

ACCORD  
DEMARCHE DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS  
ET DES COMPETENCES A GRDF  
ET ACCOMPAGNEMENT DES PARCOURS PROFESSIONNELS

PREAMBULE

Dans son projet d'entreprise en cours, GRDF a exprimé son ambition d'être un acteur majeur de la transition énergétique et la référence du gaz naturel.

Ainsi, GRDF se transforme et se mobilise pour être le spécialiste de l'énergie gaz dans la transition énergétique, reconnu par ses clients pour sa qualité de service.

Son projet d'entreprise fixe 3 orientations stratégiques destinées à guider l'ensemble des actions :

- viser l'excellence opérationnelle dans l'exercice de ses métiers pour être reconnus comme des professionnels engagés,
- faire du gaz une énergie d'avenir en démontrant au quotidien sa pertinence dans le mix énergétique,
- construire avec l'ensemble de ses salariés un modèle d'entreprise responsable, plus ouverte et collaborative.

Pour répondre à ces enjeux, GRDF a mis notamment en place un nouveau modèle organisationnel, centré sur son cœur d'expertise gazière avec le programme EOAI et continue d'adapter son implantation territoriale au regard des nouvelles régions administratives. Le Programme Opérateur de Comptage poursuit son déploiement industriel et le projet « Changement de gaz » en Hauts-de-France s'engage dans une phase d'expérimentation. A moyen terme, c'est l'ambition de la place du gaz comme énergie de finalité dans le cadre de la transition énergétique qui est affirmée avec 30 % de gaz vert à l'horizon 2030.

La réussite de ce projet passe par les femmes et les hommes de l'entreprise qui, par leur engagement et leur professionnalisme, continuent de relever les challenges d'aujourd'hui et de demain. C'est pourquoi GRDF investit durablement dans la construction, l'adaptation, la transmission et le développement des compétences, au bénéfice de ses salariés et de ses

ambitions industrielles. Elle devra le faire en articulant au mieux différentes priorités, qui concourent toutes à ce que les compétences soient au rendez-vous et notamment :

- Le contexte de l'énergie, en pleine mutation, qui rend plus que jamais indispensable l'anticipation des besoins en compétences et qui doit permettre d'actionner les leviers nécessaires pour se doter durablement, quantitativement et qualitativement, des bonnes compétences, au bon endroit, au bon moment ;
- L'entreprise souhaite ajuster ses recrutements, en particulier sur les compétences rares et les métiers émergents tout en consolidant son socle de compétences techniques gazières, base de l'activité ;
- Elle maintient son engagement d'accroître ses ambitions en faveur de l'alternance, levier essentiel pour le renouvellement de ses compétences, mais aussi pour assumer sa responsabilité sociétale en faveur de la qualification et de l'insertion professionnelle des jeunes ou des personnes éloignées de l'emploi, en accord avec sa politique de diversité ;
- La mobilité interne sera privilégiée pour créer les emplois, au sein de GRDF ainsi qu'au périmètre du Groupe Engie, afin de décroïsonner et diversifier les parcours professionnels et soutenir « l'ascenseur social ». L'entreprise a, par ailleurs, l'ambition d'encourager la détection des potentiels, que ce soit par l'action des managers ou à l'initiative des salariés, en les accompagnant tout au long de leur parcours.

Pour y parvenir, GRDF veut construire et mettre en œuvre une démarche d'anticipation de l'évolution des emplois et des compétences – une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) – mobilisant l'ensemble des parties prenantes : salariés, management, métiers, filière RH et partenaires sociaux, au niveau national et au niveau régional.

Cette démarche d'anticipation doit être associée à des dispositifs de communication adaptés, pour porter à la connaissance des salariés et des managers en appui, cette vision des emplois et des compétences. L'objectif est d'expliquer et de présenter les possibilités de parcours et d'aider les salariés dans la définition de leur projet professionnel, en les accompagnant tout au long de leur vie professionnelle en tenant compte de l'évolution de l'entreprise.

En présentant les métiers et les opportunités d'évolutions possibles, le processus de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences contribue à mobiliser les salariés pour qu'ils soient acteurs de leur évolution professionnelle. En éclairant les parcours possibles, elle donne du sens et les moyens aux salariés de mieux concrétiser leur démarche individuelle de développement des compétences dans la durée. La GPEC doit également contribuer à la fidélisation des salariés et au renforcement de la fierté d'appartenance à GRDF.

Enfin, cette GPEC contribue à orienter la professionnalisation de l'ensemble des salariés et donc la formation professionnelle formalisée dans les Orientations Générales de Formation, ainsi que dans le Plan de Formation prévisionnel.

Le présent accord se veut donc au service des salariés et de l'entreprise afin de faire coïncider ses enjeux et ambitions avec les aspirations de chacun.

Il illustre et concrétise la vision commune des signataires sur les enjeux de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, sur la méthode et les actions qui en découlent. Il précise comment les parties signataires entendent organiser le dialogue social autour de la GPEC, au sein des Institutions Représentatives du Personnel et des autres instances mentionnées dans le présent accord.

## 1 FINALITES DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

### 1.1 Définition partagée de la GPEC

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences a pour finalité d'anticiper les évolutions nécessaires des emplois et des compétences au regard des orientations stratégiques de l'Entreprise. Elle contribue à garantir la disponibilité à moyen terme de compétences adaptées aux besoins et à l'évolution des métiers de l'Entreprise. Elle permet de partager de façon concertée avec tous les acteurs du processus les informations et les outils dont les salariés ont besoin pour s'orienter et se positionner en cohérence avec les besoins de l'Entreprise.

### 1.2 Les enjeux de la GPEC pour GRDF

La GPEC s'articule autour du projet d'entreprise qui exprime les enjeux stratégiques de l'entreprise autour d'un projet mobilisateur pour les salariés. Au regard du contexte actuel en forte évolution, GRDF renouvelle son engagement d'accompagner les transformations en développant les compétences et les qualifications ainsi que les parcours professionnels des salariés dans le cadre de sa démarche de GPEC.

Ainsi, la GPEC constitue pour les métiers, le management et la fonction RH un cadre de référence pour la mise en œuvre des démarches de gestion des ressources humaines liées à l'emploi (recrutement, mobilité, redéploiement, reconnaissance professionnelle), la professionnalisation (dont la variable formation), la constitution et le développement des compétences et des qualifications, ainsi que l'évolution des métiers.

Elle doit contribuer à :

- Garantir que GRDF dispose, à moyen et long termes, quantitativement et qualitativement des compétences adaptées à ses besoins et à l'évolution de ses métiers ;
- Procurer une meilleure visibilité sur l'évolution des métiers, des emplois, des compétences nécessaires à l'ensemble des parties prenantes, notamment le management et les salariés avec des méthodes et des outils partagés facilitant l'orientation professionnelle ;
- Préciser les orientations, les politiques et les actions RH d'adaptation qui devront être mises en œuvre en matière de recrutement interne et externe, de professionnalisation, d'alternance, de mobilité avec les anticipations nécessaires ;
- Dynamiser et sécuriser les parcours professionnels des salariés, notamment pour ceux occupant des emplois en décroissance ou en forte évolution, en veillant à l'anticipation et à l'employabilité de tous ;
- Entretenir un dialogue social de qualité avec les organisations syndicales nationales et locales et au sein du dispositif de concertation régionale prévu par cet accord ;
- Informer et consulter les Institutions Représentatives du Personnel compétentes dans le cadre de leurs prérogatives.

