

2016

# LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Un enjeu de société



IDS Développement

Développons notre Intelligence Des Situations



# NOS CONSTATS

## Des problématiques dans les organisations partout dans le monde

### Une difficulté à approcher le travail réel et les savoirs

Des hommes et des femmes mobilisent au quotidien des connaissances et des savoir-faire afin de faire vivre les organisations dans lesquelles ils travaillent. Pourtant, en quoi consiste leur travail ? Que font-ils réellement, concrètement ? Quelles ressources mobilisent-ils ? Des fiches de postes, des fiches emploi, des référentiels existent. Cependant, souvent, sur ces supports, seul figure le travail prescrit, le travail réel est peu décrit. Or, c'est là que réside le capital de l'entreprise.

### Une difficulté à évaluer et accompagner la professionnalisation

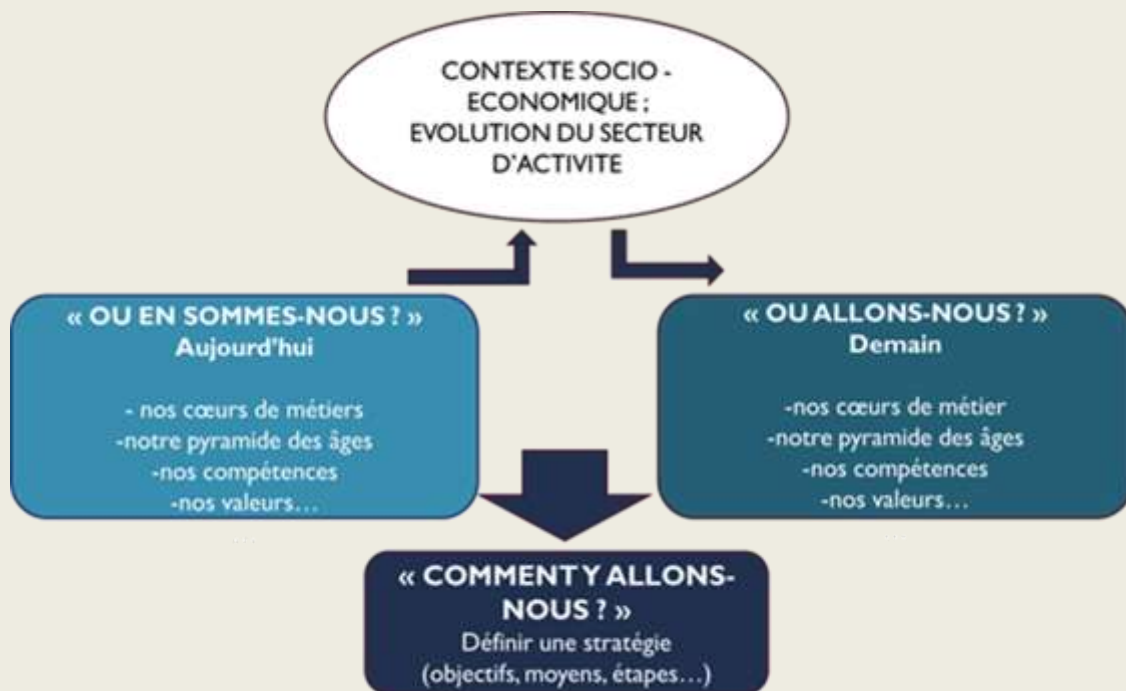
De cette difficulté à approcher le travail réel découle une difficulté à évaluer et par conséquent à accompagner la professionnalisation des collaborateurs, que ce soit sur le poste ou dans la perspective d'une mobilité horizontale ou verticale.

### Une difficulté à identifier les risques de perte de compétences clés

Souvent, les organisations perdent des compétences clés pour l'organisation car elles n'ont pas évalué à temps leur degré de criticité.

## La GPEC

La GPEC, Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, c'est la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'action cohérents visant à réduire de façon anticipée les écarts entre ses besoins (en termes d'effectifs et de compétences) et ses ressources humaines du moment, en fonction de son plan stratégique et impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle.



