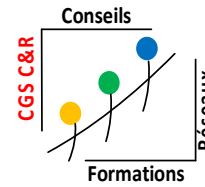


Tél : 06 37 01 17 83

Mail : cgs.conseilsetreseaux@gmail.com

Profil : <http://fr.viadeo.com/fr/profile/christian.goulias>

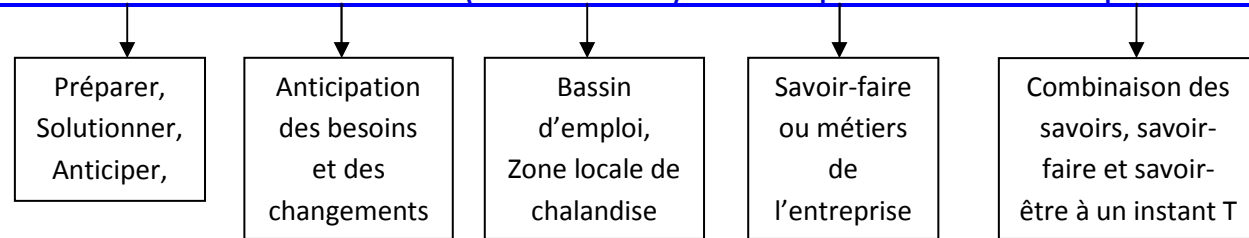
Blog CGS Conseils & Réseaux : <http://cgs-conseils-reseaux.com/>



CGS Conseils & Réseaux

Valorisez votre potentiel d'innovation

Fiche guide n°2 - La GP(T)EC : La Gestion Prévisionnelle (Territoriale) des Emplois et des Compétences.



- La GP(T)EC est un système de gestion dynamique qui permet l'anticipation des changements prévisibles, et qui favorise l'adaptation des compétences comme des emplois, aux évolutions (sociales, technologiques, économiques, environnementales, territoriales...) des organisations.
- La GP(T)EC est aussi un outil qui favorise l'accompagnement des collaborateurs dans leurs projets de vies professionnelles.

Légende à voir en page 2

Veille et Anticipation

Adaptation et Formation T0 CT
Amélioration continue MT
Autonomie et prise d'initiative LT
Valorisation des compétences et gestion de carrière

Informer le public des évolutions sectorielles à CT – MT – LT

S'informer en continue des projets de vies professionnelles des collaborateurs

Adapter les emplois et les compétences à la stratégie de l'entreprise, en lien avec les besoins clients

INFORMATION sur la stratégie de l'organisation pour favoriser l'anticipation et l'implication

FORMATIONS : PF, DIF, CIF, VAE, CTAp, CTPro, CTGén, CTAv, Tutorat, Parrainage, Prépa fin carrière...

INVESTISSEMENTS : Outils de production + Outils d'accompagnement des collaborateurs¹

RECHERCHER L'EQUILIBRE entre projet stratégique et projet de vie professionnelle des collaborateurs

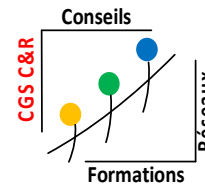
COLLABORATEURS ACTEURS ET MOTEURS DU DEVELOPPEMENT
CULTURE DE L'AMELIORATION CONTINUE ET RSE

Tél : 06 37 01 17 83

Mail : cgs.conseilsetreseaux@gmail.com

Profil : <http://fr.viadeo.com/fr/profile/christian.goulias>

Blog CGS Conseils & Réseaux : <http://cgs-conseils-reseaux.com/>



CGS Conseils & Réseaux

Valorisez votre potentiel d'innovation

Légende :

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

RSE : Responsabilité Sociétale des Entreprises

TO : Temps zéro

CT : Court Terme

MT : Moyen Terme

LT : Long Terme

PF : Plan de Formation

DIF : Dispositif Individuel de Formation

CIF : Congé Individuel de Formation

VAE : Validation des Acquis de l'Expérience

CTAp : Contrat d'Apprentissage

CTPro : Contrat de Professionnalisation

CTGén : Contrat de Génération

CTAv : Contrat d'Avenir

¹Outils d'accompagnement :

- Fiche de poste / mission
- Cartographie des compétences
- Grille d'analyse et d'évaluation
- Entretien individuel, de 2^e partie de carrière, informel

Participation de l'employeur à la formation professionnelle continue jusqu'au 31/12/2014 ²(Voir fiche guide n°1 pour les évolutions à partir du 1^{er} /01/ 2015) :

Effectif	Plan de Formation	DIF + période de professionnalisation	CIF	Total
Inférieur à 10 salariés	0,40 % de la MS <u>Organisme collecteur :</u> OPCA	0,15 % de la MS <u>Organisme collecteur :</u> OPCA	Pas de contribution	0,55 % de la MS
Entre 10 et 19 salariés	0,90 % de la MS <u>Organisme collecteur :</u> OPCA	0,15 % de la MS <u>Organisme collecteur :</u> OPCA	Pas de contribution	1,05 % de la MS
Supérieur à 20 salariés	0,90 % de MS <u>Organisme collecteur :</u> OPCA	0,50 % de la MS <u>Organisme collecteur :</u> OPCA	0,20 % de la MS <u>Organisme collecteur :</u> OPACIF	1,6 % de la MS

² [Tableau de cotisation employeur à la formation professionnelle continue 2013](#)