## 2 LE PROCESSUS DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES à GRDF

Le processus de GPEC de GRDF vise à anticiper et à mettre en perspective les opportunités et les contraintes de son environnement/écosystème, les priorités et les grands enjeux RH au regard des évolutions de chaque grand Métier. Il a pour objectif d'éclairer les orientations en terme de renouvellement de compétences et de mettre en phase la stratégie RH et les grands enjeux de GRDF.

Ainsi, la GPEC doit intégrer les informations relatives à la stratégie et aux orientations de l'entreprise qui ont un impact sur l'exercice de ses activités.

Elle prend en compte les orientations de sa politique industrielle, les trajectoires financières du tarif et les possibilités budgétaires. Elle prend aussi en données d'entrée les différents facteurs

de l'environnement de l'entreprise qui peuvent influencer sur les activités et les emplois. En données de sortie, la GPEC met à disposition des décideurs des informations et projections capables d'appuyer les prises de décisions internes et externes.

La GPEC est donc un processus itératif qui sera initié à chaque début d'année et qui comporte 4 étapes majeures :

1. Etablir un état des lieux des emplois et des compétences associées des grands métiers de l'Entreprise,
2. Analyser les impacts des orientations stratégiques sur l'emploi, les compétences et les actions de professionnalisation et de développement des compétences,
3. Fournir les perspectives des principaux mouvements (retraites, mobilités, besoins de compétences) en mettant en lumière les compétences et les emplois en transformation, en décroissance et en croissance
4. Expliciter et partager les perspectives et les grandes orientations pour parvenir à la meilleure adéquation des emplois et des compétences

En amont de ce processus, le travail sur les référentiels de compétences devra être complété. Il fera l'objet d'une information ad hoc en commission emploi-formation.

Sur le plan opérationnel, la GPEC sert de cadre de cohérence pour les actions ou politiques de gestion des ressources humaines qui visent à l'ajustement permanent des emplois et des compétences des salariés aux besoins de l'entreprise, en matière :

- de recrutement, en visant la diversité des profils,
- de mobilité interne,
- d'alternance (volumes, diplômes et qualifications),
- de professionnalisation (orientations, programmes de formation et de professionnalisation adaptés pour répondre aux enjeux des métiers à moyen ou long termes et de publics prioritaires),
- d'actions de mobilisation des compétences mises en œuvre dans l'organisation,
- d'accompagnement des évolutions professionnelles (changements de collègue) afin de contribuer à « l'ascenseur social »,
- des actions contenues dans les différents accords ou plans d'action en vigueur tels que les accords Formation tout au long de la vie professionnelle, Alternance, Égalité professionnelle, Handicap.

La GPEC permet de mettre à disposition des salariés les informations et des outils dont ils ont besoin pour s'orienter et être acteurs de leurs parcours professionnels, au sein de l'entreprise ou dans le cadre d'une mobilité externe.

Elle favorise la mise en œuvre de parcours professionnels répondant aux besoins de l'entreprise et aux attentes des salariés.

### 3 RENFORCER LE DIALOGUE SOCIAL AUTOUR DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

#### 3.1 La consultation du CCE sur le bilan de l'emploi de l'année n-1 et les perspectives de l'emploi et des compétences : le Plan Emplois à 5 ans

##### 3.1.1 Le Plan Emploi à 5 ans

Au travers du présent accord, GRDF s'engage à présenter chaque année en CCE, pour avis, un dossier « Plan Emploi à 5 ans » qui comportera :

- une première partie présentant un état des lieux des ressources humaines,
- une deuxième partie portant sur les hypothèses retenues et les tendances sur la période,
- une troisième partie consacrée aux grands projets et leurs impacts,
- une quatrième partie traitant des impacts des orientations stratégiques sur les métiers, les compétences et la professionnalisation en mettant en lumière les principales actions engagées

Les informations fournies dans le dossier sont listées en annexe 1.

Les grands métiers retenus sont ceux figurant en annexe 2. Ils pourront être revus si les évolutions des métiers amenaient à reconsidérer la segmentation des familles professionnelles et des métiers pour mieux répondre aux enjeux de pertinence et de qualité de l'analyse prévisionnelle.

L'approche détaillée par métiers découlera d'une analyse des risques (importance des flux de départs, évolutions fortes des compétences, difficultés à recruter, niveau d'adéquation du système éducatif avec les formations et niveaux de diplômes recherchés etc.).

La GPEC s'appuie sur un référentiel de compétences articulé selon les différents niveaux de regroupements des emplois.

### 3.1.2 Le processus de consultation au niveau national

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi élargit le champ de la consultation du Comité Central d'Entreprise (CCE). Ainsi le CCE de GRDF est dorénavant consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise et leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences.

Le Conseil d'Administration examine et approuve les orientations stratégiques de GRDF (et leur actualisation annuelle) qui sont ensuite transmises au CCE.

Dans ce cadre, le Plan Emploi sur 5 ans est actualisé chaque année et décline l'impact des orientations stratégiques sur l'emploi, les compétences, la professionnalisation. Il permet aussi d'avoir une approche des actions mises en œuvre pour développer et orienter les compétences et précise les adaptations éventuelles de la politique industrielle, et notamment son impact en terme de redéploiements d'activités et de sous traitance.

Il est présenté en CCE après avis du CA, sachant que l'avis du CCE est demandé sur le triptyque : orientations stratégiques, Plan emploi à 5 ans et Orientations Générales de Formation (OGF).

Par ailleurs, entre les séances du CCE traitant des questions de GPEC, la Commission Formation pourra solliciter, en tant que de besoin, la participation d'experts GPEC de la direction pour des échanges à caractère informatif. La Direction favorisera la participation de tels experts aux travaux de la commission.

## 3.2 Le dialogue social au niveau régional autour de la GPEC

### 3.2.1 La GPEC régionale

La GPEC est une vision de l'évolution des emplois et des compétences des métiers à la maille nationale. Elle se décline de manière plus opérationnelle à la maille régionale, représentative de l'organisation de GRDF ainsi que des bassins d'emploi et d'ancrage des salariés. La GPEC régionale permet d'intégrer les enjeux propres aux territoires et le diagnostic des emplois et des compétences des entités régionales.

Au travers du présent accord, GRDF s'engage à présenter chaque année une GPEC régionale qui comportera :

- une première partie présentant un état des lieux des ressources humaines de la région,
- une deuxième partie portant sur les hypothèses d'évolution retenues et les tendances sur la période,
- une troisième partie consacrée aux projets régionaux et à leurs impacts sur les métiers,
- une quatrième partie traitant des impacts des Orientations Générales de Formation sur les métiers, les compétences et la professionnalisation en mettant en lumière les principales actions engagées

Les informations fournies dans le dossier sont listées en annexe 3.

### 3.2.2 Le processus d'information au niveau régional

Actualisée chaque année, la GPEC régionale est présentée en CE.

Elle permet de présenter une approche des actions mises en œuvre pour développer les compétences, mais aussi d'identifier d'éventuels parcours professionnels pour les collaborateurs en adéquation avec les besoins de compétences locaux.

Par ailleurs, entre les séances du CE traitant des questions de GPEC régionale, la Commission Emploi Formation pourra solliciter, en tant que de besoin, la participation d'experts GPEC de la direction pour des échanges à caractère informatif. La Direction favorisera la participation de tels experts aux travaux de la commission.

