

RH03 / Gérer les compétences dans l'entreprise

Les outils de GPEC dans la PME

Vanessa Plazanet - Consultante en GPEC et Gestion des Talents - Convictions RH

La **GPEC**, c'est la **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences**. Les sociétés de moins de 300 personnes, il n'y a pas d'obligation légale. Pour les sociétés de plus de 300 personnes, c'est une obligation légale.

2 attitudes très contrastées des entreprises :

- celles qui vont estimer que c'est un luxe des grands groupes ;
- et, de l'autre côté, des entreprises qui sont très curieuses, s'intéressent à la démarche, veulent savoir comment la mettre en place en interne.

Développer les compétences utiles à l'entreprise par la formation

Alain Avanthey - Expert en management - Ethimac

Les entreprises gagnantes sont celles qui, non seulement, définissent les compétences réelles nécessaires, pas simplement techniques par exemple, mais aussi relationnelles ou managériales, qui définissent un mode d'accompagnement de cette montée en compétences.

Une compétence se définit par 4 éléments imbriqués :

- d'abord des savoirs adaptés aux besoins,
- des savoir-faire adaptés à la situation,
- des savoir-être, c'est-à-dire des comportements adaptés à l'environnement du poste,
- et puis, enfin, une expérience.

La mise en place d'un SIRH - Système d'information ressources humaines

Alain Jérôme Bruyas - Responsable des offres - HR Path

Un **SIRH (Système d'Information Ressources Humaines)**.

Au sens large, on va retrouver l'ensemble des procédures de la fonction ressources humaines, avec circulation d'informations, avec des acteurs et des normes. On va retrouver un socle avec différents types de composants, de gestion quantitative des ressources humaines comme la paie, gestion administrative, gestion des temps, gestion des activités. On va avoir des composants qui sont plutôt liés à la gestion qualitative des données, recrutement, formation, gestion des talents au sens large.

Evaluer les compétences et performances

Alain Avanthey - Consultant formateur spécialisé en management - ETHIMAC

Une compétence, c'est un ensemble de savoir, de savoir-faire, de savoir-être et d'expérience.

Pour contrôler un savoir, c'est relativement simple, on fait une interro écrite. On fait un quiz, un QCM...

Le savoir-faire, la meilleure évaluation pour quelqu'un qui est relativement compétent, c'est de lui donner un projet. On arrête de lui donner des objectifs, on va lui donner un projet, une mission. Et là, on a des gens qui s'épanouissent.

Il reste le savoir-être et ça, ça ne se mesure pas. Comment est-ce qu'on va pouvoir chiffrer, mesurer l'enthousiasme d'une personne ?

Passer de l'entretien professionnel au développement des compétences

Laurent Chambaron - Expert en gestion des compétences et formation - AD CONSEILS

L'entretien professionnel s'inscrit dans une démarche de gestion des compétences, il est question d'évolution et de projet professionnels et les questions de formation y sont centrales. Il est obligatoire tous les 2 ans, pour tous les salariés, quels que soient leurs contrats de travail et la taille de l'entreprise. Il est systématique à l'issue d'une période d'absence ou de réduction d'activité. De plus, un état des lieux devra être fait tous les 6 ans au cours de l'entretien professionnel relatant le parcours professionnel du salarié.

Elaborer le plan de formation

[Alain Darras - Conseil en système d'information RH, gestion des compétences et formation - AD CONSEILS](#)

Le parcours professionnel, c'est un état des lieux fait tous les 6 ans pour chaque salarié. C'est un document écrit que l'on va redonner pour la première fois en 2020 et il va devoir comprendre les 3 entretiens professionnels du salarié qu'il a passés puisque l'entretien professionnel, c'est tous les 2 ans. Le salarié devra avoir suivi au moins 1 formation, avoir des acquis des éléments de la certification par la formation ou la VAE, et devra avoir également une valorisation salariale ou une progression professionnelle.

[La réforme de la formation professionnelle](#)

[Michel Fourmy - Dirigeant d'un cabinet spécialisé dans le management du capital humain - Cabinet Michel Fourmy](#)

Tous les 6 ans, un bilan sera fait. Dans ce bilan, on regardera : est-ce que le salarié a bien eu son entretien professionnel ?

Deuxième chose, on va devoir décrire les formations qu'il a suivies et est-ce que ces formations étaient qualifiantes pour lui ou est-ce qu'il a obtenu de nouveaux certificats avec ces formations ?

