Chap 22 : Gestion des Compétences

Déf: Mise en pratique des connaissances par l’experience

CONNAISSANCES SAVOIR  
 +  
COMPETENCES SAVOIR - FAIRE  
 +  
COMPORTEMENT SAVOIR – ÊTRE

I -  
a) les enjeux pour l’E

1)  
Une bonne gestion permet à l’E la mise en place de son activité.  
Un salarié compétent EFFICACE doit comprendre son travail et savoir que ses perspectives individuelles sont prise en compte.  
(un salarié travaille d’abord pour son propre intéret)

3)  
L’avantage concurrenciel de cette  
E. vient des Hommes et leurs savoir-faire  
(facteur travail) qui reste irremplacable par une machine(facteur Capital).

4)  
Si l’E a un savoir fair irremplacable,   
alors la gestion des compétences deviens un enjeux stratégique pour sa pérénité

Def CYBERCECURTÉ

Moyen pour assurer la sécurité des données informatique sensibles.

5) Enjeux:

* Vol de données confidencielles
* Activité est paralysée par 1 virus  
  (pare-feu)
* Rançonnage

6) Actions mises en place pour y remédier :

|  |  |
| --- | --- |
| Externe | * Recrutement de personnes compétentes en cyber |
| Interne | * Formations spécifiques des informaticiens de l’E |

B.

|  |  |
| --- | --- |
| BENETEAU(bâteau) | KINDY(Chaussettes) |
| Baisse Activité  dû à la crise  Sanitaire.  ↓  Plan de Réduction des effectifs en fermant certains sites  (5/24)  Malheuresement les compétences des salariés  Licenciés ne correspondaient pas aux compétences nécessaires dans les 19 autres usines. -> changement de métier | Difficulté de recrutement de profils POINTUS (BONNETIERS) ↓  Transmission du Savoir faire d’un sénior vers un jeunes.  (l’écoles ne forme plus d’élèves à ce métier)  ↓  Co |

Quantité qualité

II.A Démarche  
GEPP : Gestion des Emplois et des Parcours Professionnesls  
Analyseles besoins en recrutement (compétences)  
et on les compare avec l’existant (compétences djà là)

Actions de Recrutement (QUANTITATIF)

——— de Formations (QUANTITATIF)

1. Risque d’une GEPP mal évalué ou mal anticipé  
   L’E. aura des consécences négatives sur son actvité FUTURE.
2. Une bonne GEPP permet à une E.  
   d’obtenir un avantage cocurrenciel non négligeable (recrutement d’une compétence POINTUE rare sur le (recrutement d’une compétence POINTUE rare sur le marché)  
   cela sera synonyme d’↗️ du CA.
3. 1er outil: Entretien professionnel  
   Bilan entre le salarié et son supérieur hiérarchique direct qui permet de faire le point sur sa carriere et ses perspectives d’avenir professionnel

Mise en place de formation, augmentation, promotion, mobilité.

2eme outil: Pyramide des âges de l’E.  
Approche collective des salariés en fonction de l’âge et du sexe  
Son analyse permet d’assurer un équilibre sur le long terme en assurant le renouvellement des compétences

4) Une majorité des Salariés qui ont entre 55 et 65 ont va bientôt quitter l’E . (retraite)  
Il va falloir recruter en AMONT pour la transmission des compétences.

III.A

2018 : Recrutement intenssif grâce à l’avanture de nombreuse agences:

* Profession qui attire des jeunes
* Bac +2 minimum (BTS immo)  
  Commerciaux formés aux méthodes et aux valeurs de réseau.

2019 : Chute libre de l’immobilié  
peu d’acheteur et bcp vendeurs les Prix baissent.

2021: Immobilier: revient 1 valeur Refuge à cause du COVID,   
les personnes se sont tournés vers la campagne grâce au télétravail

Le marché des maisons de compagne a été DOPÉ PAR LES CITADINS qui cherchent de l’espace et des jardins.  
  
2) Avec autant d’instabilité, les recrutements(prévision)  
deviennent très compliqués, complexes

3) Il faut être très RÉACTIF et avoir un GEPP adaptable.  
Sinon, les décsions prives et les actions seront déjà dépassés(obsolètes)

Mercredi 27 mars 2024 2024-03-27

III.B.4 Nouvelle attentes des jeunes génératioons:

* Donner du sens à leur travail
* Échanger et s’enrichir  
  des différences de l’inclusion
* Offres d’emplois précises et transparents(pioche de la réalité)
* Motivations rationnelles(opportunités/nécessaire)

III.B.5 Attitude à adopter par les E.

* Communiquer sur leur MARQUE EMPLOYEUR
* Transparente : Infos/Actus
* Soutien des jeunes talents qui sauront s’en souvenir

III.B.6

L’E peut facilement évaluer les compétences de ses  
futures salariés grâce aux diplômes.

Mais la manière dont le salarié va évoluer es beaucoup plus difficiles à évaluer.

* La gestion devient de plus en plus individuelle car tous les salariés  
  sont —> TENSIONS entre eux