## 4 FAVORISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS AU SEIN DU GROUPE ENGIE

GRDF, filiale du Groupe ENGIE, s'inscrit dans la politique de mobilité du Groupe et a la volonté de maintenir et développer les coopérations avec le Groupe pour favoriser la fluidité des parcours professionnels.

La démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences à GRDF doit répondre aux enjeux propres du distributeur tout en s'enrichissant des synergies offertes par l'appartenance au Groupe ENGIE. Elle doit ainsi intégrer les opportunités de mobilité interne au Groupe, s'assurer que les salariés du distributeur sont informés des possibilités de parcours offertes au sein du Groupe et faciliter leur mise en œuvre en accord avec les différentes parties prenantes.

En 2016, le groupe ENGIE a lancé une démarche globale d'accompagnement de sa stratégie : ENGIE Skills. L'objectif est l'anticipation et le pilotage des métiers et des compétences.

Pour alimenter cette démarche, le groupe a recours à deux approches complémentaires (quantitative et qualitative).

Pour réaliser l'approche quantitative, ENGIE recueille chaque année, les prévisions à 3 ans pour chacune des BUs sur leurs enjeux, leurs orientations et les compétences projetées.

Ces informations collectées permettent ensuite de produire une cartographie des métiers et compétences et de se projeter à moyen terme.

Par ailleurs, l'approche qualitative a permis de mettre en place deux actions complémentaires au partage d'informations, destinées à favoriser la mobilité entre les BUs et dont GRDF est partie prenante :

- Le dispositif « Passerelles métiers » qui a pour ambition d'accélérer l'orientation vers les métiers d'avenir d'ENGIE (mobilité avec adaptation des compétences ou reconversion professionnelle)
- Une réflexion autour de la création d'une filière technique ENGIE dont le but est de valoriser et promouvoir les métiers de techniciens. Elle a permis la création d'un réseau d' « Ambassadeurs techniques d'ENGIE ».

### 4.1 Partager les méthodes et outils

La formalisation de nos métiers et compétences (métiers techniques, du développement et transverses) permet de faciliter les mobilités au sein du Groupe ENGIE.

La liste des métiers utilisée pour le distributeur est jointe en annexe 2.

## 4.2 Participer aux instances d'échange et d'information

GRDF est acteur au sein des réseaux emplois nationaux et régionaux du Groupe ENGIE, lieux d'échanges et d'information sur les offres et les besoins de ressources des différentes Unités sur le territoire concerné.

Il existe une instance nationale et des instances régionales :

- Le Comité mobilité business (organisé par ENGIE Mobility auquel participent toutes les BUs du Groupe) Cette instance se réunit tous les deux mois et réalise une revue des salariés en mobilité prêts à quitter leur BU ainsi que des postes à pourvoir.
- Les Comités mobilité régionaux par bassins d'emploi animés par des Responsables Mobilité Territoriale ENGIE.

## 5 MOBILITE AU SEIN DU SERVICE COMMUN ET DES IEG

Compte tenu de la proximité de certains métiers, les mobilités inter-entreprises avec Enedis ou d'autres entreprises de la branche des IEG restent possibles pour les salariés afin d'enrichir leurs expériences professionnelles. L'expression de ces mobilités est supportée par la Bourse de l'Emploi.

Les textes en vigueur sur la mobilité tant fonctionnelle que géographique (pers.212, ALL, etc.) continuent à s'appliquer à GRDF et leur évolution éventuelle fera l'objet d'une concertation préalable.

Des dispositifs supplémentaires sont en cours de réflexion, et pourront être mis en place, notamment dans les régions avec une attractivité faible.

## 6 DEVELOPPER LA COMMUNICATION VERS LES SALARIES

La GPEC favorise la clarification des évolutions de l'entreprise et permet aux salariés de mettre en perspective leur avenir professionnel, tant sur un plan national (métiers en évolution et/ou croissance), que sur un bassin d'emplois régional.

La communication doit donc être portée sur ces deux niveaux.

### 6.1 Développer la communication nationale sur la GPEC et les parcours professionnels

Dans ce cadre, GRDF s'engage à développer une communication plus large envers les salariés, en portant à leur connaissance les principaux éléments de la GPEC et les outils et processus associés au travers d'un espace dédié dans We Love Gaz.

Des actions nationales seront mises en œuvre, notamment lors de l'actualisation du Plan Emploi.

Le site internet Mon parcours pro (<http://monparcourspro.grdf.fr>), accessible aussi sur WLG, est mis à disposition des salariés, pour accompagner leur réflexion sur leur parcours professionnel.

Ce site répond à deux finalités :

- donner de l'information aux salariés sur les métiers de l'entreprise sous forme de fiches, les actualités des métiers et les métiers en région.
- réaliser des simulations de parcours professionnels, un diagnostic mobilité ainsi qu'un bilan professionnel personnel.

Le site permet aussi la découverte des métiers du Groupe ENGIE via un volet « Fenêtre sur le Groupe ».

## 6.2 Déployer des opérations spécifiques en région

Il est recommandé de mettre en œuvre, dans chaque Unité, une réunion annuelle des salariés au périmètre de leur équipe ou agence au cours de laquelle les enjeux et conclusions de la GPEC seront présentées (métiers en croissance ou décroissance, passerelles inter-métiers, besoins de compétences et de formation, parcours professionnels) afin de permettre aux salariés de comprendre le sens et l'utilité de la démarche. Les managers pourront solliciter la filière RH pour l'organisation et l'animation de ces réunions.

Des actions de sensibilisation et d'information du type « Forum régional des métiers », consistant à présenter aux salariés les métiers et les postes à pourvoir, sont régulièrement réalisées. Elles seront poursuivies et adaptées à l'initiative des régions.

Le Comité de Suivi de l'accord sera informé de l'ensemble de ces initiatives.

## 6.3 Développer et améliorer l'information sur les emplois à pourvoir

Le système d'information RH pour la mobilité est principalement composé de 2 outils au plan national :

➤ La Bourse de l'emploi

La Bourse de l'Emploi des IEG a été conçue pour faciliter la mobilité au sein des IEG. L'ensemble des salariés de GRDF y a accès.

➤ One HR Recruiting

L'outil de mobilité du Groupe ENGIE est ouvert aux salariés de GRDF. Il est accessible depuis « We Love Gaz » (site intranet de GRDF) et permet :

- aux salariés de connaître les besoins au sein de GRDF et des autres Unités des différentes entités du Groupe ENGIE qui y inscrivent leurs besoins en compétence et d'y répondre directement en ligne,
- aux managers de GRDF et des autres Unités des différentes BU du Groupe ENGIE de connaître les offres de compétences et les projets professionnels des salariés de GRDF mobiles.

GRDF favorisera par des actions de communication adaptées une meilleure connaissance de One HR Recruiting et de ses possibilités.

## 6.4 S'appuyer sur les organisations syndicales et les représentants du personnel pour diffuser l'information sur la GPEC

Les signataires partagent la conviction du rôle important des organisations syndicales et des représentants du personnel comme vecteurs de communication aux salariés. La communication déployée par les organisations syndicales et les représentants du personnel, outre le portage du présent accord, informera les salariés sur les résultats de la GPEC selon leurs propres modalités.

## 7 ACCOMPAGNER LES SALARIES DANS LEURS PARCOURS PROFESSIONNELS

GRDF dispose d'un ensemble de leviers permettant d'accompagner, d'orienter et de former les salariés tout au long de leur parcours professionnel, décrit ci-après.

