

Le monde du travail change, et c'est une formidable opportunité pour vous.

Bonjour à toutes et à tous. Vous êtes à un moment charnière de votre parcours, prêts à entrer dans le monde professionnel. On entend partout que les métiers évoluent, que les technologies transforment tout... et ça peut parfois sembler un peu intimidant.

Mais aujourd'hui, on va voir ça différemment. On va vous partager un outil que les entreprises visionnaires utilisent pour transformer ces changements en succès. Un outil qui, une fois que vous l'aurez compris, vous donnera une longueur d'avance.



Cet outil, c'est la GPEC.

Derrière l'acronyme, une idée très simple.

GPEC : Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Je sais, l'intitulé peut faire un peu peur au premier abord. On imagine des tableaux complexes, des stratégies compliquées... Oubliez ça pour l'instant.

La GPEC, c'est avant tout une démarche de bon sens. C'est l'art d'anticiper pour ne pas subir. C'est s'assurer que l'entreprise aura toujours les bonnes personnes, avec les bonnes compétences, au bon endroit et au bon moment.



La GPEC est une démarche prévisionnelle qui anticipe les besoins en compétences pour adapter les ressources humaines aux évolutions de l'entreprise.

Pour comprendre la GPEC, pensons comme un agriculteur.

Imaginez un agriculteur qui veut assurer sa récolte. Que fait-il ? Il ne se contente pas de planter des graines au hasard. Il regarde la météo. La GPEC, c'est exactement ça : c'est la 'météo stratégique' de l'entreprise.

- Il **analyse** la météo actuelle (l'état des compétences dans l'entreprise).
- Il **prévoit** les tendances à venir (les besoins futurs du marché).
- Il **adapte** ses cultures en conséquence (il forme et recrute).



Étape 1 : ANALYSER – Savoir d'où l'on part.



La logique de l'agriculteur

Avant de planter, notre agriculteur analyse son sol, ses outils, et les compétences de son équipe. C'est son point de départ, sa réalité.



La logique de l'entreprise



De la même façon, une entreprise commence par faire un état des lieux précis :

- Quelles sont les compétences que nous avons aujourd'hui en interne ?
- Qui sont nos experts ?
- Y a-t-il des compétences qui risquent de disparaître ?

Exemple concret

Un constructeur automobile fait le point : "Nous avons 5 000 mécaniciens experts en moteurs thermiques."

Étape 2 : PRÉVOIR - Anticiper les changements à venir.



La logique de l'agriculteur

L'agriculteur consulte les prévisions météo à long terme. Va-t-il y avoir une sécheresse ? Plus de pluie ? Il anticipe pour préparer les bonnes cultures.



La logique de l'entreprise

L'entreprise regarde les évolutions de son marché, les innovations technologiques, les nouvelles attentes des clients :

- De quelles compétences aurons-nous besoin dans 3 ans ? 5 ans ?
- Quels métiers vont émerger ?

Exemple concret

Le constructeur auto anticipe : "Le marché bascule vers l'électrique. Dans 5 ans, nous aurons besoin de 3 000 spécialistes en batteries et logiciels embarqués."

Étape 3 : AGIR - Mettre en place le plan d'action.



La logique de l'agriculteur

Face à une prévision de sécheresse, il n'attend pas. Il installe un système d'irrigation, choisit des semences plus résistantes. Il agit.



La logique de l'entreprise

C'est le cœur du réacteur. L'entreprise met en place des actions concrètes pour combler l'écart entre les compétences actuelles et les besoins futurs :



Formation

Développer les compétences des salariés actuels.



Recrutement

Attirer de nouveaux talents avec les compétences manquantes.



Mobilité interne

Proposer à des salariés de changer de poste.

Exemple concret

Le constructeur lance un immense plan de formation pour transformer ses mécaniciens en techniciens pour véhicules électriques.

Étape 4 : ÉVALUER – Mesurer l'efficacité des actions.



