

# Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Dans toutes les entreprises d'au moins 300 salariés (et dans les groupes et les entreprises de dimension communautaire), la loi du 18 janvier 2005 (loi de programmation pour la cohésion sociale) introduit une obligation triennale de négocier, notamment sur la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

La GPEC est une prise en compte de la gestion des ressources humaines dans la durée. Il s'agit d'un regard sur l'avenir sur les métiers et les qualifications destiné à éclairer et définir l'action au présent.

Nous vous aidons à rassembler les éléments d'appréciation concernant l'avenir

pour peser sur les orientations de l'employeur : les prévisions économiques existent toujours, les prévisions sociales moins souvent. La GPEC permet d'exiger une formalisation des objectifs et de tracer les tendances. L'action dans le court terme s'inscrit dans un projet à long terme. pour devenir une véritable stratégie d'entreprise.

Le CE aura une vision de la politique globale de l'emploi de l'entreprise : flux de personnels (recrutement, départ, mobilité), évolution de la structure d'emplois, mobilité professionnelle, devenir des métiers, développement des compétences, politique de formation,...

## Témoignages

« L'obligation de négocier sur la GPEC a été une opportunité pour mettre sur la table de nombreux sujets que la DRH refusait : gestion des mobilités, disparités salariales, formation des seniors,...Au final le CE a vraiment fait bouger les choses ».

« Nous avons évité l'usine à gaz et les cartographies d'emploi illisibles et surtout gagné un vrai rendez-vous annuel au cours duquel la stratégie de l'entreprise est présentée et expliquée département par département. Nous avons gagné en lisibilité et notre information économique et sociale est améliorée ».

« L'accord GPEC a été utilisé de manière défensive pour gérer une baisse de l'effectif. Nous avons bien conscience que ce n'est pas la vocation de ce type d'accord mais cela nous a permis d'éviter un PSE plus dur et surtout de n'avoir que des départs volontaires sur une période de 18 mois au lieu de licenciements secs en quelques semaines ».

ALINEA