### 7.1 L'entretien professionnel

L'article L. 6315-1 du Code du travail issu de la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, prévoit qu'un entretien professionnel soit organisé tous les deux ans pour

chaque salarié. Cet entretien a pour objectif de faire le point sur le parcours professionnel, d'envisager les évolutions possibles en termes d'emploi et de qualification, et dégager les actions d'orientation et de formation et les moyens associés.

Il est programmé à GRDF, chaque année pour tout salarié présent ainsi qu'aux salariés qui reprennent leur activité à l'issue de différents congés (maternité, parental, sabbatique...) ou d'un mandat syndical. L'entretien professionnel est notamment un moment privilégié afin que les salariés puissent appréhender les possibilités de parcours professionnels en fonction des besoins de l'entreprise.

L'entretien professionnel est le moment privilégié pour que les salariés puissent appréhender les possibilités de parcours professionnels en fonction des besoins de l'entreprise.

L'entretien professionnel est distinct de l'entretien d'évaluation (qui a pour objectif d'apprécier chaque année les aptitudes professionnelles du salarié, formaliser ses résultats et fixer des objectifs) et fait l'objet d'un temps et d'une formalisation spécifiques. A la demande du salarié ou du manager, ces deux entretiens peuvent être mieux différenciés en choisissant des moments spécifiques et distincts pour chacun d'eux.

L'entretien professionnel permet **pour le salarié**, de :

- faire le bilan des actions de formation et professionnalisation réalisées
- faire le point sur son parcours, s'exprimer sur son activité professionnelle et avoir de la visibilité sur les parcours possibles
- faire part de ses projets de mobilité fonctionnelle et/ou géographique
- envisager les conditions de son évolution et les actions à mettre en place

et **pour GRDF**, de :

- anticiper les besoins de compétences et repérer celles qu'elle peut mobiliser
- alimenter les GPEC opérationnelles
- élaborer le Plan de Formation

Afin de préparer son entretien professionnel, le salarié est prévenu a minima deux semaines avant la réalisation de l'entretien et dispose d'un temps de préparation sur son temps de travail et d'outils d'accompagnement (module de e-learning, fiche de synthèse et guide préparatoire).

Le suivi quantitatif de la réalisation des entretiens précités fera l'objet d'une communication annuelle à l'ensemble des signataires via le bilan social.

## 7.2 Les outils pour évaluer ses compétences

- Le bilan professionnel en ligne dans « Mon parcours pro »

Grâce à cet outil, le salarié recueille, à l'aide d'un parcours guidé, un maximum d'informations sur lui (sur son parcours, ses compétences, ses motivations, ses atouts...) et sur son environnement.

Le questionnaire est composé de cinq étapes. A chaque étape un certain nombre d'outils et d'exercices sont proposés pour permettre d'identifier les éléments clés dont le salarié aura besoin pour construire son parcours professionnel en phase avec ses expériences passées, ses intérêts, ses motivations et ses compétences. Ces cinq étapes réalisées, un bilan est proposé

au salarié – il n'est pas conservé dans l'outil. Il décide seul de l'usage qu'il en fait et peut choisir de le partager avec son manager et la filière RH.

### ➤ La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Elle permet de :

- Valoriser l'expérience professionnelle et obtenir la reconnaissance des compétences par une certification inscrite au RNCP,
- De conforter les savoirs faire et les connaissances du salarié,
- D'évoluer dans l'activité ou progresser dans l'entreprise en répondant à un projet professionnel

La VAE est organisée :

- A l'initiative du salarié, elle peut alors se dérouler sur le temps libre ou sur le temps de travail. Dans ce dernier cas, l'employeur doit être sollicité formellement et donner son accord,
- Sur proposition de l'employeur via le plan de formation ou une période de professionnalisation, le consentement du salarié doit être obtenu,
- Une convention tripartite doit être conclue entre le bénéficiaire, l'employeur et l'organisme délivrant la certification quand tout ou partie de la démarche est effectuée sur le temps de travail.

L'accompagnement VAE est éligible au CPF, la durée moyenne du parcours (choix de la certification, constitution et recevabilité, aide méthodologique à la rédaction du dossier et préparation à l'entretien avec le jury, Passage devant le jury, Validation totale ou partielle ou refus) se situe entre 6 et 18 mois.

## 7.3 L'accompagnement à la construction des projets et à la réalisation des parcours professionnels

Le salarié est le principal acteur de son parcours professionnel et il doit aussi être soutenu et accompagné dans sa réflexion.

### 7.3.1 Le rôle du management

Le management joue un rôle primordial dans la gestion des parcours professionnels de chaque salarié parce qu'il dialogue régulièrement avec lui, valide ses compétences, recueille ses attentes, ses ambitions et détecte ses aptitudes d'évolution.

C'est en particulier lui qui conduit l'entretien professionnel des salariés de son équipe. L'entretien professionnel est le moment privilégié où les salariés peuvent appréhender les possibilités de parcours professionnels en fonction des besoins de l'entreprise.

Le manager constitue donc le premier niveau d'information et d'orientation du salarié pour construire son parcours professionnel. Dans ce cadre, un effort particulier sera porté sur la professionnalisation des managers en termes de conduite d'entretien, de connaissance des outils d'orientation et des différentes modalités de professionnalisation à disposition dans l'entreprise.

Le manager veille à donner le temps nécessaire au salarié pour préparer son entretien et à réserver la planification des entretiens dans son propre agenda.

Il informe également le salarié sur l'organisation mise en place par la filière RH pour répondre aux besoins de conseil, d'orientation et de formation.

### 7.3.2 Le rôle de la filière RH

La filière RH élabore les différents plans d'actions liés à la mise en œuvre de la GPEC ; elle est le garant des dispositifs d'entretiens mis en place dans les unités, de la professionnalisation et d'information des managers, de la construction de solutions adaptées de professionnalisation ainsi que de la diffusion de l'information vers les salariés.

La filière RH s'organise pour mieux répondre aux enjeux de la GPEC et aux attentes des salariés. Elle apporte son appui au manager sur son bassin d'emploi en termes de connaissance des tendances sur l'évolution des différents métiers, et de portage des différents outils facilitant l'orientation professionnelle. Selon l'organisation des équipes RH en région, le délégué RH et le référent GPEC-parcours pro sont mobilisés notamment dans le rôle de « mentor mobilité » décrit ci-dessous.

### 7.3.3 Le mentor mobilité (en cours d'expérimentation)

Pour apporter aux salariés un soutien plus rapproché et personnalisé et pour les conforter dans la prise en main de leur parcours professionnel, il est prévu de mettre en place un accompagnement individualisé qui prend la forme d'un « mentorat mobilité ».

Cet accompagnement individualisé est réalisé par un membre de l'équipe RH ou un manager volontaire sous la forme d'une mission non permanente de « Mentor Mobilité », complémentaire aux activités de son emploi. Le mentor, quand il est manager, n'accompagne pas les salariés qui sont dans son périmètre de management.

Le « Mentor mobilité » accompagne en proximité des salariés de son Unité dans leur réflexion sur leur parcours et sur leur projet professionnel jusqu'à leurs démarches d'engagement d'actions visant à concrétiser celui-ci.

Son rôle est de guider le salarié, par étape, pour l'aider à construire et à finaliser un projet professionnel réaliste et cohérent avec son parcours, ses compétences et ses aspirations et les besoins de l'entreprise, et à l'appuyer dans son aboutissement.

