Chapitre 13

Document 1,2,3

Document 1

1) L’entreprise a dû procéder à 66 recrutements, 40 alternants et stagiaires accueillis sur l’année

2) Faire appel a des métiers rares, des savoirs faires uniques, quasi inexistant, doit préserver les métiers spécifiques pointus afin d’assurer sa pérennité.

Doc 2

3) Objectif de pouvoir adapter la structure et le volume de l’effectif afin de faire face aux nouveaux défis, préserver les savoirs et savoirs faire pour compétence et préserver compétitivité.

4) Permet de mettre en place des mesures d’accompagnement sur les métiers cles de l’entreprise, biais du tutorat

Document 3

DOC 3

5)Quel est l'intérêt de la GPEC ?

Pour quelles entreprises est-elle

obligatoire ?

1. L'intérêt de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) est d'anticiper au mieux l'adéquation entre les compétences nécessaires à l'entreprise et les ressources humaines disponibles, en tenant compte des changements de l'environnement et des évolutions de stratégie. Elle est obligatoire pour les entreprises d'au moins 300 salariés.  
     
   6)Quelles sont les mesures

privilégiées par l'accord de GPEC

de la Monnaie de Paris?

6)Les mesures privilégiées par l'accord de GPEC de la Monnaie de Paris comprennent la mise en place d'un observatoire des métiers, la proposition de mesures de tutorat et de formation, ainsi que l'identification des métiers clés, sensibles et critiques de l'entreprise.  
  
7)Pourquoi ces mesures contribuent-

elles à anticiper le volume de RH

adapté pour MDP ?

7)Ces mesures contribuent à anticiper le volume de ressources humaines adapté pour la Monnaie de Paris en permettant d'identifier les compétences nécessaires à l'entreprise, en favorisant la transmission des savoirs et savoir-faire, et en proposant des dispositifs de formation pour développer les qualifications et les compétences des salariés, ce qui permet de mieux répondre aux défis actuels et futurs de l'entreprise.

Dsgh

13/03/2024

Doc 5, 6 et 12

Doc 5

4) La compétence concerne l’initiative et la responsabilité, en effet celui qui est compétent est inventif, arrive à s’adapter et arrive à terminer ses tâches.

Capacité a savoir faire technique spécialisé, mettre en œuvre ses savoirs faire, ses connaissances dans une situation d’execution précise, elle vient avec la part de responsabilité, la prise d’initiative dans une situation professionnelle donnée, faire preuve de créativité si le problème est différent.

5) Le groupe Vinci Autoroutes a su identifier et développer les besoins en compétences nécessaires pour faire face aux mutations de ses métiers car elle a consacrée 9,7 millions d’euros à la formation en 2017, soit 4% de sa masse salariale, elle a formé plus de 1000 collaborateurs à la téexploitation et à la téléassistance ce qui lui a permis de préserver l’emploi tout en développant la mobilité au sein de l’entreprise.

GPEC : gestion prévisionnelle des emplois et compétences, développer ses besoins en compétences pour faire face aux mutations de son secteur, investi dans les métiers, plan de formation, améliorer employabilité salarié, plan de recrutement nouveau métier.

Document 6

1. Partie compétitivité plus fort, adapter aux véhicules électriques, autonomes, de ce fait l’environnement, le besoin de recruter de nouvelles compétences et former les salariés pour s’adapter aux mutation de son environnement.
2. Formation, emploi, recruteement
3. 3600 salariés en CDI

Document 12

14) 100 millions d’euros investi, générer de la croissance, répondre aux besoins de ses clients

15) impact direct sur les poste concernés, 210 poste dans le monde, 160 postes en France.

16) être cohérent plan mis en place par GPEC, sécuriser les salariés même si baisse effectif, limiter les conséquences salariales des changements.

Doc 15 et 16

Doc 15

1. Objectif : rester 1 des leaders du transport aérien, attirer les talents, les compétences rares pour relever les défis du numérique, attirer les compétences rares

Doc 16

1. Centraliser les profils intéressants qu’air France a besoin dans une bdd, plusieurs réseaux, forums, relation, école etc
2. Chaque équipe va pourvoir accéder en quelques clics à l’ensemble des cv dans la base, hello talent, ai pour effectuer les recherches plus activement, recherche plus performante car 80% des profils sont validés, classé en 5 pools de talents.