

23 LA GESTION DES COMPÉTENCES

1 / LA GESTION DES COMPÉTENCES DANS L'ENTREPRISE

a / Les enjeux pour l'entreprise

1.

Le management des compétences va permettre à l'entreprise ainsi qu'au salarié de pouvoir bénéficier d'une formation coté salarié et d'une productivité complète du côté de l'entreprise vu que ces salariés seront compétents suite à leur formation. Les salariés eux auront une formation dédiée à leur poste ainsi qu'à leur perspective personnelle.

2.

Il y a une partie individuelle car les compétences sont acquises tout seul et il s'agit également du point de vue personnel et professionnel de la personne. La partie collective va ceux centrer sur le fait que cette formation est faite pour plusieurs personnes et qu'il s'agit d'une action collective visant toute personne au sein d'une entreprise afin de garantir l'équilibre et la cohésion sociale.

3.

Le facteur clé qui permet à l'entreprise de faire face à la concurrence est le fait qu'il propose des services ou produits par rapport à la région, c'est à dire qu'il offre des services plutôt bons, c'est ce qui fait la différence par rapport à ces concurrents.

4.

La gestion des compétences va permettre de faire évoluer la stratégie de l'entreprise, puisqu'il ne s'agit que de gain pour celle-ci, lorsqu'une entreprise mise en place des formations au sein de son entreprise, elle permet à celle-ci de pouvoir évoluer constamment à tout niveau et de pouvoir également proposer de meilleures stratégies.

5.

La cybercriminalité peut faire couler une entreprise, notamment celle qui est dans le digital, de nos jours toute entreprise utilise des appareils électroniques et cela aura pour effet de devoir les sécuriser, stocker et manager. Lorsque une attaque survient, il est important de savoir quelle est l'effet pour pouvoir donner une statistique sur son impacte sur l'entreprise.

6.

Le premiers moyens à mettre en place, c'est d'emboucher une personne compétente dans ce domaine afin de pouvoir faire face à tout type d'attaque venant du web. La personne va pouvoir mettre en œuvre plusieurs outils et stratégie afin d'éviter les attaques, il peut s'agir de logiciel, de par-feu, de routeur, commutateur et tout protocole de sécurité.

b / Les différentes dimensions de la gestion des compétences

7.

Pour la première entreprise, il ne s'agit pas d'un manque de compétence mais plutôt d'une charge de travail qui baisse et qui va faire également baissé le nombre de poste associé à cette activité car le nombre d'appel diminue et donc le nombre de poste également. Pour vire-chaudronnerie il s'agit d'un manque de compétence par rapport au personne pouvant concevoir un plan, la solution serait d'embaucher des gens capable de le faire ou bien de mettre en place des formation centré sur ce métiers.

8.

Il y a la partie individuelle et collective.

2 / LA MISE EN OEUVRE DE LA GPEC DANS L'ENTREPRISE

a / La démarche et les outils de la GPEC

1.

L'intérêt du GPEC dans une entreprise est de pouvoir mettre en place différents besoin et ressources d'une entreprise en fonction des emplois et de la stratégie de celle-ci.

La GPEC va permettre à une entreprise de pouvoir être prêt à tous changements, impact technologique, organisationnels ou économique. Cette démarche est destinée à garantir le succès des entreprises sur le plan stratégique.

2.

La première étape est celle des besoins et des ressources, la seconde est celle du diagnostic de celle-ci, puis la dernière est la mise en place de ces différents emplois et stratégies.

3.

Ces deux outils ont pour même but celle de la GPEC qui est d'optimiser et opter pour une meilleure stratégie, besoin, et ressource pour permettre l'évolution constante de

l'entreprise. Le premiers outils va permettre de faire le point sur la situation du salarié, au niveau carrière, salaire, emploi occupé, afin de décider d'un changement, une augmentation, ou autre. Le deuxième outils va permettre d'avoir une vue d'ensemble sur l'âge des employé, cela permettra de prendre des décisions afin d'optimiser ou gérer au mieux l'entreprise au niveau des employé, départ a la retraite, arrivé de personne âgé ou jeune dans l'entreprise.

4.

L'entreprise aura une grande perte d'employé lorsque la retraite sera l'heure car les seniors sont majoritaire dans cette entreprise, il faudra anticipé plusieurs embauche pour occupé les postes qui seront libre d'ici 5 ans et il faudra également former les prochaine employé au compétence attendue pour les postes à occupé.

b / Les décisions qui en découlent

5.

La **demande d'offre** et **d'important départ à la retraite** sont les **événement** au quel sont confronté **Metalu Plast** et la **société générale**, puisque celle ci vont les pousser a faire des choix stratégique liées à la gestion des compétences afin de répondre au mieux à la demande.

6.

Metalu Plast a du faire appel a d'autre personne pour pouvoir faire le montage et emballer les abris de touche dans les temps, la société générale à prévu la suppression de plus d'une centaine agence afin d'en recréer de nouvelle avec la monté en expertise des collaborateur et une redéfinitions des compétences et des parcours d'évolutions professionnel.

3. LES LIMITES DE LA GPEC POUR L'ENTREPRISE

a. La difficulté à appréhender les environnements instables

1.

Les besoins des agences immobilière pour pouvoir ce développer sont qu'il doivent recruter du personnels compétent afin de pouvoir produire plus.

2.

La prise de décision pour ces type de projet ne sont pas sans risque car il peuvent ne pas avoir de personne voulant travailler chez eux et il peuvent également avoir des perte de fond pour la construction de nouvelle agence.

3.

La limite de la GPEC va ce heurter au fait que lorsque elle sait en place une stratégie pour une entreprise, il faut que celle ci fonctionne sinon la GPEC na pas de valeur. Il faut également que la stratégie soit proportionné, c'est à dire une rentabilité.

b. La nécessité de prendre en compte de nouvelles attentes

4.

Le problème est que l'entreprise a mal étudiier sont dossier ou la attribuer a un poste en connaissance de ses compétence, il l'on donc attribuer a un poste qui ne la pas convenu car elle à démissionner 6 mois après. Il s'agit donc d'une mauvaise gestion de l'entreprise

5.

La génération Y est en recherche de compétence, et la gestion des talents va permettre a cette génération de pouvoir approfondir ces compétence en vue d'un poste, une formation ou autre. Cela aura pour résultat de faire correspondre les compétences recherché par la génération Y.

6.

Les difficulté vont être vaste car pour trouver une personne talentueuse, il faut d'abord trouvé pour quelle métiers ou chose est il talentueux, cela est une première difficulté, la seconde serait de mettre en pratique sont talent avec des formation, un test ou un poste, et de le noter via les résultat fournie par celui ci, en utilisant par exemple la méthode « 9-box » qui permet de noter une personne par ses performance et sont potentiel.

