

## **La GPEC**

**Définition** : La GPEC est une démarche visant à évaluer et anticiper les besoins futurs en ressources humaines, sur le plan des compétences et des effectifs. Ainsi, au travers de cette politique interventionniste calquée sur les besoins et moyens de l'organisation, elle s'arme afin de mieux résister à ses concurrents.

Les enjeux de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences sont de déterminer les évolutions des emplois, des missions et des compétences, et de prévoir les mouvements d'effectifs à organiser à moyen terme pour répondre aux besoins de l'entreprise.

Elle se traduit par l'anticipation et la planification des différentes actions à mener dans le but de pérenniser l'activité de l'entreprise. Il s'agit d'une démarche de gestion des ressources humaines basée sur le management des compétences.

La GPEC est obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés. La négociation doit avoir lieu tous les 3 ans et porte notamment sur la mise en place d'un dispositif de GPEC et les mesures d'accompagnement identifiées (évaluation professionnelle, formation, recrutement, mobilité géographique et professionnelle).

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permet de concevoir et de mettre en place des plans d'action. Ceux-ci visent à :

- Ajuster les besoins en compétences avec les ressources dont dispose l'entreprise ;
- Accompagner les collaborateurs dans leur évolution professionnelle.

### **La GPEC est mise en place au travers de ces 5 actions (schéma sur 2<sup>nd</sup> page) :**

1. La cartographie des emplois et des compétences : après avoir défini les objectifs de GPEC en lien avec la stratégie globale de l'entreprise, il est important de dresser la liste des postes occupés et le référentiel des compétences disponibles dans l'entreprise. Il peut être intéressant de faire également un état des lieux des outils existants.
2. Identifier les écarts entre l'existant et les besoins : cette étape consiste à identifier quels sont les écarts entre les besoins de l'entreprise pour atteindre ses objectifs et la situation actuelle. Cette étape primordiale permettra de définir un plan d'actions.
3. Déterminer un plan d'actions : pour répondre aux besoins ressources humaines à court et moyen terme, un plan d'action est défini. Evaluation professionnelle, actions de formations, recrutement externe et mobilité interne, sont autant de leviers RH à actionner.
4. Mettre en place une GPEC : la démarche GPEC est déployée à travers l'entreprise via les actions de développement RH définis préalablement.
5. Evaluation : un bilan doit être dressé afin d'évaluer les résultats de la démarche GPEC.



A chaque étape, des outils SIRH peuvent être mobilisés pour accompagner la mise en place d'une GPEC efficiente.

Afin d'effectuer un diagnostic de la situation actuelle, les équipes RH peuvent utiliser les outils RH suivants :

- référentiel d'emplois et de compétences,
- élaboration de fiches emplois,
- cartographie des compétences disponibles,
- identification de passerelles de mobilité.

A partir de ce diagnostic, le plan d'actions s'élabore grâce aux outils du développement RH qui permettront de traduire la stratégie de GPEC en actions :

- entretien d'évaluation et entretien professionnel,
- mise en place d'actions de formation,
- élaboration de plans de recrutement et de mobilité,
- mise en œuvre d'une gestion des talents adaptée.

Lors de la collecte des résultats, les outils de Business intelligence tels que les tableaux de bords RH permettent de suivre la performance de la mise en œuvre de la démarche GPEC.

Les logiciels de Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences peuvent être des modules intégrés à un SIRH global.

