

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)



QU'EST-CE QUE C'EST ?

→ La Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) est l'ensemble des démarches, procédures et méthodes de gestion prospective des Ressources humaines (RH) de l'entreprise. Elle a pour objectif d'anticiper les décisions concernant les RH en tenant compte des choix stratégiques de l'entreprise et des contraintes de son environnement socio-économique. Pour devancer les impacts humains de la fluctuation de son activité, une démarche de GPEC amène l'entreprise à se doter en amont des compétences nécessaires pour développer sa compétitivité et maintenir sa croissance. Elle peut faire partie d'une stratégie collective, commune à différentes entreprises d'un même secteur d'activité ou d'un même territoire. On parle alors de GPEC collective ou territoriale.

À QUOI CELA SERT-IL ?

ENTREPRISE

→ **Entreprise, en initiant une démarche de GPEC :**

- vous ajustez la gestion de vos ressources humaines à la stratégie de l'entreprise
- vous pérennisez votre entreprise et ses emplois en vous adaptant
- en préparant vos employés aux nouveaux défis, vous instaurez un dialogue social constructif

SALARIE

→ **Un salarié dont l'entreprise initie une démarche de GPEC :**

- s'adapte aux évolutions structurelles et conforte son emploi
- actualise sa formation ou développe de nouvelles compétences
- augmente son employabilité grâce à la formation

QUEL FINANCEMENT ?

→ Une démarche de GPEC peut-être financée par un OPCA, l'État, le Fonds social européen (FSE), le Conseil régional ou directement par l'entreprise.

LES CONSEILS D'AGEFOS PME

- ▶ Toutes les entreprises ne sont pas obligées d'engager une démarche de GPEC. Toutefois, nous vous recommandons de considérer son importance et son efficacité
- ▶ Déployez une démarche de GPEC adaptée à la taille de votre entreprise
- ▶ Communiquez auprès de vos salariés et des principaux acteurs de la démarche tout au long de son déroulement pour vous assurer qu'ils adhèrent à votre projet et en comprennent l'importance
- ▶ La GPEC, contrairement à une idée reçue, n'est pas forcément un outil pour les très grandes entreprises. L'expérience montre que des entreprises dès 5 salariés y trouvent un vrai bénéfice



QUI EST CONCERNÉ ?

→ Les entreprises :

Toutes les entreprises peuvent utiliser le levier de la GPEC pour se structurer et se développer. Pour les entreprises de 300 salariés et plus et celles de dimension européenne ayant plus de 150 salariés en France, la mise en place d'une démarche de GPEC est une obligation légale.

→ Les salariés :

Les salariés confrontés à une évolution ou à une mutation de leur activité.

QUELLE MISE EN ŒUVRE ?

→ La GPEC se déroule en trois grandes phases :

- une phase de diagnostic qui permet d'identifier l'évolution des métiers et des compétences à partir de l'analyse des changements structurels et en fonction de votre projet d'entreprise
- une phase d'analyse, de construction et de mise en œuvre d'outils pour anticiper les évolutions en termes de RH (circuits décisionnels et hiérarchiques, fiches de poste, référentiel de compétences, entretiens annuels...)
- une phase de plan d'actions RH sur :
 - la mobilité interne (scénarios de reconversion)
 - le recrutement (actions de professionnalisation...)
 - la formation (VAE, DIF...)

Ces trois phases permettent de mettre en adéquation les compétences et les emplois au sein de votre entreprise.

AGEFOS PME VOUS ACCOMPAGNE

- ▶ Nous réalisons un repérage de vos besoins
- ▶ Nous mettons à votre disposition l'expertise et les outils susceptibles de faciliter vos réflexions sur l'évolution des compétences en mobilisant autant que de besoin des experts externes
- ▶ Nous vous accompagnons dans le développement des compétences à travers l'ensemble des dispositifs Emploi-Formation
- ▶ Nous vous aidons à rechercher des financements externes



Pour toute information et toute demande d'accompagnement, contactez directement votre conseiller AGEFOS PME