L'accompagnement ne vise en aucun cas à garantir la concrétisation du projet professionnel exprimé ou les conditions de concrétisation souhaitées.

L'accompagnement s'articule autour de 3 étapes pendant lesquelles le salarié, moteur, s'appuie sur des outils et ressources internes :

1. Je construis = phase centrée sur l'élaboration du projet
2. J'expérimente = phase de validation du projet
3. Je m'engage = phase de plan d'actions pour concrétiser le projet

Le « Mentor Mobilité » assure un rôle de fil rouge sur le déroulement ordonné de ces étapes, et apporte éclairages et conseils, en fonction des besoins émanant du projet du salarié.

### 7.3.4. Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) \*

En dehors de l'aide apportée par les acteurs cités plus haut au sein de l'entreprise, tout salarié peut bénéficier gratuitement et de manière confidentielle de l'appui d'un Conseiller en Evolution Professionnelle externe à l'entreprise (1).

(1)Tel que défini par la Loi du 05 mars 2014 et l'avenant à l'accord de branche des IEG du 16 octobre 2015.

L'offre de service du CEP se structure autour de 3 niveaux :

- Un premier niveau d'accueil individualisé permet d'analyser la situation professionnelle de la personne, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'y aider.

- Un deuxième niveau de conseil personnalisé offre un appui à la construction et la formalisation de ce projet.
- Un troisième niveau d'accompagnement personnalisé permet au bénéficiaire de disposer d'un plan d'actions et d'un soutien global à la réalisation de son projet.

Les conseillers CEP peuvent offrir aux salariés une aide complémentaire pour se situer par rapport au marché du travail externe, rechercher des opportunités d'emploi hors GRDF ou se repérer dans l'environnement complexe de la formation professionnelle en cas de projet spécifique (mobilisation du CPF, CIF, rechercher des financements, aider au montage de dossiers, etc...).

Ce service peut être particulièrement utile pour préparer d'éventuels parcours externes (création d'entreprise par exemple). Les salariés peuvent trouver des informations sur le rôle du CEP auprès de la filière RH et les mentors mobilité ainsi qu'auprès des conseillers UNAGECIF. Ils seront par ailleurs informés de la possibilité de recourir au CEP lors de leur entretien professionnel.

\* Ce paragraphe sera revu en fonction des évolutions législatives.

### 7.3.5. Le bilan de compétences

Il permet de :

- Identifier et analyser les compétences et les mettre en lien avec les motivations et les intérêts professionnels du salarié
- Elaborer et valider un projet de changement ou d'évolution professionnelle réaliste
- Construire un projet de formation, un plan d'action permettant la mise en œuvre du projet professionnel.

Le bilan de compétences, éligible au CPF, est organisé :

- à l'initiative du salarié ; il peut alors se dérouler sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur ou sur le temps libre du salarié. L'UNAGECIF prend en charge la totalité de la prestation du bilan et assure le maintien de la rémunération à 100% dans la limite de 24h si le bilan est réalisé sur le temps de travail.
- sur proposition de l'employeur qui doit obtenir, dans ce cas, le consentement du salarié sous 10 jours (le silence vaut refus). Dans ce cas, les frais associés au Bilan sont pris en charge dans le cadre du plan de formation.

Dans tous les cas, une convention tripartite doit être conclue entre le bénéficiaire, l'organisme prestataire et l'organisme financeur (UNAGECIF ou AGEFOS) qui rappelle les principales obligations de chacun.

Le choix du prestataire s'effectue, en toute liberté, parmi la liste des prestataires habilités, sauf quand l'employeur finance, dans ce cas il choisit le prestataire.

## 7.4. Les outils pour mieux faire se rencontrer les besoins salariés/entreprise

### 7.4.1. La mise en place d'un outil digital de « matching »

Skill'Lib est une application mobile ayant pour finalité de faire « matcher » les compétences des collaborateurs avec les besoins opérationnels de GRDF.

Skill'Lib permettra

- à chaque collaborateur de faire connaître ses savoir-faire au sein de GRDF
- à GRDF de proposer des missions, des projets ou des immersions, en donnant la possibilité aux collaborateurs de découvrir d'autres entités et d'autres métiers, de s'enrichir de nouvelles compétences.

L'application sera mise en test à compter du deuxième trimestre 2018.

Afin de favoriser l'émergence et l'expression de son projet, le salarié disposera donc de deux modalités :

- le « mentor mobilité » en termes d'accompagnement et d'appui,
- l'utilisation de l'outil Skill'Lib qui lui permettra d'identifier des besoins de compétence correspondant à son profil et de publier un projet d'évolution professionnelle pouvant donc générer une mobilité fonctionnelle et/ou géographique.

#### 7.4.2. La publication des immersions collectives

Des immersions sont publiées (comme les publications d'emplois) comme outil de sourcing interne. Elles sont planifiées et organisées (parcours découverte accompagné). Elles sont directement liées à un besoin de recrutement identifié et quantifié, mis en évidence par la GPEC. Elles sont ouvertes à tout salarié disponible, ou qui le sera dans l'année qui suit. Elles sont complémentaires des immersions individuelles sur mesure, organisées pour des salariés dont le projet est confirmé.

## 8 LES DISPOSITIFS POUR DYNAMISER LES PARCOURS PROFESSIONNELS

### 8.1. L'accompagnement des changements de collègue

Pour conforter le fonctionnement de son ascenseur social, GRDF souhaite accompagner de manière équitable et systématique les salariés bénéficiant d'un changement de collègue, que ce soit suite à proposition managériale ou à postulation et agir en cohérence avec ses engagements en matière de diversité.

Ainsi un cadre de référence, commun et partagé, est déployé dans chaque direction et unité de GRDF : il est composé de sept étapes clés, dont trois incontournables, que sont la pratique de « regards croisés » entre le manager et la filière RH, l'évaluation des compétences et la construction de parcours de professionnalisation certifiants, qualifiants ou diplômants.

Cette démarche, orientée vers l'emploi, qui accompagne les salariés vers une nouvelle fonction ou de nouvelles responsabilités fera l'objet d'une communication renforcée et régulière auprès des salariés.

Ce dispositif fera l'objet d'un suivi au niveau national afin de mesurer l'accompagnement du salarié dans le cadre d'un changement de collègue. L'ambition est que 90% des salariés changeant de collègue bénéficient de cet accompagnement.

### 8.2. Les parcours d'alternance interne

GRDF a pris le leadership sur la construction d'une filière formation Gazière ouverte à l'ensemble des professionnels du gaz. Cet engagement s'est concrétisé, avec une implication forte d'Energy Formation et des autres partenaires gaziers (GRTgaz, TIGF et les canalisateurs de France), par la mise en place d'un titre et/ou d'un Bac pro « Technicien réseau gaz ». Cet élément central de la filière a été complété par un « Mastère gaz » rénové en partenariat avec « l'Ecole des Mines Paris Tech ». Ce mastère gaz rénové s'intitule Mastère Spécialisé en Ingénierie et Gestion du Gaz sous-titré « *Le gaz au cœur des transitions énergétique et numérique* ».

Enfin, un troisième élément complète ce dispositif, avec la mise en place d'une licence professionnelle « Distribution d'Energie et Performance Energétique – option Gaz » avec l'Université Paris XIII et plus précisément l'IUT de Villetaneuse.

