

GPEC

Démarche de GPEC

pour Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences.

est un **ensemble de méthodes** et de pratiques qui permettent de faire une projection de l'évolution économique de l'entreprise pour identifier ses **besoins** en ressources humaines dans le **futur** et les comparer avec l'état actuel de ses ressources et cela dans le but d'adapter et d'anticiper les stratégies.

donc il s'agit d'imaginer et de faire des prévisions sur l'avenir de l'entreprise pour pouvoir ajuster les ressources humaines aux besoins

pour comprendre cette définition je vais vous expliquer plus en détails les étapes de cette démarche :

Les étapes

Phase de diagnostique

faire une étude et une analyse globale de l'entreprise en se posant les bonnes questions et y répondre en utilisant les outils de le GPEC

- d'abord : dans quelle direction évolue mon entreprise ? quels sont ses projets ? identifier ses atouts et ses faiblesses ?
 - | • solution
- ensuite : quelles sont les ressources dont je dispose ?
 - | • c'est là qu'intervient les compétences que mon collègue a annoncé: quelles sont les compétences clés de mes employés et comment les identifier?
 - | • solution : effectuer des entretiens individuels d'évaluation avec eux et en construisant des grilles de recueil d'informations
- enfin : de quelles compétences l'entreprise a t elle besoin?
 - | • décrire les métiers et les compétences nécessaire en formalisant cela via des fiche de poste, référentiel etc

Analyse d'écart

comme vous l'avez compris il s'agit de comparer les deux ressources prévisionnelles et l'actuelles en prenant en compte l'évolution probable dans le temps (retraites, mutation, promotion ...) pour identifier les écarts et cela nous amène à l'étape d'ajustement ou de plan d'action

Plan d'ajustement

les actions pouvant être réalisées sont nombreuses et doivent être adaptées à l'organisation de l'entreprise, ses actions sont des ajustements quantitatifs et qualitatifs qu'on peut diviser en 3 catégories principales:

l'évolution du système productif et des activités de l'entreprise

- augmenter la productivité
- établir des plans de développement de l'entreprise ou modifier sa stratégie

les ajustements internes

- adaptation et l'aménagement des horaires et du temps de travail (augmentation/réduction/chômage)
- recrutement interne ou réaffectation des ressources en fonction des besoins (mobilité horizontale/ géographique)
- formation pour obtenir du personnel polyvalent

les ajustements externes

- anticiper les besoins par des embauches
- rendre les effectifs plus flexibles (CDD ou travail temporaire)
- recourir à la sous-traitance ou l'externalisation en déléguant des tâches à des intervenants externes

les enjeux

- renouveler les pratiques managériales: encourager et faciliter la collaboration, améliorer la qualité de vie au travail ...
- accompagner l'évolutions digitales : identifier les conséquences d'évolutions numériques sur les métiers et l'organisation

- gérer de façon prospective les métiers et les qualifications : conduire une réflexion globale et par métier, anticiper le sur ou sous-effectif, veiller à l'équilibre de la pyramide des âges

lien Aunege :

http://ressources.aunege.fr/nuxeo/site/esupversions/26ccdf83-080a-475a-b7a5-3d0f305b7f64/M1_RH/PMEELP0023.html