Troisième chose : a-t-il obtenu des augmentations de salaire individuelles ou collectives au cours de ces 6 dernières années ? Et enfin est-ce qu'il a éventuellement gagné ou pas un grade de qualification au sein de l'entreprise dans laquelle il travaille ? Ce qui est très important, c'est que les entreprises devront répondre à 3 de ces 4 critères. Sinon, elles seront pénalisées et elles devront payer des amendes qui correspondent au reversement à la Caisse des Dépôts et Consignation, d'un pourcentage des sommes qu'elles auraient dû verser aux salariés.

[Mener des entretiens professionnels utiles aux salariés et à l'entreprise](#)

[Alain Avanthey - Expert en management - Ethimac](#)

L'entretien annuel sert à positionner le salarié dans son poste, entre ce qui est attendu de cette personne et la pratique professionnelle réelle constatée sur l'année écoulée.

L'entretien professionnel, c'est d'un usage beaucoup plus large et concerne l'évolution professionnelle du salarié, la reconnaissance de ses compétences dans un but à moyen ou long terme d'employabilité sur le bassin d'emplois. L'entretien professionnel bien mené change la donne. On est dans la conduite du changement, on est dans la réflexion sur le fond à la fois sur le devenir de l'entreprise, sur le devenir des salariés dans le devenir de l'entreprise, sur la nécessité de travailler aussi sur les compétences et de bien les définir.

[Les liens entre entretiens annuels et les entretiens professionnels](#)

[Alain Avanthey - Consultant formateur spécialisé en management - ETHIMAC](#)

Considérez que ces entretiens sont des investissements en temps, nous sommes dans l'investissement. Ce qui veut dire qu'il faut trouver un accord : apprendre ensemble, construire, faire progresser, nourrir cet outil du manager qu'est l'entretien.

Si le manager le néglige, cet outil va rouiller et va ne servir à rien. Ce n'est pas du temps perdu, c'est du temps où on apprend à se connaître, à mieux avancer. L'autre apprend ce que vous attendez de lui et vous apprenez ce qu'il attend de vous et, ensemble, on va aller beaucoup plus vite la prochaine fois.

[Réaliser un bilan de compétences : pourquoi et comment ?](#)

[Aline Marie-Baudart - Consultant en orientation de carrière - Compétences et Métiers](#)

Le cadre légal pour faire **bilan de compétences**.

Conditions d'admission pour le salarié :

- pour les CDI : 5 années d'expérience salariée et être depuis un minimum d'1 an dans l'entreprise ;
- pour les CDD : 5 années d'expérience professionnelle ; au moins 24 mois d'activité en continu ou discontinu ; sur les 12 derniers mois, au moins 4 mois en CDD.

[Gérer le CPF dans l'entreprise](#)

[François Gabaut - Formateur Consultant en management - Institut François Bocquet](#)

Alors le CPF s'adresse à tous les salariés. C'est un compte de formation qui est attaché à la personne et non à un contrat comme avec le DIF. Donc chaque salarié, à partir du moment où il entre en entreprise, dès l'âge de 16 ans par exemple, jusqu'à sa retraite, bénéficie d'un compte CPF. Le compte est alimenté par un crédit annuel. Lorsqu'on est salarié, on bénéficie de 24h annuelles avec un plafond

de 150h. Ces formations peuvent être soit des CQP, certificats de qualification professionnelle qui sont des formations mises en place par des branches dans des secteurs d'activité. Ce peut être des formations dans un socle de compétences. Et puis, vous avez des formations qui entrent dans le cadre d'un inventaire.

[Obtenir une Validation des Acquis de l'Expérience \(VAE\)](#)

Aline Marie-Baudart - Consultant en orientation de carrière - Compétences et Métiers

La **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)** est un dispositif, un moyen, d'acquérir un diplôme, un certificat.

Il faut :

- disposer de 3 années d'expérience professionnelle avérée;
- de manière salarié, non salariée, bénévole ;
- en rapport direct avec le diplôme ou certificat visé, et le prouver.

[Tuteur et manager : points communs et différences](#)

François Gabaut - Consultant en management et ressources humaines, spécialisé en tutorat - Pragma-Consultants

Le **manager** a plusieurs casquettes : il est responsable d'une équipe, d'un projet ; il va accompagner ses collaborateurs ; il peut être un formateur. Et puis certains managers ont aussi la responsabilité du tutorat.