Le Mastère Gaz et la licence professionnelle seront accessibles à des salariés GRDF sous un format d'alternance. Ces dispositifs permettront de formaliser des périodes clefs du parcours professionnel de ces alternants.

A travers ce nouveau dispositif global de formation aux compétences gazières, GRDF pourra ainsi former de manière spécifique ces alternants sur les métiers techniques. Au-delà de la contribution à l'effort national en faveur de l'adaptation des jeunes et des demandeurs d'emploi au marché de l'emploi, cet engagement traduit notre volonté d'anticiper le renouvellement des compétences internes à travers ce vecteur qu'est l'apprentissage.

### 8.3. La mobilité volontaire sécurisée

La mobilité volontaire sécurisée est une disposition permettant à un salarié d'exercer une activité dans une autre entreprise tout en gardant la possibilité, pendant une certaine durée, de revenir dans son entreprise d'origine. Ce droit reconnu aux salariés (articles L1222-12 à 16 du Code du travail) doit leur permettre d'enrichir leur parcours professionnel par la découverte d'une autre entreprise, sans qu'ils soient tenus de rompre leur contrat de travail. La période de mobilité volontaire sécurisée fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Ce dispositif est un levier pour encourager les parcours intra-groupe en permettant d'élargir les possibilités de parcours professionnels pour les salariés et pour GRDF, de s'enrichir des expériences et compétences acquises par les salariés à leur retour.

### 8.4. L'accompagnement des projets personnels « externes » (hors du groupe ENGIE et hors périmètre des IEG)

Plusieurs dispositifs existent pour accompagner les salariés dans un projet « externe » :

- le Congé Mobilité pour Projet Professionnel Extérieur (CMPPE)

Le contrat de mobilité pour projet professionnel extérieur est un type de congé sans solde permettant l'exercice d'une activité professionnelle extérieure.

- le Congé pour création d'entreprise

Ce congé permet au salarié de réaliser en toute sécurité son projet de création ou de reprise d'entreprise.

- le congé sabbatique

Ce congé permet au salarié de se consacrer, sans avoir à en justifier, à toute activité de son choix y compris une activité rémunérée.

## 9 ENGAGEMENT DE GRDF SUR L'INFORMATION DES PRESTATAIRES

GRDF s'engage à fournir des informations sur l'évolution des emplois et des compétences et plus précisément sur les métiers en croissance ou en décroissance aux entreprises sous-traitantes pouvant être impactées par ses évolutions. Cette communication se fera à la maille régionale, au plus proche des bassins d'emplois et de leurs spécificités.

Ces informations complémentaires mises en perspective avec la politique industrielle seront transmises aux entreprises sous-traitantes via des modalités d'information spécifiques en vigueur régionalement.

F.S  
JRS  
DP  
14/33  
?

## 10 DISPOSITIF DE SUIVI ET CLAUSES GENERALES

### 10.1 Dispositif de suivi

Un Comité de suivi de l'accord GPEC est créé pour la durée du présent Accord. Dans le respect des prérogatives des IRP compétentes, son rôle est de veiller à la mise en œuvre concrète des différentes modalités découlant de l'accord.

Il traitera notamment de :

- la mise en œuvre des engagements d'information et de consultation des IRP sur la GPEC via le Plan Emplois à 5 ans,
- le déroulement du processus GPEC et les améliorations pouvant y être apportées,
- l'examen des principaux indicateurs de suivi de l'accord.

Il se réunit une fois par an à partir de la signature de l'accord.

Le Comité sera informé de toutes nouvelles dispositions entrant dans le champ de cet accord et qui seraient décidées pendant sa durée.

Un bilan de l'accord sera effectué au terme de celui-ci et présenté au Comité de suivi.

Ce Comité est composé de trois représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent Accord et de représentants de la Direction de l'entreprise.

### 10.2 Confidentialité des données stratégiques

Les signataires s'accordent sur le fait que la communication sur la GPEC nécessite aux différents niveaux de l'entreprise un partage d'informations sur la stratégie, ce qui implique, s'agissant d'informations à caractère sensible, que celles-ci soient protégées par tous leurs détenteurs d'une éventuelle divulgation préjudiciable.

### 10.3 Clauses Générales

#### 10.3.1. Cadre juridique

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de l'article L. 2232-12 et suivants du Code du travail.

#### 10.3.2. Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entités de GRDF.

#### 10.3.3. Date et durée d'application

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt. Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans. A l'échéance de ce terme, il cessera automatiquement de produire tout effet.

#### 10.3.4. Evolutions des Instances Représentatives du Personnel

Les signataires seront attentifs à ce que les dispositions du présent accord soient intégrées dans les réflexions relatives aux futures Instances Représentatives du Personnel.

#### 10.3.4. Adhésion

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative du personnel de GRDF au niveau national, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion ne pourra être partielle et concernera nécessairement l'ensemble des termes de l'accord.

L'adhésion devra faire l'objet du dépôt prévu à l'article D 2231-7 du Code du travail. Elle devra, en outre, être notifiée par lettre recommandée aux parties signataires dans un délai de huit jours à compter de ce dépôt.

### 10.3.5. Révision de l'accord

Conformément à l'article L. 2261-7-1 du Code du travail,

- chaque partie signataire ou adhérente peut demander à tout moment la révision de tout ou partie du présent accord, à condition de faire parvenir aux autres signataires et adhérents éventuels un projet de modification ou d'aménagement du ou des articles de l'accord dont la révision est demandée.
- A l'issue du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, la révision de tout ou partie de l'accord pourra être demandé par GRDF ou une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

### 10.3.6. Dénonciation de l'accord

Au cours de la durée d'application du présent accord, il pourra être mis un terme au présent accord si tous les signataires et adhérents éventuels en conviennent.

### 10.3.7. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé, à l'initiative de GRDF, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle ainsi qu'au secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes, conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 à D. 2231-9 du Code du travail.

Il fera l'objet des formalités de publicité prévues à l'article R. 2262-1 du Code du travail.

Fait à Paris, le **24 JUIL. 2018**

**Patrick BONNEAU** - Directeur des Ressources Humaines  
et de la Transformation.

Pour GRDF :

Pour les Organisations syndicales :

CFDT

CFE-CGC

CGT

FO

Delphine DELOFFH  
ZERLEY

Didier PECOUT

SARA LION JP

Franck SARRIÈGE

## ANNEXE 1

### Liste des informations fournies dans la GPEC nationale <sup>1</sup>

- Effectif statutaire part gaz en décembre année n par collègue

	Année n-2	Année n-1	Décembre Année n			
			Exécution	Maîtrise	Cadre	Total général
Acheminement						
Développement						
Exploitation maintenance						
Ingénierie						
Intervention						
Patrimoine cartographie						
Patrimoine Conception						
POC						
Support et Logistique						
Territoire/Concessions						
Total général						

- Effectif statutaire part gaz en décembre n par sexe

	Décembre Année n		
	Hommes	Femmes	Total général
Acheminement			
Développement			
Exploitation maintenance			
Ingénierie			
Intervention			
Patrimoine cartographie			
Patrimoine Conception			
POC			
Support et Logistique			
Territoire/Concessions			
Total général			

<sup>1</sup> Pour les données prévisionnelles, tous les résultats inférieurs à 11 seront transformés en « ns ».