La logique de l'agriculteur



Après la récolte, l'agriculteur fait le bilan. Est-ce que les nouvelles semences ont bien résisté ?

L'irrigation a-t-elle été efficace ? Il apprend pour faire encore mieux l'année suivante.

La logique de l'entreprise



Une bonne GPEC n'est pas figée. L'entreprise mesure les résultats de son plan :

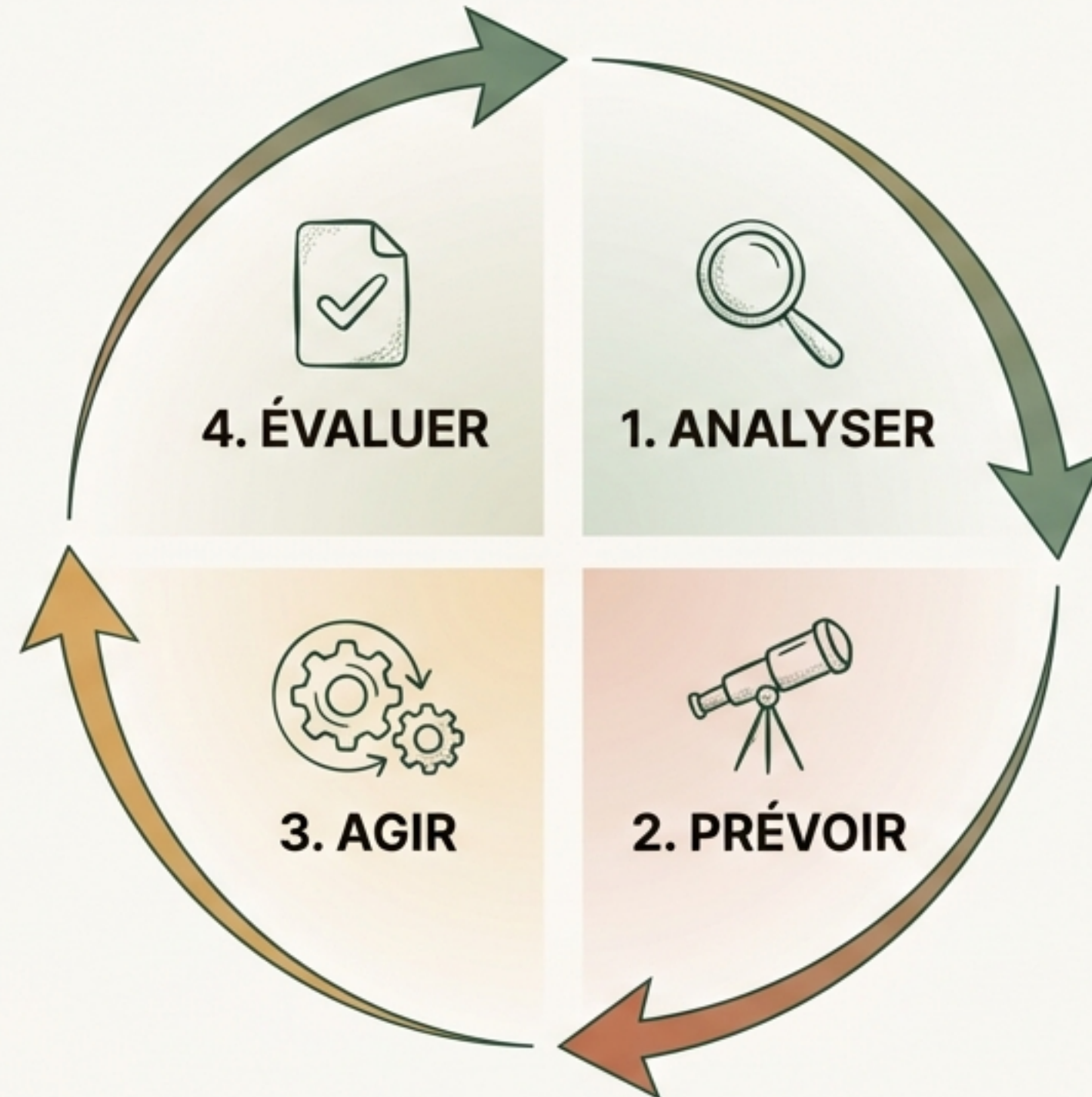
- Les formations ont-elles permis d'atteindre le niveau de compétence visé ?
- Les nouveaux recrutés sont-ils performants ?
- Sommes-nous prêts pour les défis à venir ?

