Question 1 — La notion de compétence désigne (plusieurs réponses possibles)

Bonnes réponses : a, b et c.

- a. Les savoirs : Vrai. Ils correspondent aux connaissances théoriques acquises par la formation ou l'expérience.
- b. Les savoir-faire : Vrai. Ils représentent la capacité à appliquer les connaissances et à réaliser une tâche.
- c. Les savoir-être : Vrai. Ils désignent les attitudes et les comportements professionnels, comme l'autonomie, la rigueur ou le travail en équipe.
- d. Le faire savoir : Faux. Il correspond à la capacité de communiquer ou de transmettre une information. Ce n'est pas une composante classique de la compétence dans le modèle « savoir, savoir-faire et savoir-être ».

Justification : Une compétence est la capacité à mobiliser des connaissances, des savoir-faire et des comportements adaptés pour réaliser une activité dans une situation professionnelle donnée.

Question 2 — Les thèmes obligatoires de la négociation sur la GPEC

Bonnes réponses : a, c et d.

- a. Les mesures d'accompagnement du dispositif GPEC : Vrai. Elles permettent d'accompagner les salariés dans l'évolution de leurs emplois et de leurs compétences.
- b. Le budget du comité d'entreprise : Faux. Ce thème ne constitue pas un objet obligatoire de la négociation sur la GPEC.
- c. Les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne : Vrai. Elles concernent les possibilités de changement de poste, de métier ou de lieu de travail.
- d. Les grandes orientations de la formation professionnelle : Vrai. Elles permettent d'anticiper les besoins en compétences et de préparer les salariés aux évolutions des métiers.

Justification : La négociation relative à la GPEC porte notamment sur l'anticipation des évolutions des emplois et des compétences, la formation professionnelle et les conditions de mobilité interne.

Remarque juridique : Cette question semble s'appuyer sur le droit français. Les thèmes et les obligations de négociation peuvent varier selon la législation applicable et la version du texte étudié.

Question 3 — Un dispositif de GPEC est (une seule réponse possible)

Bonne réponse : d. Les deux.

- a. Un dispositif individuel : Vrai, mais incomplet. La GPEC peut tenir compte du parcours, des compétences et des perspectives d'évolution de chaque salarié.
- b. Un dispositif collectif : Vrai, mais incomplet. Elle permet à l'entreprise d'anticiper les besoins futurs en emplois et en compétences.
- c. Ni l'un ni l'autre : Faux. La GPEC concerne à la fois les besoins de l'entreprise et les parcours professionnels des salariés.
- d. Les deux : Vrai. C'est la réponse correcte.

Justification : La GPEC combine une approche collective, qui vise à adapter les ressources humaines à la stratégie de l'entreprise, et une approche individuelle, qui accompagne le développement des compétences et les évolutions professionnelles des salariés.

Question 4 — Les acteurs impliqués dans la mise en place d'une GPEC

Bonnes réponses : a, b, c, d, e, f, g et h.

- a. Les salariés : Vrai. Ils participent au développement de leurs compétences et à la construction de leur parcours professionnel.
- b. La DRH : Vrai. Elle pilote ou coordonne le dispositif et analyse les besoins en ressources humaines.
- c. Les IRP : Vrai. Les instances représentatives du personnel sont associées selon les règles applicables à l'information, à la consultation ou à la négociation.
- d. La direction de l'entreprise : Vrai. Elle définit la stratégie et les orientations qui déterminent les besoins futurs en compétences.
- e. Les responsables de site : Vrai. Ils identifient les besoins propres à leurs unités et anticipent les évolutions des activités.
- f. Les managers de proximité : Vrai. Ils observent les compétences sur le terrain et identifient les besoins de formation ou d'évolution.
- g. Les gestionnaires de carrière : Vrai. Ils accompagnent la mobilité interne et les parcours professionnels.
- h. Les responsables formation : Vrai. Ils élaborent les actions de formation nécessaires à l'acquisition des compétences.
- i. Le ministre de l'Économie : Faux. Il ne constitue pas un acteur direct de la mise en place de la GPEC au sein d'une entreprise.
- j. Le ministre de la Santé : Faux. Il ne participe pas directement au dispositif interne de GPEC d'une entreprise.

Justification : La GPEC repose sur une démarche participative mobilisant la direction, la fonction RH, les managers, les salariés et leurs représentants. D'autres acteurs peuvent intervenir selon la taille, l'organisation et les besoins de l'entreprise.

À retenir : La GPEC est une démarche d'anticipation qui permet à l'entreprise d'adapter ses emplois et ses compétences à ses besoins futurs, tout en accompagnant les salariés dans leur évolution professionnelle.