[Tutorat : Comment faire pour qu'il soit efficace](#)

Pierre Bultel - Gestion opérationnelle des Ressources Humaines - PBRH

Le tutorat regroupe 3 réalités différentes :

- la première est liée à la mise en place d'un contrat dans l'entreprise ;
- l'accompagnement informel ;
- enfin lorsqu'on accueille un **nouvel embauché** dans l'entreprise.

[Le tutorat en entreprise ou comment faire passer les savoirs entre générations](#)

François Gabaut - Consultant en management et ressources humaines, spécialisé en tutorat - Pragma-Consultants

En fait, le tuteur, qu'est-ce qu'il fait ?

Il transmet des compétences. La compétence est constituée de 3 éléments donc il va transmettre :

- des savoirs, des connaissances donc le jeune va acquérir des connaissances à l'école mais, aussi, des connaissances spécifiques dans l'entreprise. Elles se traduisent par des techniques, des méthodes, des outils, un environnement, etc. ; et donc, là, le tuteur va faciliter l'acquisition de ces connaissances.
- le tuteur va également transmettre son savoir-faire, parce qu'il a quelques années d'expérience dans l'entreprise et il va montrer les bons gestes, les bonnes techniques.
- et puis, en troisième lieu, le tuteur va accompagner sur l'aspect comportemental et relationnel.

[Gérer les talents dans les PME](#)

Célia Vedovotto - Consultante en Gestion des Talents - Convictions RH

Un talent, c'est un collaborateur qui a un potentiel et une performance particulière. Donc c'est le collaborateur qui va vous permettre d'atteindre vos objectifs, votre performance en termes de développement d'entreprise, tant à des niveaux commercial (il peut intervenir sur la partie vraiment business) que sur votre cœur de métier.

Un talent, de façon générale, a conscience qu'il apporte une valeur ajoutée assez forte dans l'entreprise et donc va avoir des attentes, notamment en termes de rétribution financière mais également à d'autres niveaux : il va vouloir se développer, il va attendre de la formation, du développement individuel, de pouvoir avoir une vision plus large que son poste actuel, savoir où est-ce qu'il ira demain.

[Génération Y et transformation digitale des entreprises](#)

Fabrice Coudray - Consultant recrutement - Robert Half

C'est vrai qu'il est important, et c'est une problématique très importante pour les entreprises, qui

aujourd'hui ont à cœur, dans un marché d'emploi qui est favorable, d'avoir une génération fidèle. Et une des principales raisons pour lesquelles on voit partir des gens de cette génération de l'entreprise.

La première motivation, c'est la mauvaise relation et la mauvaise communication avec le manager direct. Donc, effectivement, les entreprises doivent se pencher sur de quelle manière on doit manager cette génération. Ça ne veut pas dire que c'est de la co-gestion et qu'il n'y a plus de management, mais, ce qu'on peut appeler "le petit chef" d'hier, n'a pas sa place parce que là on va droit à l'échec. En revanche, on a besoin d'un management collaboratif, dans un cadre et des règles tout à fait normés, mais avec une attitude, un comportement qui doit prendre en compte les critères de cette génération.

[L'entretien annuel](#)

Nadège Vialle - DRH Conseil - Proximaction RH

Lorsqu'on recrute un collaborateur, on fait un pari sur l'avenir. Prenez soin de vos collaborateurs, parce qu'en apprenant à mieux les connaître, à mieux les suivre et les porter professionnellement, c'est un investissement en temps c'est vrai, mais qui a un retour sur la qualité de travail et l'implication des collaborateurs qui est inestimable pour l'entreprise.

[Créer plus de valeur avec le capital humain de votre entreprise](#)

Michel Fourmy - Management du capital humain et création de valeur - Michel Fourmy Conseil

Tous les investissements qu'on va faire en matière de ressources humaines, donc en matière de **capital humain**, doivent être à la fois directement reliés à la stratégie de l'entreprise, et cela doit être productif et produire de la valeur pour l'entreprise comme pour le salarié. Quand on parle de capital humain, c'est autant pour le salarié que globalement le capital humain de l'entreprise.

Accédez à la vidéo [L'essentiel de Gérer les compétences dans l'entreprise](#) // 13:32