

LICPRO FINANCES GRH JOUR 2

1. Historique de la GRH
2. La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences – GPEC
3. La question de la Formation professionnelle
4. Le bilan social de l'entreprise

1. Historique de la GRH

Apports du XXème siècle en Europe et aux USA

- École classique : Taylor (Taylorisme) – Fayol – Weber
 - o **PHASE D'ADMINISTRATION** = Autorité et Science du travail
- École des relations humaines = tendance + sociale : Mayo – Maslow (pyramide)
 - o **PHASE DE GESTION** = Motivation + Besoins des travailleurs
- École moderne : Mintzberg
 - o **PHASE DE DÉVELOPPEMENT DES RELATIONS** = Adaptations + Gestion
 - o **Nouvelle approche de la GRH**

Missions de la GRH

Schéma en 4 zones

2. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – GPEC

Les notions d'emplois, de compétences

Définitions des trois termes

La GPEC : 1975

- Adéquation Besoins – Ressources disponibles et à venir
- Démarche (1) prospective, (2) stratégique, (3) transversale, (4) qualitative et (5) collective
- Les 3 concepts de la GPEC : acteur – emploi type - compétences
- Le processus de la GPEC : existant – écart – correction

3. La question de la Formation professionnelle

Importance de la formation pour l'entreprise : approche économique et sociologique

Importance de la transmission des savoirs (hard skills) – tutorat dans l'entreprise

Évaluation de la formation : pourquoi – comment – dans quel objectif évaluer ?

4. Le bilan social de l'entreprise – BSE

TRAVAIL SUR TABLEAU DES BESOINS

Exemples chiffrés de l'actuel avec les variations à 5 ans et le calcul des besoins en recrutement, formation et évolutions.

- Importance de la **transmission** des savoirs

Comment transmet-on le savoir professionnel ? (hard skills) – tutorat dans l'entreprise

- Importance de l'**évaluation** de la formation :

Pourquoi – Comment – dans quel objectif évaluer ?

3. Le bilan social de l'entreprise – BSE

TRAVAIL SUR TABLEAU DES BESOINS

Exemples chiffrés de l'actuel avec les variations à 5 ans et le calcul des besoins en recrutement, formation et évolutions.

3 TABLEAUX DE BASE

Prenant en compte :

1. Tableau des effectifs actuels par catégories
2. Évolution démographique interne (retraites et démissions)
3. Évaluation des promotions prévues suite aux formations financées

= 1 TABLEAU RÉCAPITULATIF

+

1 TABLEAU DE PROJECTION A 3 ANS

Évaluation des besoins par catégorie

LICPRO FINANCES GRH JOUR 3

1. La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences – GPEC
2. La question de la Formation professionnelle
3. Le bilan social de l'entreprise

1. La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences – GPEC

La GPEC : 1975

- Adéquation entre les Besoins et les Ressources présentes et à venir (prévisionnel)
- Démarche :
 - **Prospective** : on doit appréhender la situation future.
 - **Stratégique** : on doit parier sur l'avenir en termes de fonctions et d'évolution des carrières.
 - **Transversale** : les services fonctionnent ensemble et on table sur la polyvalence.
 - **Qualitative** : on considère le Travail comme une richesse (Gestion de la Richesse humaine) et non plus comme une donnée parmi d'autres.
 - **Collective** : on considère une entreprise comme une collectivité et non comme une série de postes individuels.
- Les 3 concepts de la GPEC :
 - **Acteur** : le salarié est un acteur de la démarche ; on va lui demander ses aspirations et son évolution souhaitée
 - **Emploi type** : les emplois sont segmentés en emplois-type (encadrement, administratif, commercial, etc)
 - **Compétences** : les salariés sont l'objet d'une étude individuelle pour relever leurs compétences actuelles et celles qu'ils souhaitent acquérir pour demain...
- Le processus de la GPEC :
 - **Existant** : on analyse ce qui existe aujourd'hui dans l'entreprise
 - **Écart** : on observe ce qu'il manque en termes de compétences, dans l'objectif de répondre aux besoins révélés de demain (analyse des écarts)
 - **Correction** : on met en place des plans d'action pour combler les écarts, afin d'avoir un vivier de compétences égal à l'objectif.

Schéma du processus GPEC

2. La question de la Formation professionnelle

Importance de la formation pour l'entreprise :

- approche **économique** : logique d'investissement de ressources immatérielles. On investit dans la formation pour coller aux objectifs de compétences définis par la GPEC.
- approche **psychologique** : adéquation entre volonté individuelle de formation et objectifs collectifs fixés par l'entreprise
- approche **sociologique** : la formation valorise non seulement l'individu mais aussi l'entreprise. La formation est un outil de valorisation individuelle !