



FORMATION

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPETENCES

Référence :

001-315-11

Durée :

2 jours

Public :

Les élus du CE

RH

CHSCT

DP

OS

Pré-requis :

Connaissance rôle économique
du CE

Méthodes

pédagogiques

- Supports de cours
- Mise en situation
- Réflexion
- Attestation de formation

C'est un mécanisme de gestion anticipatif et préventif des ressources humaines qui permet la prise en compte des choix économiques et stratégiques de l'entreprise en lien avec l'évolution de l'emploi et des salaires.

C'est aussi une obligation de négociation triennale qui doit contribuer à éviter les licenciements.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- **Donner** aux différents acteurs RH-CE-CHSCT-DP-OS l'approche suffisante pour traiter en amont les évolutions de l'emploi et les outils nécessaires qui permettront d'éviter les éventuels licenciements.
- **Donner** aux OS la réflexion sur le cadre de la négociation
- **Amener** les outils qui permettront de définir la nouvelle organisation du travail et le rôle du CHSCT.
- **Appréhender** les modalités d'information consultation du Comité d'entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi.
- **Comprendre** les effets de levier de la GPEC et les enjeux de formation qui en découlent.

PROGRAMME

Une négociation triennale

Déroulement de la négociation dans la mise en place d'une GPEC

La dimension « groupe » de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
Un effet d'échelle

- Des stratégies définies au niveau du groupe
- Des moyens communs
- Un panel de solution plus large

Définition de la GPEC

Les éléments de la GPEC

- Gestion prévisionnelle des effectifs
- Gestion prévisionnelle des métiers et des qualifications
- Gestion prévisionnelle des compétences
- Gestion prévisionnelle des carrières

Les différentes démarches permettant la mise en œuvre de la GPEC

- Les outils
- Les acteurs

Contenu de la négociation

- Information et consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise

Mise en place d'un dispositif GPEC

- Les différentes phases
- Les différentes entrées pour la mise en œuvre de la GPEC
- Le Plan à moyen terme
 - Les Unités
 - Les familles professionnelles
 - Les investissements prévus et/ou les modifications technologiques
 - L'évolution des produits - Les emplois sensibles - Les Carrières

Risque encouru par l'employeur si la négociation sur la GPEC n'aboutit pas

- Rappel de l'article L 321-1 du Code du Travail relatif au licenciement pour motif économique.

Les bénéfices de la GPEC pour le groupe

L'éventualité de la négociation d'un accord de méthode

- Rappel du cadre légal
- Contestation de l'accord de méthode
 - Maintien dans l'emploi et formation des salariés âgés