



CETTE SEMAINE

La GEPP : les outils

Chèque vacances

Savez-vous que ...

LES OUTILS DE LA GEPP (ex GPEC)

Pour mettre en place une GEPP, il faut avant tout avoir la meilleure visibilité possible sur les postes et compétences dans votre entreprise. Voici les outils qui nous paraissent indispensables pour y parvenir.

La fiche de poste

C'est l'outil "point de départ". La fiche de poste permet de prendre une photographie complète d'un poste : missions, activités, responsabilités, compétences, situation hiérarchique. Elle permet au collaborateur d'avoir une vision claire de ce qu'on attend de lui, au manager de faciliter l'organisation de son équipe, au RH d'avoir une vision d'ensemble des métiers et compétences de l'entreprise.

Chaque métier nécessite également des connaissances et compétences cognitives (soft skills) particulières.

Pour rédiger les fiches de poste, je vous conseille de vous rapprocher de vos managers et de vos collaborateurs. Ils sont complémentaires car le collaborateur connaît exactement les tâches de son poste, et le manager a plus du recul sur les missions et compétences requises. Veillez à ce que ces fiches de poste soient mises à jour régulièrement, durant l'entretien individuel par exemple.

L'organigramme

L'organigramme d'entreprise permet d'avoir une vue d'ensemble des postes et de leurs interconnexions dans l'entreprise. C'est également un outil utile pour conserver une harmonie dans les postes et vérifier que les intitulés sont bien à jour. Chaque poste de votre organigramme doit avoir sa propre fiche de poste. Attention à bien garder cet outil à jour également.

L'entretien individuel

Vos fiches de poste sont créées : chaque collaborateur a donc maintenant une liste de compétences à maîtriser. Ce sont ces compétences que le manager va pouvoir évaluer durant l'entretien individuel, de préférence en croisant ces données avec l'auto-évaluation du collaborateur. Cette évaluation va permettre de remonter le niveau de chaque collaborateur sur les compétences requises pour le poste. C'est une base indispensable de la GEPP.

L'entretien professionnel

Obligatoire tous les deux ans, l'entretien professionnel a pour but de faire le point sur la carrière du collaborateur et son évolution. C'est un outil indispensable puisqu'il permet de mettre en lumière les souhaits du collaborateur : est-il épanoui dans son travail ? Quelle formation souhaiterait-il suivre ? Quelles sont ses envies d'évolution ? A-t-il besoin de réaliser un bilan de compétences ? Les réponses à ces questions vous permettront de construire votre plan de développement de compétences ainsi que votre stratégie de mobilité interne.

Matrice de compétences

La matrice de compétences permet d'avoir un aperçu global des compétences au sein de votre entreprise. En un coup d'œil, vous pouvez voir quelles sont les compétences où le niveau d'expertise est globalement faible, et qui mérite des actions de formation. C'est également un outil pratique pour orienter votre recrutement ainsi que votre mobilité interne.



Pyramide des âges

La pyramide des âges est un outil précieux. Elle permet d'observer la répartition par âge et par sexe des effectifs de votre entreprise. La forme de la pyramide d'âge permet d'orienter vos décisions RH. Par exemple, une pyramide en forme de champignon révèle un âge moyen élevé dans l'entreprise. Dans ce cas précis, de nombreux collaborateurs expérimentés sont proches de la retraite. Il faut prévoir des transmissions de compétences ainsi que des remplacements par recrutement ou mobilité interne.

Anticiper les départs vous permettra également d'accompagner vos collaborateurs proches de la retraite en leur proposant des temps partiels par exemple. Des formations existent pour mieux appréhender les départs et ne pas subir ce changement radical de vie.



LES CHEQUES VACANCES

Le chèque-vacance est un titre nominatif de paiement qui permet au salarié d'acheter des prestations de service liées aux loisirs et aux vacances (transport en commun, chambre d'hôtel, camping, location de voiture, restaurant, billet de train, frais de culture, loisirs, etc.) en France et dans l'Union Européenne.

Toutes les entreprises peuvent proposer à leurs salariés des chèques-vacances. Il ne s'agit en aucun cas d'une obligation légale mais d'une démarche volontaire de l'employeur. De son côté le salarié peut décider d'en profiter ou non.

Tous les travailleurs non-salariés peuvent également en bénéficier (gérant majoritaire, profession libérale, auto-entrepreneur).

Mais également les chefs d'entreprise de moins de 50 salariés, leurs conjoints ou concubins ou partenaires liés par un Pacs ainsi que les personnes à leur charge.

La participation de l'employeur est cependant plafonnée. Elle dépend de la rémunération du salarié ainsi que du nombre de parts de son foyer fiscal.

Ainsi, la contribution patronale ne doit pas dépasser 80 % de la valeur du chèque pour une rémunération de moins de 3 428 € par mois. Elle est fixée à 50 % dans le cas contraire.

Les pourcentages sont majorés de 5% par enfant à charge (10 % lorsque l'enfant se trouve en situation de handicap), dans la limite de 15 %.

Les chèques-vacances ont une durée de validité de deux ans. La date limite de validité est fixée au 31 décembre de la 2ème année civile suivant l'année d'émission. Par exemple, en chèque émis le 1er mars 2021 devra être utilisé avant le 31 décembre 2023.

Si vous n'avez pas utilisé le chèque-vacance à l'issue de sa période de validité vous pouvez demander son échange. L'échange est possible durant les 3 mois qui suivent la fin de validité.

Le salarié désirant bénéficier de chèques-vacances pourra financer en partie les chèques-vacances qu'il souhaite acquérir.

Si le salarié le souhaite, il est envisageable de procéder par prélèvements sur la paye. Il faudra dans son cas requérir son accord écrit.

Critères pour l'attribution des chèques vacances :

La contribution patronale devra faire l'objet d'un accord collectif. Elle sera modulée selon les niveaux de rémunération. Et elle ne pourra pas se substituer à un élément de salaire passé ou à venir.

Enfin, la contribution patronale se limitera à 30 % du Smic brut mensuel (temps plein) par salarié.

Le non-respect de ces conditions entrainerait le déclenchement de cotisations sociales, dues dès le 1er euro.



CHÈQUE-VACANCES

Savez vous que

Les 4 piliers de la marque employeur

01

Image employeur externe

Réputation externe de l'entreprise auprès de la population ou de potentiels candidats.

02

Image employeur interne

Représentation mentale de l'entreprise auprès des salariés.

03

Identité de l'employeur

ADN de l'entreprise (Mission, histoire, secteur d'activité, culture, ect).

04

Pratiques employeur

Pratiques RH et managériales délivrant la promesse employeur.



VOUS SOUHAITEZ
UN ACCOMPAGNEMENT
EN RESSOURCES HUMAINES



06.47.02.21.10



<https://lgt-rh.com/>

en partenariat avec

SPARTE RH
— GROUPE

"Agilitateur d'inspiration..."

DEPUIS PLUS DE 10 ANS



LAERA

CONSEILS & FORMATIONS