- Répartition des embauches part gaz en décembre n par sexe et collègue

	Année n-2	Année n-1	Décembre Année n			
			Exécution	Maîtrise	Cadre	Total général
Exécution						
Maitrise						
Cadres						
Total Hommes						
Exécution						
Maitrise						
Cadres						
Total Femmes						
Exécution						
Maitrise						
Cadres						
Total Ensemble						

- Répartition des embauches par collègue et grand métier année n

	Exécution	Maîtrise	Cadres	Ensemble
Acheminement				
Développement				
Exploitation maintenance				
Ingénierie				
Intervention				
Patrimoine cartographie				
Patrimoine Conception				
POC				
Support et Logistique				
Territoire/Concessions				
Total général				

F.S DD  
 18/33  
 JPS  
 DP ?

- Répartition des retraites par collège et grand métier année n

	Exécution	Maîtrise	Cadres	Ensemble
Acheminement				
Développement				
Exploitation maintenance				
Ingénierie				
Intervention				
Patrimoine cartographie				
Patrimoine Conception				
POC				
Support et Logistique				
Territoire/Concessions				
Total général				

- Âge moyen par grands métier et sexe – décembre année n

	Hommes	Femmes	Ensemble
Acheminement			
Développement			
Exploitation maintenance			
Ingénierie			
Intervention			
Patrimoine cartographie			
Patrimoine Conception			
POC			
Support et Logistique			
Territoire/Concessions			
Total général			

- Graphiques : Pyramides d'âge Ensemble, par collège – et pour les grands métiers ayant un effectif par gaz supérieur à 500

F.S 

19/33

JPS

MP

- Effectif statutaire part gaz en décembre année n du grand métier support par type d'unités par domaine

	GRDF	%	Service GAZ	DCT	Direction Réseaux	Unités mixtes
Achats						
Assistant secrétaire						
Communication						
Compta/Gestion						
Détachés						
Formateur& logistique Org. Form.						
IT						
Juridique						
Logistique Appro serval						
Médico-Social						
Personnel de Direction						
QHSE						
RH						
Support Logistique						
Total général						

- Effectif statutaire part gaz en décembre année n du grand métier support par collège - taux de féminisation et âge moyen

	Exécution	Maîtrise	Cadres	Total	Taux de féminisation	Age moyen
Achats						
Assistant secrétaire						
Communication						
Compta/Gestion						
Détachés						
Formateur& logistique Org. Form.						
IT						
Juridique						
Logistique Appro serval						
Médico-Social						
Personnel de Direction						
QHSE						
RH						
Support Logistique						
Total général						

FS DD

20/33

JRS

NP

P.

- Suivi des flux par collèges-

	Exécution	Maîtrise	Cadre	Total
<b>Effectif décembre n-1</b>				
Embauches				
Arrivées hors distributeurs				
Autres arrivées				
Retraite				
Licenciements / FDPE / Décès				
Départs hors distributeurs				
Autres départs				
Effet clef				
Changements de collèges				
<b>Effectif décembre n</b>				

- Passages Exécution > Maîtrise (E>M)

	Année n-2	Année n-1	Année n
Nbre d'agents d'exécution ayant accédé au collège maîtrise			
Nbre d'embauches maîtrise			
% des passages E>M/total nouvelles entrées collège maîtrise			

- Passages Maîtrise > Cadres (M>C)

	Année n-2	Année n-1	Année n
Nbre d'agents maîtrise ayant accédé au collège cadres			
Nbre d'embauches cadres			
% des passages M>C/total nouvelles entrées collège cadres			

- Nombre de salariés en CET

	Exécution	Maîtrise	Cadres	TOTAL
Décembre n-2				
Décembre n-1				
Décembre n				

F.S

F.S

22/33

17P

JRS

DD  
R

- Projections des départs en retraite part gaz sur les 3 et les 5 prochaines années par grands métiers

	Nbre total au cours des 3 prochaines années	Nbre moyen annuel au cours des 3 prochaines années	Nbre total au cours des 5 prochaines années	Nbre moyen annuel au cours des 5 prochaines années
Acheminement				
Développement				
Exploitation maintenance				
Ingénierie				
Intervention				
Patrimoine cartographie				
Patrimoine Conception				
POC				
Support et Logistique				
Territoire/Concessions				
Total général				

- Projections des effectifs part gaz par grand métiers en n+3 et n+5

	Effectif année n	Projection effectif année n+3	Projection effectif année n+5
Acheminement			
Développement			
Exploitation maintenance			
Ingénierie			
Intervention			
Patrimoine cartographie			
Patrimoine Conception			
POC			
Support et Logistique			
Territoire/Concessions			
Total général			

- Projections des principaux flux part gaz entre année n et année n+3

<b>Effectif décembre année n</b>	
Retraites années n / n+3	
Solde Engie années n / n+3	
Soldes autres entrées/sorties années n / n+3	
Besoins compétences années n / n+3	
<b>Effectif décembre année n+3</b>	

DP B. JRS F.S DD

- Projections à n+3 et n+5 des métiers en croissance, transformation et des métiers fragilisés

	Horison n+3	Horizon n+5
Métier en croissance		
Métiers en transformation		
Métiers fragilisés		

- Pour chaque métier en croissance, préciser de manière synthétique les compétences qui sont à développer,
- Pour chaque métier en décroissance, préciser de manière synthétique les activités ne correspondant plus au besoin de GRDF

F.S

## ANNEXE 2

### LISTE DES GRANDS METIERS

- Acheminement
- Développement
- Exploitation maintenance
- Interventions planifications gaz
- Patrimoine Cartographie
- Patrimoine Conception
- POC
- Support
- Territoires/concessions

Répartition du Grand métier « Support » par domaine

Achats  
Assistant secrétaire  
Communication  
Compta/Gestion  
Détachés  
Formateur& logistique Org. Form.  
IT  
Juridique  
Logistique Appro serval  
Médico-Social  
Personnel de Direction  
QHSE  
RH  
Support Logistique

F.S

### ANNEXE 3

#### Liste des informations fournies dans les GPEC locales (Niveau Région)<sup>1</sup>

- Effectif statutaire de la Région en décembre année n-2, n-1, n

	Année n-2	Année n-1	Décembre Année n			
			Exécution	Maîtrise	Cadre	Total général
Acheminement						
Développement						
Exploitation maintenance						
Ingénierie						
Intervention						
Patrimoine cartographie						
Patrimoine Conception						
POC						
Support et Logistique						
Territoire/Concessions						
Total général						

- Effectif statutaire de la Région en décembre année n par grand métier et par sexe

	Hommes	Femmes	Taux de féminisation
Acheminement			
Développement			
Exploitation maintenance			
Ingénierie			
Intervention			
Patrimoine cartographie			
Patrimoine Conception			
POC			
Support et Logistique			
Territoire/Concessions			
Total général			

<sup>1</sup> Pour les données prévisionnelles, tous les résultats inférieurs à 11 seront transformés en « ns ».

F.S

MP

JPS

DD ?

