

DISPOSITIFS

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

LA FORMATION DANS L'ENTREPRISE

Publié le : 28.02.2018 - Modifié le : 05.10.2018



La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) permet à l'entreprise d'anticiper les évolutions socio-économiques, technologiques ou organisationnelles et d'adapter les compétences des salariés pour faire face à ces évolutions.

Les entreprises occupant 300 salariés ou plus doivent engager des négociations sur ce thème au moins tous les trois ans. Celles de moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'un dispositif d'appui-conseil et d'une aide financière de l'État pour élaborer un plan de GPEC.

Le plan de formation de l'entreprise doit s'articuler avec la GPEC.

Suite à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage, les éléments suivants sont susceptibles d'évoluer.

Pour plus d'informations, consultez nos actualités juridiques

[VOIR LES ACTUALITÉS](#)

Consultez le dossier législatif sur le site de l'Assemblée Nationale (Travail : Liberté du choix de son avenir professionnel).

[VOIR LE DOSSIER](#)

Quel intérêt ?

- ✔ Anticiper l'évolution des métiers.
- ✔ Adapter les compétences aux évolutions économiques et sociales, technologiques ou organisationnelles.
- ✔ Rester compétitif face à la concurrence.
- ✔ Développer une gestion active des âges dans l'entreprise.

Qui est concerné ?

- ✔ Toute entreprise quelle que soit sa taille, la GPEC n'étant une obligation légale que pour les entreprises de 300 salariés ou plus (et les entreprises ou groupes de dimension communautaire employant au moins 150 salariés en France).
- ✔ Tous les salariés de l'entreprise peuvent être concernés par des mesures de GPEC.

Qui prend l'initiative ?

- ✔ Les entreprises employant moins de 300 salariés peuvent prendre l'initiative et bénéficier d'une aide pour élaborer un plan de GPEC.
- ✔ Celles de 300 salariés et plus (ou les entreprises ou groupes de dimension communautaire employant au moins 150 salariés en France) ont l'obligation de négocier tous les 4 ans sur la GPEC et la mise en place de mesures d'accompagnement associées, notamment en matière de formation, de bilan de compétences, de mobilité professionnelle ou géographique.



À NOTER

Un accord de méthode de branche ou d'entreprise peut organiser les négociations obligatoires en déterminant : le calendrier (au moins une fois tous les 4 ans), la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation. S'il n'existe pas un tel accord, la négociation doit avoir lieu tous les 3 ans

Sur quoi porte la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers ?

Dans le cadre de la négociation obligatoire (entreprises de 300 salariés et plus), les discussions doivent porter sur la mise en place d'une démarche de GPEC et les mesures d'accompagnements associées.

A la base de la négociation : les orientations stratégiques de l'entreprise et de leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages, sur lesquelles les représentants du personnel sont obligatoirement consultés (voir la page [Formation et dialogue social](#)).

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers doit porter sur :

- ✔ La mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation, de validation des acquis de l'expérience, de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- ✔ Le cas échéant, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise, qui doivent, en cas d'accord, faire l'objet d'un chapitre spécifique ;
- ✔ Les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation ;
- ✔ Les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;
- ✔ Les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l'entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences ;
- ✔ Le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales et l'exercice de leurs fonctions.

Un bilan est réalisé à l'échéance de l'accord.

Cette négociation peut également porter sur :

- ✔ les matières concernant un accord portant sur l'information-consultation du CE en cas de licenciements économiques ;
- ✔ la qualification des catégories d'emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ;
- ✔ les modalités de l'association des entreprises sous-traitantes au dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise ;
- ✔ les conditions dans lesquelles l'entreprise participe aux actions de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre à l'échelle des territoires où elle est implantée ;
- ✔ la mise en place de congés de mobilités ;
- ✔ la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés.

Si un accord de groupe est conclu sur le thème de la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers, les entreprises comprises dans le périmètre de l'accord de groupe sont dispensées d'engager une négociation.



À NOTER

Comment se déroule la démarche GPEC ?

L'entreprise réalise un diagnostic complet de ses métiers et des compétences détenues par les salariés, ainsi que des outils déjà utilisés dans le cadre de la gestion des ressources humaines (référentiels métiers, fiches de poste, grilles d'entretiens...). Elle peut s'appuyer, pour ce faire, sur les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de sa branche. Sur cette base, en fonction de sa stratégie à moyen et long termes et du contexte (économique, social, technologique, réglementaire...), l'entreprise réalise une projection des emplois et compétences futurs afin de mesurer les écarts avec l'existant. Pour cette étape, un accompagnement externe (consultant spécialisé) est souvent utile.

L'entreprise définit :

- ✔ les outils à mettre en place pour accompagner la démarche GPEC : entretiens professionnels, bilans de compétences, actions de formation, validation des acquis de l'expérience (VAE), nouvelle organisation du travail, mobilités...
- ✔ les modalités de suivi de la démarche (indicateurs de réalisation des actions prévues, groupes de travail, modalités d'ajustement...).



À NOTER

Les entreprises employant moins de 300 salariés peuvent bénéficier d'une aide financière de l'État pour recourir à cet accompagnement. Généralement plafonnée à 50% du coût du consultant dans la limite de 15 000 € (12 500 € dans le cadre d'un projet collectif interentreprises).

Quel financement ?

Opcalia peut accompagner l'entreprise aux différentes étapes de la démarche GPEC :

RÉALISATION DU DIAGNOSTIC ET DÉFINITION DU PLAN D'ACTION

Stratégie Compétences permet de réaliser un **diagnostic sur mesure** des besoins en compétences de l'entreprise et de définir un plan d'actions personnalisé (formation, recrutement, conseil...).

Pour identifier les compétences à maintenir, développer ou acquérir par les salariés, l'entreprise peut notamment mobiliser les dispositifs suivants :

- ✔ les entretiens professionnels ;
- ✔ le bilan de compétences ;
- ✔ la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

MISE EN ŒUVRE DES ACTIONS PRÉVUES PAR LE PLAN DE GPEC

Le plan de GPEC peut prévoir la réalisation d'actions de formation au bénéfice des salariés. Celles-ci peuvent être organisées dans le cadre :

- ✔ du plan de formation de l'entreprise ;
- ✔ de la période de professionnalisation ;
- ✔ du Compte personnel de formation.

Le tutorat peut aussi être mobilisé, en particulier pour préserver les savoir-faire de l'entreprise, valoriser les compétences des salariés expérimentés ou accompagner les mobilités.

En savoir +

[Piloter et manager ses RH](#)

[Période de professionnalisation](#)

[Validation des Acquis de l'Expérience \(VAE\)](#)

A lire aussi

[Plan de formation](#)

[Entretien professionnel](#)

[Bilan de compétences](#)

[Compte personnel de formation](#)

