

MISE EN ACTIVITÉ À PARTIR DE LA NOTE
DE FRANCE STRATÉGIE

Quelles entreprises pratiquent la gestion des compétences ?

LIVRET ÉLÈVES - PARTIE 1

Rachel Testelin,
professeur de SES au Lycée Flaubert à Rouen (Académie de Normandie)

Carmelo Zizzo
La note d'Analyse, France Stratégie, avril 2019, n°77.
Février 2020

<https://www.strategie.gouv.fr/publications/entreprises-pratiquent-gestion-competences>

Quelles entreprises pratiquent la gestion des compétences ?

Les entreprises évoluent dans une économie globalisée, marquée par des changements technologiques importants. Afin de rester compétitives, elles doivent être capables de s'adapter à un écosystème en mutation constante, en absorbant les chocs technologiques et économiques et en accompagnant les changements de l'organisation du travail. Pour ce faire, plusieurs stratégies s'offrent à elles. La gestion des compétences, qui est l'une d'entre elles, doit permettre aux entreprises de satisfaire l'objectif d'appariement des salariés aux emplois, en développant en interne la capacité des salariés à satisfaire les besoins des entreprises et faire face aux changements. En ce sens, nous pouvons considérer que la gestion des compétences est un élément majeur de la gestion et de l'organisation des entreprises.

SENSIBILISATION ET PROBLEMATISATION

Sensibilisation

Document 1 :



Source : Site internet Menway, La ressource humaine, <https://menway.com/wp-content/uploads/2017/12/recrut.png>

Base de la sensibilisation :

Questions :

1. Que met en évidence cette photographie ?
2. Comment expliquez-vous le choix du recruteur ?
3. Pourquoi est-il nécessaire, pour une entreprise, d'identifier et d'adapter les compétences des travailleurs ?

En complément

4. À partir des éléments mis en évidence précédemment comment peut-on expliciter le sens de la gestion d'entreprise ?

5. **Au sein d'une entreprise, quel service s'occupe-t-il de la gestion des compétences ? Vous pourrez distinguer le cas des petites entreprises et des grandes entreprises.**

Problématisation

Quelle(s) problématique(s) proposeriez-vous ?

I. QUIZ ET EXERCICES

Quiz

1. **En 2018, la part des projets de recrutement jugés « difficiles » par les entreprises (il s'agit de difficultés qu'elles rencontrent pour parvenir à recruter des candidats qui répondent à leurs besoins), est de :**
 - A. Près d'un tiers (32,4 %)
 - B. Plus de deux-cinquième (44,4%)
 - C. Plus des deux-tiers (69%)

2. **D'après la note, quelle affirmation est-elle juste ? :**
 - A. La notion de qualification serait généralement plus opérationnelle que celle de compétence.
 - B. La notion de compétence serait généralement plus opérationnelle que celle de qualification.
 - C. La notion de compétence est équivalente à celle de qualification.

3. **Que signifie le sigle GPEC ? :**
 - A. Gestion des professions, des emplois et des carrières.
 - B. Gestion prospective évaluant les compétences.
 - C. Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

4. **Parmi les outils ci-dessous, lesquels font partie des dispositifs de formation dits « classiques » sur lesquels peut s'appuyer la GPEC ? :**
 - A. Plan de formation, validation des acquis de l'expérience.
 - B. Entretien professionnel, contrat de professionnalisation.
 - C. Bilan de compétences, congé individuel de formation.

5. **Si l'indice d'intensité de gestion des compétences est de 0,22, cela signifie que :**
 - A. L'entreprise est faiblement engagée dans une démarche GPEC.
 - B. L'entreprise est modérément engagée dans une démarche GPEC.
 - C. L'entreprise est systématiquement engagée dans une démarche GPEC.

6. **Les entreprises qui s'engagent systématiquement dans une démarche GPEC sont :**
 - A. Les petites entreprises.
 - B. Les grandes entreprises.
 - C. Toutes les entreprises, quelle que soit leur taille.

7. **D'après la loi, les entreprises contraintes de s'engager dans une démarche GPEC sont :**

- A. Les entreprises ayant entre 10 et 250 salariés.
- B. Les entreprises de 300 salariés ou plus.
- C. Les entreprises ayant entre 250 et 1000 salariés.

8. Toutes choses égales par ailleurs, les entreprises de plus de 2 000 salariés ont une probabilité de mettre en place une gestion des compétences systématique :

- A. 10 fois supérieure à celle des entreprises ayant 10 à 19 salariés.
- B. 10 fois inférieure à celle des entreprises ayant 10 à 19 salariés.
- C. 10 fois supérieure à celle des entreprises ayant 50 à 249 salariés.