Exemple concret

Le constructeur évalue : 'Après 2 ans, 80% de nos équipes sont certifiées pour intervenir sur les véhicules électriques. Le plan fonctionne.'

La GPEC : Un cycle vertueux pour grandir et s'adapter.

Vous le voyez, ces quatre étapes forment une boucle continue. Ce n'est pas un projet que l'on fait une fois, mais un véritable pilotage stratégique qui permet à l'entreprise de rester agile et performante.



Concrètement, la GPEC en action, ça ressemble à quoi ?



Naviguer dans la tempête (COVID-19)

Pendant la pandémie, les entreprises agiles ont dû adapter massivement et rapidement leurs équipes au télétravail et aux nouveaux outils numériques. C'est de la GPEC en mode "crise".



Préparer un avenir durable (Danone)

Une entreprise comme Danone anticipe les métiers de demain liés à l'alimentation durable pour adapter ses formations et recruter les experts qui construiront le futur de la marque.



Rester à la pointe de la technologie (ESN)

Les entreprises de services numériques (ESN) utilisent la GPEC en permanence pour former leurs ingénieurs aux dernières technologies (IA, Cybersécurité, Cloud) et rester compétitives.

Un conseil pour faire la différence en entretien (et en entreprise)

Voici une erreur que beaucoup de gens font, et qui vous permettra de briller si vous l'évitez.
Ne confondez jamais la GPEC avec la simple gestion administrative du personnel.



Gestion Administrative (Le Rétroviseur)

- Suivi des effectifs actuels.
- Gestion des contrats, des paies.
- Réagit au présent.



GPEC (Le Télescope)

- Anticipation des compétences futures.
- Développement des talents, planification.
- Construit l'avenir.

Savoir faire cette distinction montre que vous avez une vision stratégique, et ça, les recruteurs adorent.

Ce n'est pas une niche : c'est une pratique stratégique majeure.

La GPEC est devenue un outil incontournable pour les entreprises qui veulent rester dans la course. Ce n'est pas une option, c'est une nécessité pour naviguer dans un monde complexe.

58,2%

C'est la part des entreprises de 10 salariés ou plus qui ont mené une démarche de GPEC en 2021.

(Source : DARES, Enquête REPONSE 2021)

Et pour VOUS ? Pourquoi la GPEC est une clé pour votre carrière.

Comprendre la GPEC, ce n'est pas seulement pour votre examen. C'est un véritable atout pour piloter votre avenir professionnel. Voilà pourquoi :



- **Choisir la bonne entreprise:** Une entreprise avec une GPEC solide est une entreprise qui investit dans ses salariés. C'est un signe de bonne santé et un bon endroit pour grandir.



- **Gérer votre employabilité:** En comprenant les compétences que votre secteur recherche, vous pouvez orienter votre propre plan de formation et rester toujours pertinent sur le marché du travail.



- **Devenir un acteur stratégique:** Dès votre premier poste, vous ne serez pas seulement un exécutant, mais quelqu'un qui comprend la vision à long terme de l'entreprise. C'est un accélérateur de carrière.



La GPEC : plus qu'un outil, une promesse d'avenir partagé.

En fin de compte, la GPEC est la preuve qu'une entreprise performante est une entreprise humaine, qui mise sur le développement de ses talents.

En maîtrisant ce concept, vous ne comprenez pas seulement le fonctionnement des entreprises, vous détenez une des clés pour construire une carrière riche de sens et de succès.

Vous êtes prêts. Maintenant, à vous de jouer.

