

GPEC/GEPP : GESTION DE L'EMPLOI ET PARCOURS PROFESSIONNELS, COMMENT PESER ?

OBJECTIFS

Maîtriser le cadre de la négociation GPEC/GEPP

Avoir les moyens d'établir son propre diagnostic

Réunir des propositions concrètes pour un futur accord

DURÉE
1 JOUR

TARIFS
1500 € NETS

QUEL QUE SOIT LE NOMBRE DE PARTICIPANTS

200 € DE REMISE POUR LES ABONNÉS ALINÉA

Obligatoire dans les entreprises de plus de 300 salariés, fortement conseillée en deçà ! En 2005 (loi de cohésion sociale), le législateur voulait déjà imposer à l'employeur ce débat. Depuis la loi de sécurisation de l'emploi (2013) jusqu'à la loi « avenir professionnel » (2018), le sujet est relancé mais comment passer des déclarations d'intention à un accord GPEC/GEPP qui ouvre réellement des possibilités d'évolution aux salariés ?

GPEC : LE 3^e BLOC DE NÉGOCIATION OBLIGATOIRE

Que faut-il entendre par Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences aujourd'hui ?

Thématiques obligatoires et facultatives, accords préexistants.

À quel niveau pertinent négocier : groupe, entreprise, établissement ?

Loi Avenir et notion de GEPP (gestion de l'emploi et des parcours professionnels) : qu'est-ce que cela change concrètement ?

RÉALISER VOTRE DIAGNOSTIC POUR PRÉPARER LA NÉGOCIATION

Prendre appui sur la BDESE et les consultations périodiques (orientations stratégiques et politique sociale) pour décrypter les objectifs et enjeux de l'entreprise.

Dresser un bilan des outils existants (cartographie des emplois, fiches métiers, entretiens professionnels...) et du suivi des accords ou plans d'action en cours (pénibilité, égalité professionnelle, handicap, formation, mobilités...).

Construire son point de vue à partir d'un état des lieux (démographie, qualifications, turnover...).

Définir les axes de votre négociation.

OBTENIR UNE GPEC UTILE AUX SALARIÉS

Consolider l'emploi en lien avec la stratégie : CDI plutôt que précaires, recrutement, qualification, communication sur les emplois et compétences attendus demain.

Valoriser et développer les compétences internes par l'accès à la formation qualifiante, une gestion dynamique des parcours professionnels, la transmission des compétences.

ANALYSE CRITIQUE D'ACCORDS ET ÉTUDE DE CAS

L'accompagnement des salariés seniors et la transmission des compétences.

SUIVI DE VOTRE ACCORD

Suivre votre accord ou le plan d'action à partir de tableaux de bord, d'une BDESE enrichie et de la consultation sur la politique sociale.