

ANTICIPER

Elaborer une gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

Ce sujet est corollaire au thème précédent et donc intimement lié. Une plus grande traçabilité de la formation est un impératif afin de mieux comprendre la logique de la politique de formation. Qui en bénéficie ? Les emplois en transformation, en déclin ? Que leur est-il proposé dans le plan de développement des compétences et sous quelle forme ? Les emplois difficiles à recruter/fidéliser et qui nécessitent des mobilités professionnelles significatives ?

Pour être acteur de son parcours professionnel, le salarié doit disposer du référentiel métier interne à l'Entreprise, **des passerelles métiers possibles par rapport aux compétences actuelles**. La GEPP doit permettre aux salariés de maintenir leur employabilité, en fonction du contexte du marché de l'emploi dans nos métiers de service numérique. Objectif : le développement professionnel via des dispositifs leur permettant d'adapter leurs compétences, de se former, d'évoluer dans leur poste et d'anticiper la transformation technique et technologique de leurs métiers.

La CFDT revendique la construction d'un **Accord sur les parcours professionnels** articulé sur les points suivants :

- 🔗 **faciliter** l'accès aux dispositifs de mobilité volontaire (mutation),
- 🔗 **favoriser** l'évolution professionnelle au recrutement externe,
- 🔗 **recenser** les moyens de développement des compétences,
- 🔗 **tracer et analyser** l'effort de formation sur les métiers,
- 🔗 **accéder** à une vision stratégique de l'Entreprise,
- 🔗 **repérer** les mouvements d'emploi et catégoriser les risques par métiers,
- 🔗 **anticiper** les transferts de compétences,
- 🔗 **entretenir** une veille sur les emplois

Pour être à même de construire une G.E.P.P. efficace, il est primordial d'assurer une hauteur de vue qui ne sera acquise qu'en **bonne connaissance de la stratégie de l'Entreprise et d'une veille experte du marché des services numériques**. La CFDT préconise une intégration étroite des managers opérationnels et des services RH dans la démarche. Le travail est intense mais participe à la réduction des conséquences sociales et assure la pérennité de l'Entreprise.