# NOTRE PROPOSITION

## Notre démarche :

Elle s'appuie sur:

des outils éprouvés et adaptables aux situations rencontrées  
des experts de la gestion des compétences créatifs et à l'écoute  
une utilisation du potentiel des situations de l'organisation  
une posture d' « agir coopératif »

## Un appui à la mise en place d'une GPEC en 2 étapes :

### 1. DIAGNOSTIC GPEC ET DEFINITION D'UN PLAN D'ACTIONS

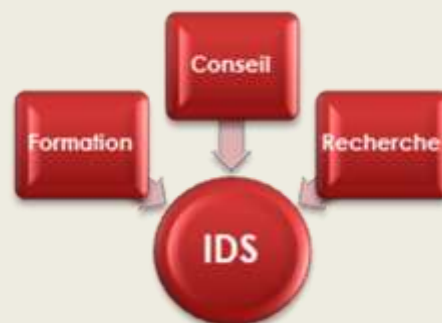
- Formation d'un comité de pilotage et préparation des acteurs du projet
- Analyse de l'existant: contexte, objectifs, stratégie de l'organisation etc.
- Evaluation du degré de mise en œuvre de la GPEC
- Restitution du diagnostic GPEC
- Définition d'un plan d'actions

### 2. DEPLOIEMENT

- **Identification des savoirs clés de l'entreprise , de leur degré de criticité et proposition d'actions de remédiation:**
  - création de la cellule de « vigilance compétences » (instance de pilotage et de régulation des RH, veillant à la préservation de ses compétences clés)
  - Réalisation de la carte de « vigilance compétences »
  - Définition d'actions de remédiation
- **Mise en oeuvre d'actions de remédiations en fonction des besoins de l'établissement.**  
Exemples:
  - Optimisation du recrutement et de l'intégration
  - Accompagnement des mobilités
  - Optimisation du plan de formation
  - Professionnalisation des acteurs de la GPEC (RH, managers etc.)
  - Clarification des missions, activités, interactions (qui fait quoi où, quand, comment ?)

## IDS Développement

IDS Développement est un cabinet international spécialisé dans la Gestion des compétences et la Communication qui s'appuie sur 3 pôles : **un pôle Conseil, un pôle Formation, un pôle Recherche.**



## Notre credo

Dans la lignée de Guy Le BOTERF, nous pensons que la performance de toute organisation repose sur les femmes et les hommes qui y travaillent et leur vouloir-agir, savoir-agir et pouvoir d'agir. Nous vous aidons à agir sur ces 3 composantes afin de vous permettre de: former vos collaborateurs en continu, stimuler l'innovation, motiver et fidéliser vos équipes, développer la compétence collective, augmenter l'attractivité de votre organisation

## Nos lieux d'intervention

Les consultants d'IDS Développement interviennent sur les 5 continents, en français, anglais et espagnol.



## Nos experts

Experts en ingénierie des compétences, docteurs ou doctorants, avec une large expérience en France et à l'international.

## Des références

France : SHELL France (Guyane française), le BRGM (Bureau d'Etudes Géologiques et Minières), Mc Cain, le CEA (Commissariat à l'Energie Atomique), le Groupe Hospitalier Paul Guiraud, la Fondation Hopale de Berck-sur-Mer...

Afrique : Ministère des Finances et du Budget du Togo ; Côte d'Ivoire : SIFCOM, GESTOCI, RIMCO, SCA, SYDEEM GIRAFE ; Bénin : CERCO Universités

Mexique : Université Technologique de Tecamac

## Publication :

LEBELLE M., HOSTEIN G., (2012) *Parcours d'intégration et de professionnalisation : recherche-action menée auprès du BRGM, CHV, CEA, de Mc Cain, LVMH Recherche, d'une SSII, Apec*

<http://www.idsdeveloppement.com/wp-content/uploads/2012/11/%C3%A9tude+parcours+int%C3%A9gration-12.pdf>

## IDS Développement

21 rue Eugène Caron

92 400 COURBEVOIE

contact@idsdeveloppement.com

06 63 58 23 78

www.idsdeveloppement.com