

# G.P.E.C

## Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

#### Partie présentielle

En sous groupe et en suivant les trois étapes de toute méthode de GPEC (actuelle), vous élaborerez le descriptif de votre futur emploi comprenant trois référentiels : le référentiel d'emploi, le référentiel de tâches et le référentiel de compétences.

*Sous Objectif intermédiaire :*

*A partir d'une liste de 8 méthodes de GPEC, vous identifierez pour au moins **quatre** d'entre elles, et sans erreur, **le concept de compétence** associé ainsi que **les objectifs poursuivis**.*

#### Partie « à distance »

A l'aide d'internet et d'un collecticiel (grupware), vous définirez, en groupe, un concept non abordé dans la formation (mais s'inscrivant dans le domaine de la gestion des compétences) en précisant ses caractéristiques et en donnant des exemples et des contre-exemples d'application.

## **PROGRAMME**

### **Premier jour**

#### **Matin :**

Présentation des attentes des participants.  
Objectifs et programme de formation.

Le contexte de l'intervention : vers une gestion intégrée des compétences.

Pause.

Les différentes formulations associées à la GPEC,  
Le modèle général de prévision et les concepts associés.

Projection d'une vidéo.  
Commentaires.

Déjeuner

#### **Après-midi :**

En sous-groupes, étude de trois cas de mise en œuvre de GPEC.  
En grand groupe mise en commun des analyses, conséquences.  
Une autre vision pour la gestion des Ressources Humaines.

Pause

Qu'est-ce qu'une compétence ?  
Identification de différents référentiels de compétences.

## **Deuxième jour**

### **Matin :**

Résumé de la première journée

Mise en commun des travaux sur les référentiels.

Le nouveau modèle de gestion des emplois et des compétences.

La démarche d'analyse des compétences.

### **Performance intermédiaire :**

Identifier parmi plusieurs méthodes de GPEC les concepts de compétence et les objectifs visés.

Pause

Mise en commun des travaux d'analyse des méthodes de GPEC.

Comment décrire un référentiel d'emploi, définir la mission et les activités.

Déjeuner

### **Après-midi :**

En sous-groupes définir la mission de l'emploi choisi et les activités associées.

Mise en commun.

Pause.

Présentation du collecticiel « Groove » et formation des groupes de travail en vue de la réalisation du travail intersession.

### **Intersession (4 semaines)**

Après s'être familiarisé avec le logiciel « Groove » les stagiaires téléchargeront un espace de travail virtuel où seront stockées toutes les informations nécessaires à l'atteinte de l'objectif.

Ils utiliseront les différents moyens de communication disponibles dans l'outil pour rédiger « à plusieurs mains » le document matérialisant l'objectif.

Ils pourront consulter à tout moment le formateur au moyen des liaisons synchrone ou asynchrone.

La production devra être terminée au moins une journée avant la troisième journée de formation.

### **Troisième jour**

#### **Matin :**

Résumé de la deuxième journée.

***Présentation par les différents groupes des travaux réalisés en intersession.***

Pause.

Comment élaborer un référentiel de tâches. Distinguer entre activité, tâche et opération. Règles de formulation d'une tâche. Formation des groupes de travail.

En sous-groupes trouver les tâches associées aux activités retenues.

Déjeuner

#### **Après-midi :**

Mise en commun du travail de quelques sous-groupes, les difficultés rencontrées.

Comment décliner les compétences associées à une tâche. Illustration à l'aide d'un exemple.

Les sous-groupes déclinent les compétences associées à une tâche donnée.

Pause

Mise en commun, difficultés.

Evaluations écrite et orale de la formation.

## **BIBLIOGRAPHIE**

**Cette bibliographie ne recherche pas l'exhaustivité, au contraire nous avons choisi des livres phares dans leur discipline.**

**De plus dans chaque catégorie, nous avons mis en évidence un livre référence afin que le lecteur puisse limiter ses recherches à l'essentiel.**

### **1- LIVRES SUR LA NOTION DE COMPETENCE**

En langue française :

De la Compétence,  
par Guy le Boterf,  
Les Editions d'Organisation.

**La gestion des Compétences,**  
par Claude Lévy-Leboyer,  
Les Editions d'Organisation.

Les systèmes de connaissances,  
par Jean-louis Ermine,  
Editions Hermès.

### **2- LIVRES DE GPEC**

En langue anglaise :

**Competence at Work**, (HAY),  
Models for superior performance,  
par Lyle M.Spencer, Jr, PhD Signe M.Spencer,  
Ed. John Wiley & Sons, Inc.

En langue française :

Des compétences et des Hommes, (HAY),  
par Alain Mitrani, Murray M. Dalziel, Annick Bernard,  
Editions d'Organisation.

La Gestion Prévisionnelle et Préventive des Emplois et des Compétences,  
par Dominique Thierry,  
Ed. L'Harmattan.

Développer les emplois et les compétences, une démarche, des outils,  
par Claude Flück et Catherine Le Brun Choquet,  
INSEP Editions.

**Capital Compétence dans l'entreprise, une approche cognitive,**  
par Sandra Michel et Michel Ledru,  
ESF Editeur.

Gestion Prévisionnelle de l'Emploi,  
par Louis Mallet,  
Editions Liaison.

Gestion de l'emploi et évaluation des compétences,  
par Patrick Gilbert et René Thionville,  
ESF Editeur.

Gérer l'emploi, optimiser les Carrières,  
par Claude Vermot-Gaud,  
Editions Liaisons.

Gérer la Compétence dans l'entreprise,  
par Marie France Reinbold et Jean Marie Breillot (Crédit Agricole),  
Editions l'Harmattan.

Le modèle de la compétence  
Par Philippe ZARIFIAN  
Editions LIAISONS

**Les compétences au cœur de l'entreprise**  
Par Cécile DEJOUX  
Editions d'organisation