

Les dispositions légales en matière de GPEC

Objectif : Connaître le contexte législatif relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) de façon à mettre en place les modalités de négociation à respecter dans le cadre d'un accord GPEC au sein de son entreprise. Connaître les principes de base de cet accord et les possibilités d'aide au financement.	Personnes concernées Directeurs ou responsables Ressources Humaines, responsables Formation. Pré requis : Aucun.
PROGRAMME ► LES TEXTES DE REFERENCE - Les articles L. 320-2 et L. 320-3 inscrits au titre II du livre III du code du travail, intitulé : « Gestion de l'emploi et des compétences. Prévention des conséquences des mutations économiques ». - L'article L322-7 précise les modalités de prise en charge par l'Etat des frais relatifs à la conception du plan GPEC - La Circulaire DGEFP - DRT n° 2005/47 du 30 décembre 2005 relative à l'anticipation et à l'accompagnement des restructurations ► LA DISTINCTION ENTRE GPEC ET "ACCORD DE METHODE" - Instaurés à titre expérimental par la loi « Fillon » de janvier 2003, les accords de méthode ont été pérennisés par la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 et intégrés au Code du travail sous l'article L320-3. - Depuis janvier 2005, les accords de méthode ont rejoint le droit commun des accords d'entreprise ► ACCORD GPEC - Négociation avec le comité d'entreprise - Information sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ainsi que sur les salaires - GPEC en matière de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés - Périodicité et délai réglementaires ► LES ENTREPRISES CONCERNEES ► CONTENU DE L'ACCORD - Adaptation des effectifs - L'évolution du marché - Pyramide des âges - Adaptation des métiers et des qualifications - Adaptation des compétences - Connaissances - Savoir – faire - Gestion des carrières - Evolution des carrières - Moyens à mettre en œuvre ► STRUCTURATION DE L'ACCORD - La définition des orientations stratégiques de l'entreprise et de ses effets	PEDAGOGIE Le Formateur Expert en gestion des compétences. Méthode pédagogique  Exposés théoriques Etude d'un cas réel et travaux en sous-groupes Restitution, analyse des résultats des travaux et échanges entre les participants <u>Intra entreprise</u> Lieu de formation : dans la ville de votre choix. <u>Inter entreprises</u> Tarif par personne.
	2 jours 1 150 € Réf : RH085

prévisibles sur l'emploi et les compétences ● Les principes et engagements de la Direction en matière de ressources humaines ● Les outils dont l'entreprise souhaite se doter pour renforcer sa connaissance et sa visibilité sur l'évolution des métiers ● L'observatoire des métiers ● La mise en place de référentiels métiers ● Les modalités de leur mise en œuvre et de leur actualisation ● Moyens et dispositifs de développement des compétences ● Formation ● Accompagnement de VAE ● Bilan de compétences ● Accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ● Mobilité professionnelle ● L'essaiage, l'outplacement pour les évolutions externes ● La mise en place de dispositifs RH spécifique pour la mobilité interne ● Mesures d'accompagnement ● L'accompagnement des transformations collectives de l'entreprise ● Les acteurs et leur rôle ● Les dispositions diverses ● Mise en œuvre et suivi de l'accord ● Durée de l'accord ● Révision, dénonciation ● Dépôt ► LES MODALITES DE NEGOCIATION A RESPECTER ● Règles de validité définies par les articles L. 132-2-2 et L 132-19-1 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi du 4 mai 2004. ● Consultation du comité d'entreprise ● L'article L 132-27 ● Un accord GPEC doit être couplée avec celui concernant l'accès et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à leur formation professionnelle ● L'article L320-3 (accord de méthode) ● Un accord GPEC peut comporter des dispositions relatives à la procédure applicable en cas de licenciement collectif ► RISQUES EN CAS DE NON-RESPECT DE LA REGLEMENTATION ● Une négociation sur la GPEC ou le respect d'un accord de GPEC déjà conclu préalable à la mise en œuvre d'un PSE ● Les décisions 2006 du Tribunal de Grande Instance de Nanterre ● Impact sur la cause réelle et sérieuse d'un licenciement économique motivé par la nécessaire sauvegarde de la compétitivité de l'entreprise ► AIDE AU FINANCEMENT ● L'aide au conseil à la GPEC (décret n°2003-681 du 24 juillet 2003 et circulaire DGEFP n°2004/10 du 29 mars 2004)	
---	--

Organisme de formation PROFORMALYS – Formations Ressources Humaines partout en France