- Âge moyen par grand métier et sexe – décembre année n -

	Hommes	Femmes	Ensemble
Acheminement			
Développement			
Exploitation maintenance			
Ingénierie			
Intervention			
Patrimoine cartographie			
Patrimoine Conception			
POC			
Support et Logistique			
Territoire/Concessions			
Total général			

- Graphique : Pyramide d'âge de la Région décembre n

- Répartition des embauches par collège et grand métier année n

	Exécution	Maîtrise	Cadres	Ensemble
Acheminement				
Développement				
Exploitation maintenance				
Ingénierie				
Intervention				
Patrimoine cartographie				
Patrimoine Conception				
POC				
Support et Logistique				
Territoire/Concessions				
Total général				

F.5

- Répartition des retraites par collège et grand métier année n

	Exécution	Maîtrise	Cadres	Ensemble
Acheminement				
Développement				
Exploitation maintenance				
Ingénierie				
Intervention				
Patrimoine cartographie				
Patrimoine Conception				
POC				
Support et Logistique				
Territoire/Concessions				
Total général				

- Nombre de salariés en CET

	Exécution	Maîtrise	Cadres	TOTAL
Décembre n-2				
Décembre n-1				
Décembre n				

FS

- Projections des départs en retraite de la Région sur les 3 prochaines années par grand métier

	Total sur les 3 prochaines années
Acheminement	
Développement	
Exploitation maintenance	
Ingénierie	
Intervention	
Patrimoine cartographie	
Patrimoine Conception	
POC	
Support et Logistique	
Territoire/Concessions	
Total général	

- Trajectoires d'effectifs de la Région par grand métiers en n+3 et n+5

	Effectif année n	Trajectoire d'effectif n+3	Trajectoire d'effectif n+5
Acheminement			↘→↗
Développement			
Exploitation maintenance			
Ingénierie			
Intervention			
Patrimoine cartographie			
Patrimoine Conception			
POC			
Support et Logistique			
Territoire/Concessions			
Total général			

F.S

- Projections à n+3 et n+5 des métiers en croissance, transformation et des métiers fragilisés

	Horison n+3	Horizon n+5
Métier en croissance		
Métiers en transformation		
Métiers fragilisés		

- Pour chaque métier en croissance, préciser de manière synthétique les compétences qui sont à développer,
- Pour chaque métier en décroissance, préciser de manière synthétique les activités ne correspondant plus au besoin de GRDF.

Afin d'aider les élus en région à comprendre les enjeux de la démarche GPEC à GRDF, le dossier national sera communiqué dès sa validation dans l'IRP concernée.

F.S

## ANNEXE 4

### Glossaire

#### Compétence

Une compétence est une combinaison de savoirs, savoir-faire et comportements professionnels mobilisés en situation de travail.

Les compétences sont sujettes à apprentissage et s'inscrivent dans un processus de développement constant qui peut mobiliser notamment des actions de professionnalisation.

#### Compétence clé

Une compétence-clé est une compétence stratégique pour l'exercice de l'activité d'une structure donnée.

Une compétence est considérée comme clé si :

- ne pas en disposer, en nombre et en qualité suffisants induit un impact fort sur l'activité d'une entité, c'est-à-dire des conséquences importantes et dommageables ;
- la probabilité de ne pas en disposer à court ou moyen terme est élevée si un travail d'anticipation n'est pas réalisé régulièrement.

#### Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

La loi du 5 mars 2014 prévoit que chacun peut bénéficier du Conseil en Evolution Professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours.

Le recours à ce conseil, personnalisé, gratuit et confidentiel, est à l'initiative de chaque personne. Le CEP est assuré par divers organismes : OPACIF, APEC, Pôle Emploi, Cap Emploi et missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes.

Le CEP comporte les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle,
- un conseil visant à définir son projet professionnel,
- et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible au compte personnel de formation - CPF).

#### Compétence rare

Une compétence rare est une compétence clé qui présente en outre deux particularités :

- elle est longue et coûteuse à acquérir ou à développer,
- elle se révèle difficile à fidéliser.

En règle générale, le nombre de compétences rares est faible au sein d'une entité donnée.

F-S

## Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF), alimenté en heures, est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une formation qualifiante. Le CPF a remplacé le droit individuel à la formation (Dif) mais les salariés ne perdent pas les heures acquises au titre du Dif et pourront les mobiliser jusqu'au 31 décembre 2020.

Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA). Le compte personnel de formation (CPF) fait partie du compte personnel d'activité (CPA).

Il recense :

- les heures de formation acquises par le salarié tout au long de sa vie active et jusqu'à son départ à la retraite,
- et les formations dont peut bénéficier personnellement le salarié.

Il s'agit de formations permettant notamment :

- d'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.),
- ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences,
- ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- ou de réaliser un bilan de compétences,
- ou de créer ou reprendre une entreprise.

Une loi (à venir) doit modifier le fonctionnement du CPF, en particulier l'alimentation qui se fera en euros et non plus en heures.

## Employabilité

L'employabilité est « l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle ».

Cela indique la possibilité donnée à chaque salarié de progresser dans son parcours professionnel, de faire évoluer ses compétences et de s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle, grâce notamment aux actions de professionnalisation et à la mobilité professionnelle.

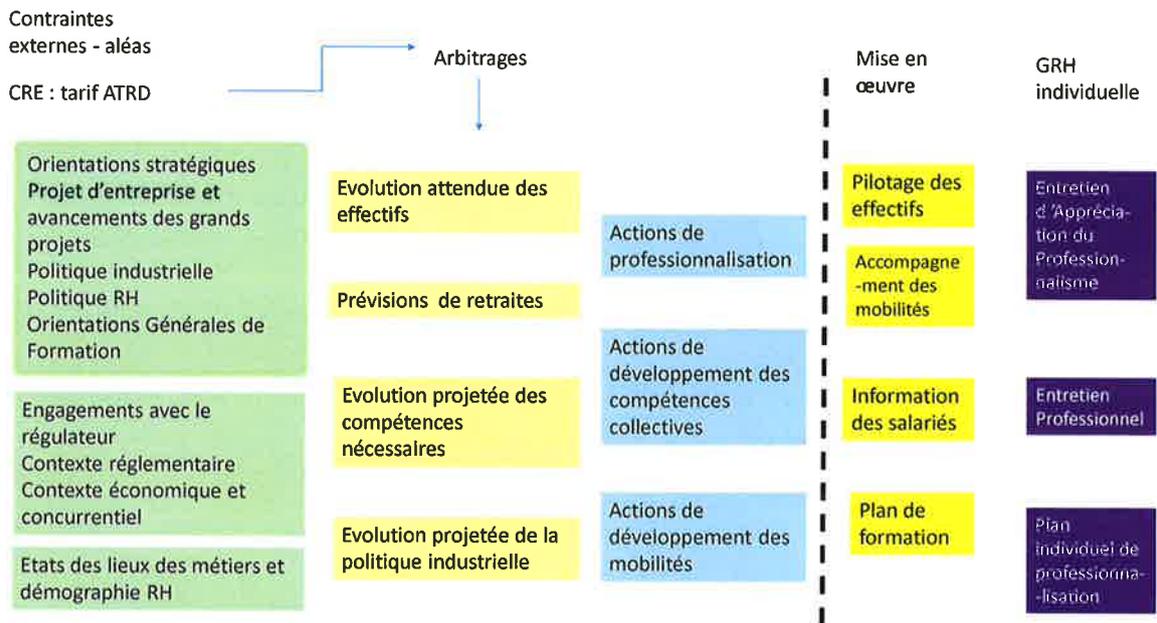
## Qualification

Capacité individuelle opératoire de chaque individu pour occuper un poste de travail résultant de ses formations, actions de professionnalisation ou expériences professionnelles.

FS

## ANNEXE 5

### SCHEMA GENERAL DE LA DEMARCHE GPEC



*R*  
*MP*    *DD*    *JPS*  
*F.S*