

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Finalité de la GPEC :

Le but de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est de faire correspondre les compétences des salariés à l'activité de l'entreprise et à ses perspectives d'évolution en identifiant les compétences critiques qu'il faut conserver, développer, et/ou acquérir à court ou moyen terme.

L'outil GPEC permet ainsi de :

- Transcrire les besoins actuels et futurs de l'entreprise
- Faire le bilan des ressources disponibles
- Constater les écarts
- Gérer les écarts

Etapes d'une GPEC :

Pour anticiper les besoins en compétences face à des événements prévisibles ou non, il est important de faire un état des lieux des potentiels détenus par l'entreprise.

Les outils principaux pour établir cet audit sont :

Etapes	Définition	Finalité	Contenu
Analyse de poste lien lettre N° 1	Diagnostic des postes existants dans l'entreprise Analyse de l'emploi nécessaire pour l'activité (besoin)	Connaître précisément les différents postes qui composent l'entreprise	Intitulé de la fonction, les relations internes et externes, les rattachements hiérarchiques, les activités principales et annexes, la finalité du poste occupé
Profil de poste lien lettre N° 1	Inventaire des qualités requises pour occuper le poste Analyse de l'emploi nécessaire pour l'activité (besoin)	Fixer les exigences nécessaires pour occuper le poste. Situation la plus idéale pour occuper le poste.	Définition du poste, Expérience, Formation initiale/continue, Organigramme, Missions principales/ponctuelles, Compétences techniques, Qualités requises...
Evaluation lien lettre N° 9	Système d'appréciation Analyse des ressources existantes (compétences disponibles)	Evaluer la performance et le potentiel d'un individu. Connaître le « capital humain » dont dispose l'entreprise	Fiche individuelle d'évaluation des compétences
Tableau récapitulatif voir fiche jointe	Synthèse des potentiels détenus par l'entreprise et des besoins nécessaires Mesure des écarts	Déterminer le degré de polyvalence de chaque collaborateur. Déterminer les écarts entre les ressources dont l'entreprise dispose et les besoins futurs	Tableau de synthèse des ressources et besoins
Politique d'ajustement	Analyse des écarts Actions à entreprendre	Déterminer le déficit ou l'excédent en compétences. Synthèse des résultats précédents et mise en place d'actions de rééquilibrage.	Coordonner et articuler l'ensemble des leviers : - Gestion des flux : recrutement, mobilité, départs - Action de qualification : formation, gestion des carrières - information, orientation, fixation des objectifs - Action d'estimation : appréciation performance, potentiel, classification Et ceci de façon anticipée.

Objectifs suivis :

- Optimiser la gestion des hommes : avoir la bonne personne au bon endroit (recrutement, mobilité, formation)
- Détecter les potentiels
- Repérer les difficultés d'adaptation d'un collaborateur
- Anticiper un changement
- Evaluer et permettre une meilleure performance
- Optimiser les dispositifs de formation
- Obtenir un inventaire qualitatif des compétences détenues par l'entreprise
- Faciliter une réorientation stratégique : nouveau produit, nouveau service
- Faire face à une pénurie des savoir-faire : Remplacer en recrutant ou en assurer la transmission

A savoir :

- Le point de départ de la GPEC est de savoir :
 - ce dont l'entreprise a besoin à court, moyen et long termes,
 - et quels sont et seront ses objectifs, ses marchés, son évolution économique.
- Il est préférable de partir de l'existant, de le projeter dans le futur tout en l'analysant.
- Ce n'est pas la personne qui fait le poste, mais c'est à elle de s'adapter au poste afin d'éviter toute forme de surévaluation ou sous évaluation.
- Il est important de partir du besoin lié à l'activité.

Synthèse des ressources et besoins :

Mettre un 1 quand l'activité est maîtrisée par le salarié

Noms	Activité					Degré de polyvalence de chaque salarié
	Activité 1	Activité 2	Activité 3	Activité 4	Activité 5	
Salarié A						
Salarié B						
Salarié C						
Salarié D						
Salarié E						
Salarié F						
Total = Potentiel détenu par l'entreprise						
Besoins détectés						
Potentiel – Besoins = Déficit ou Excédent *						

* Ecart à analyser et à gérer