



FICHE SAVOIRS La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

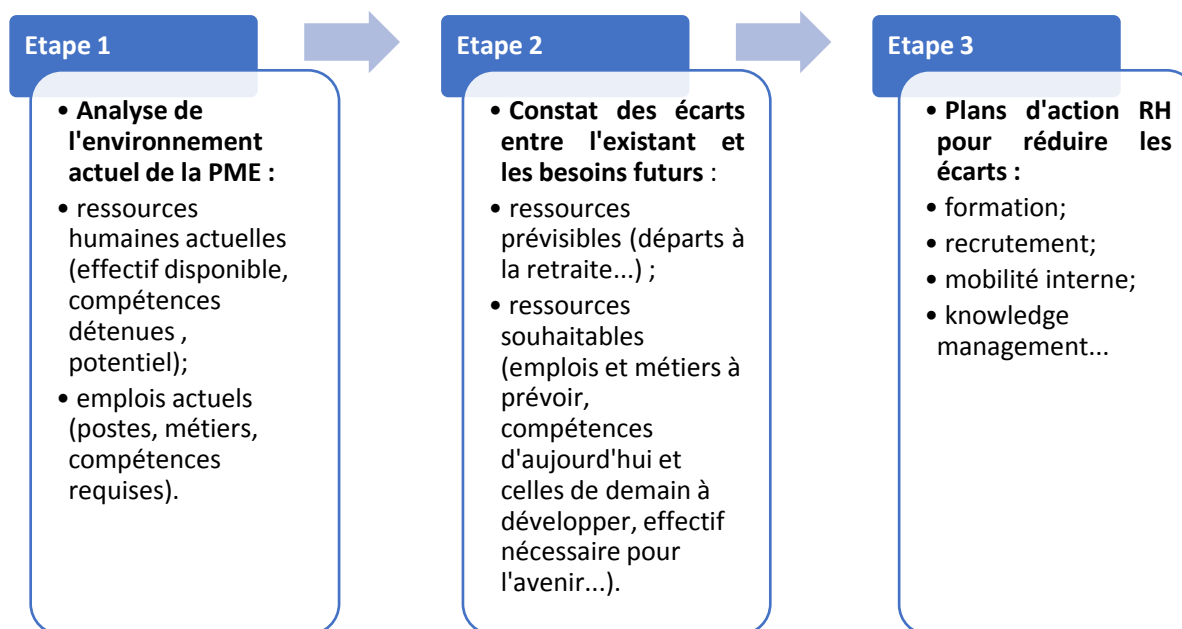
I - La GPEC : définition

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ou GPEC est une stratégie d'entreprise dont l'objectif est de s'adapter à l'environnement, à ses évolutions tout en impliquant les salariés.

La GPEC intègre :

- la gestion prévisionnelle des effectifs : évolution du nombre de salariés dont l'entreprise aura besoin demain, c'est l'aspect quantitatif ;
- la gestion prévisionnelle des compétences : évolution et développement des capacités, des savoir-faire dont l'entreprise aura besoin demain, c'est l'aspect qualitatif ;
- la gestion prévisionnelle des emplois : évolution ou changements dans les contenus et la structure des métiers, des qualifications et des emplois ;
- la gestion prévisionnelle des carrières : identification des parcours de carrières possibles dans la PME.

Il s'agit d'une démarche en 3 étapes qui mobilise tous les acteurs de l'entreprise :



II - Les apports et les enjeux de la GPEC

1. Apports de la GPEC

• **Pour l'entreprise :** la GPEC permet de disposer de collaborateurs ayant les compétences attendues pour occuper les emplois futurs et ainsi répondre aux besoins des marchés de la PME.

La GPEC propose des carrières professionnelles motivantes aux salariés, renforce la motivation au travail, concilie compétitivité et valorisation du potentiel humain.

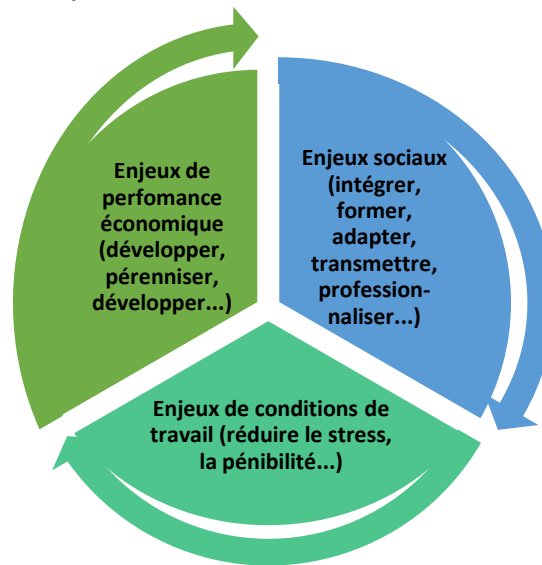
S'agissant d'une démarche préventive, elle prépare les collaborateurs et la PME à l'avenir, et réduit les coûts d'adaptation, tout en permettant une gestion plus efficace des changements.

• **Pour le collaborateur :** il bénéficie de formations qui permettent de développer ses compétences et de garantir son employabilité sur le marché du travail.

La GPEC valorise le salarié, lui permet d'envisager un parcours professionnel évolutif, contribue à sa motivation au travail, à son épanouissement.

2. Enjeux de la GPEC

La GPEC présente des enjeux :



III - Les limites de la GPEC

❶ La GPEC consiste à mettre en place un projet, des plans d'actions dans un avenir hypothétique, incertain du point de vue économique.

Les mesures envisagées peuvent s'avérer inefficaces, non adaptées aux réalités que la PME rencontrera. L'entreprise se doit de développer une culture de l'anticipation au niveau des Ressources Humaines.

❷ La GPEC exige des ressources financières, du temps pour les négociations, les échanges, les formations, un service RH formé pour sa mise en œuvre.