



Le + syndical

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

Groupe GFI Informatique

Septembre 2009

1. **Description de la stratégie du Groupe à horizon 2012** et ses effets prévisibles sur les filières/branches, les métiers et les compétences.
2. **Cartographie initiale des métiers et des compétences(ou savoir-faire) existants dans le Groupe (inventaire):**
 - Métiers « techniques » : conseil, intégration d'ERP, infrastructure et production, ingénierie...
 - Métiers « non techniques » : RH, finance, logistique, qualité
 - Implantations juridiques, géographiques et dénombrement
 - Age, ancienneté, sexe
3. **Diagnostic (lecture de la cartographie par le prisme de la stratégie) permettant de déterminer :**
 - les métiers et compétences(ou savoir-faire) pouvant être considérés comme menacés,
 - les métiers et compétences(ou savoir-faire) émergents,
 - les métiers et compétences (ou savoir-faire) en expansion (forte, moyenne)
 - les métiers et compétences (ou savoir-faire) de type « *fond de commerce* »
4. **Mise en œuvre des dispositifs et outils visant à mettre harmonieusement en adéquation les salariés avec les évolutions prévues :**
 - Entretien annuel d'évaluation
 - Entretien professionnel
 - Entretien professionnel de 2^{ème} partie de carrière
 - Observatoire des métiers doté de moyens de fonctionnement
 - Plan de formation et ses moyens de formation (période de professionnalisation, DIF avec abondement, VAE, etc),
 - Passerelles entre les métiers
 - Mesures d'encadrement de la mobilité notamment géographique
 - Bilan de compétences
 - Bilan professionnel...
5. **Dispositions particulières pour certaines populations spécifiques**
 - Jeunes embauchés : tutorat, intégration
 - Salariés « seniors » (50 ans et plus) :
 - protection accrue de la santé des salariés : volontariat pour l'exercice des métiers pénibles et/ou des temps de déplacement « importants », possibilité de temps partiel
 - accès prioritaire à la formation (objectifs à chiffrer)
 - entretien de fin de carrière
 - retraite progressive
 - taux d'emploi (objectif à chiffrer)
 - rachat des trimestres d'assurance vieillesse pour années d'études ou années incomplètes
 - Femmes :
 - conditions de retour après un arrêt pour maternité ou adoption : -formation, réajustement de salaire, accès facilité au temps partiel et possibilité de cotisation sur la base d'un temps plein
 - accès à la formation
 - Représentants du personnel : « contrat d'engagement social » et évolution professionnelle
6. **Commission de suivi de l'accord GPEC :**

Réunion annuelle, révision éventuelle du plan stratégique, mise à jour de la cartographie (à disposition de tous les salariés), indicateurs....

NB : les fonctions de la commission de suivi pourront être tenues par l'observatoire des métiers.