



GPEC : les outils proposés

Journée professionnelle de l'Union
« maintien dans l'emploi et employabilité des
personnels de proximité »

Date	09/09/2011
Rédacteurs	Géraldine BOVO
Version et Révision	V1



1/ Constat : pourquoi avoir mis en place de nouveaux outils de gestion des carrières ?

2/ Outils proposés

- L'entretien de carrière
- Le point carrière
- Les revues du personnel



- **Enquête de climat social auprès du personnel:**
 - Mobilité envisagée dans les 3 ans pour 36% des personnes interrogées
 - Manque d'information sur les possibilités d'évolution pour 54% des personnes interrogées
 - Attentes fortes en matière de Ressources Humaines

- **Démarche RSE intégrée dans le projet d'entreprise :**
 - Attentes exprimées (RSE):
 - La reconnaissance et le développement des compétences
 - Les évolutions professionnelles



➤ Démarche RSE intégrée dans le projet d'entreprise :

■ Projet d'entreprise :

- Anticiper les besoins futurs et favoriser les parcours professionnels :
 - Parcours professionnels : formation certifiante, passerelles métiers, revues du personnel, ...)
 - Développement des compétences : entretiens de carrière, dispositifs de formation,...)
 - Favoriser l'employabilité (interne et externe) des collaborateurs

➤ Accords : seniors, GPEC et prévention de la pénibilité



➤ Principe et objectif

- Demande faite lors de l'entretien annuel par le collaborateur
- Objectif : apporter une réponse aux collaborateurs (souhait d'évolution, formation,...)

➤ Méthodologie

- Entretiens de carrière assurés par un collaborateur du pôle développement des RH
- Suivi des demandes

➤ Retour sur les entretiens de carrière



Bilan de compétences interne

➤ Objectifs

- Pour la DRH :
 - favoriser le développement professionnel
 - motiver et fidéliser les collaborateurs
 - contribuer à repérer les potentiels
 - valoriser le riche bassin d'emploi du groupe SNI et Caisse des Dépôts
- Pour le collaborateur :
 - mener une réflexion approfondie sur son parcours professionnel
 - répondre à une interrogation professionnelle
 - construire un projet clair, précis et réaliste

➤ Méthodologie

- Chaque personne qui le souhaite peut se rapprocher de la DRH
- 4 entretiens : analyse de la demande, analyse des compétences, personnalité et plan d'actions/projet professionnel

➤ Retour sur les points carrière



➤ Objectifs

- Faire un état des lieux de l'ensemble des collaborateurs
- Identifier les gardiens avec un potentiel d'évolution et/ou des souhaits
- Avoir des plans de succession

➤ Méthodologie

- Organisation des revues de gardiens avec les directeurs, les responsables territoriaux et les RGI (base EAI)
- Consolidation et suivi



- 4 thématiques abordées :
 - Evolution statutaire : EE à GQ, GQ à GHQ,...
 - Evolution fonctionnelle : RGI, conseiller clientèle, secrétaire,...
 - Evolution géographique
 - Formation : tuteur, formation longue,...

- Consolidation des revues

- Retour sur les revues du personnel :
 - Exemples d'évolution
 - Avis sur « l'outil »



Merci pour votre attention

Questions