

## DEFINITION

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 de l'emploi et des compétences peut se définir comme la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions cohérentes. Elle vise à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'organisation (en terme d'effectifs et de compétences) en fonction de son plan stratégique (ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés) et en impliquant le salarié dans le cadre d'un 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

La GPEC permet d'anticiper les éventuelles restructurations des entreprises et, par le biais d'une logique de compétences, de créer une valeur ajoutée pour les salariés, l'entreprise et les actionnaires avec la formation.

Principaux objectifs d'une GPEC :

- se préparer aux évolutions du marché (nouvelles technologies, nouveaux produits, concurrence...),
- adapter et faire évoluer les compétences individuelles et collectives (polyvalence, mobilité, formation...),
- répondre au déficit des compétences annoncé,
- anticiper les départs en retraite et assurer la transmission du savoir faire entre générations,
- se préparer à l'allongement de la vie active (gestion des « seniors », formation tout au long de la vie professionnelle...),
- envisager la transmission (cession) de l'entreprise.
- améliorer les conditions de travail et développer la communication interne.

## LA MISE EN ŒUVRE DE LA GPEC

La mise en œuvre de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut s'avérer 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 de la démarche : on ne peut démarrer une GPEC qu'après avoir réalisé un diagnostic de l'entreprise. Les enjeux les plus fréquents de ces projets sont la flexibilité, la polyvalence, la maîtrise de nouveaux outils, mais aussi la formation, la gestion des âges, la motivation.
- 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 salariés de l'entreprise. En d'autres termes, elle doit être expliquée aux collaborateurs 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. Lorsque la démarche est menée en partenariat avec un consultant externe, ce dernier doit impliquer pleinement l'entreprise afin que les réajustements soient faits si besoin.

### **Votre conseiller vous accompagne de la phase d'audit à la phase d'évaluation dans votre démarche**

OPCALIA accompagne les démarches régionales : l'entreprise travaille librement avec un consultant et participe à un groupe d'échange entreprises qui partagent le même type de démarche. De plus, votre conseiller vous accompagne sur le montage financier de votre action.

OPCALIA vous invite également à consulter le site [www.demarchecompetence.com](http://www.demarchecompetence.com) dont l'objectif est de permettre aux entreprises de bénéficier d'expériences d'entreprises, PME ou non, déjà investies dans une démarche compétence.