général, et Conseil Régional,...

Nos équipes régionales vous conseillent et vous informent.

N'hésitez pas à les contacter au 0820 205 206 (0,09 € TTC / min.)

CPNEFP
Commission Paritaire Nationale de
l'emploi et de la formation professionnelle*
Branche Aide à domicile

