

# LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

## DÉFINITION

L'entreprise se trouve aujourd'hui confrontée à des mutations multiples qu'elle doit anticiper si elle veut se maintenir et poursuivre son développement dans son environnement économique et social.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) permet à l'entreprise d'anticiper sur les conséquences des évolutions liées à son environnement interne et externe et à ses choix stratégiques. Elle a pour but de déterminer les actions à mettre en œuvre, dans les 3 à 5 ans à venir, permettant de faire face aux mouvements d'effectifs, tout en répondant aux besoins de l'entreprise et en impliquant le salarié dans le cadre de leur projet d'évolution professionnelle.

A noter que la Loi de Programmation pour la Cohésion Sociale du 18 janvier 2005 dite Loi Borloo (loi n°2005-32) a instauré une obligation de négociation triennale sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences pour les entreprises de plus de 300 salariés.

## LES OBJECTIFS DE LA GPEC

- Une meilleure maîtrise des conséquences et des impacts des mutations technologiques et économiques ;
- Une meilleure gestion des parcours professionnels ;
- Une meilleure anticipation de l'adaptation des compétences clés à l'évolution des emplois.

## LA MISE EN ŒUVRE DE LA GPEC

La mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut s'avérer, en effet, complexe pour une entreprise ne disposant pas de service ressources humaines structuré.

N'hésitez pas à faire appel à des spécialistes qui pourront vous soutenir dans cette démarche dont les principales étapes sont les suivantes :

- **Identification précise du ou des problèmes à résoudre** : on ne peut démarrer une GPEC qu'après avoir réalisé un diagnostic pour identifier le ou les problèmes à résoudre (problème de fidélisation des salariés, problèmes de qualification, problème de recrutement, départs à gérer ...) ;
- **Définition des objectifs** : l'entreprise doit exprimer explicitement ses attentes vis-à-vis de la GPEC et doit fixer des objectifs de résultats clairs, si possible, quantifiables et mesurables (par exemple, diminuer de 5% le turn over) ;
- **Acceptation de la démarche par les salariés de l'entreprise** : La GPEC doit être comprise et portée par les membres de l'entreprise. En d'autres termes, elle doit être expliquée aux salariés afin d'obtenir leur adhésion à la démarche, indispensable au déroulement de l'action. A cet effet, une démarche de communication doit être menée auprès des acteurs clés de l'action. Elle doit avoir lieu avant, pendant et en fin de processus ;
- **Suivi et évaluation** : un suivi régulier doit être mis en place tout au long du processus. Le conseiller externe qui réalise la GPEC doit fréquemment faire part de l'avancée des travaux au référent de l'entreprise. Cela permet d'impliquer pleinement l'entreprise et d'effectuer, éventuellement, des réajustements si besoin.

## LES INTÉRÊTS DE LA GPEC

- **Intérêts pour l'entreprise** : une mise à plat des actions à mettre en œuvre pour faire correspondre les compétences de ses salariés à ses besoins futurs, compte tenu de l'évolution escomptée et des changements repérés ;
- **Intérêts pour les salariés** : une meilleure vision de leurs compétences et de leurs contributions personnelles et collectives à la performance de leur entreprise.

## LES MODÈLES D'OUTILS DE LA GPEC

- L'entretien professionnel
- La fiche de poste
- La pyramide des âges
- Le référentiel compétences
- ...



OPCALIA vous propose différents modes de financement pour vous aider à mettre en place la GPEC dans votre entreprise.

*Parlez-en à votre conseiller.*