



Comment mettre en place une démarche GPEC en optimisant les coûts ?

Vos ressources humaines constituent la première richesse de votre entreprise. Vous en avez bien conscience : c'est un maillon essentiel pour développer votre activité. C'est pourquoi vous avez décidé de mettre en place une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC). Quelle que soit la taille de votre structure, cette démarche est un outil RH indispensable pour assurer la réussite de votre stratégie avec les compétences nécessaires déployées à bon escient.

Pour vous accompagner dans la mise en œuvre de votre GPEC, eDRH Sud vous donne la check-list des étapes clés à suivre afin d'en garantir le succès à moindre coût !



1 Je définis la stratégie et je fixe des objectifs



La GPEC n'est pas une fin en soi. Elle est le vecteur pour répondre aux enjeux stratégiques de votre entreprise en garantissant le déploiement efficient des compétences afin d'atteindre vos objectifs.

Première étape essentielle de la démarche GPEC : l'équipe de direction doit **définir la stratégie de l'entreprise** (optimisation des performances, développement de la compétitivité, valorisation de votre marque employeur...) et identifier les problématiques (forces et faiblesses) en termes d'emplois et de compétences.

Etablir le cap vous permet ensuite de **déterminer des objectifs SMAC** (Spécifiques, Mesurables, Atteignables et Cohérents), les indicateurs de performance (KPI) à suivre et les orientations de la GPEC.



2 Je pose un diagnostic sur l'existant



Vous avez établi le cadre de votre projet et fixé la ligne directrice. Il est temps de **réaliser un diagnostic sur la situation actuelle concernant vos ressources humaines**.

Faites un état des lieux des postes occupés et dressez un référentiel des compétences disponibles. N'oubliez pas de répertorier les outils existants.

Cette cartographie en temps réel des métiers et des talents est indispensable pour proposer un plan d'action pertinent.



3 Je mesure l'écart entre mes besoins futurs et mes ressources actuelles



L'objectif est d'**identifier l'écart existant entre la situation souhaitée et la réalité**, entre les compétences nécessaires pour occuper les futurs postes et celles réellement détenues par vos collaborateurs.

C'est le moment de vous poser les bonnes questions ! Quels emplois en pleine évolution sociale ou technologique doivent être adaptés ? Quels sont les besoins en formation ? La transmission du savoir-faire est-elle efficace lors d'un départ de l'entreprise ? De nouvelles compétences sont-elles nécessaires pour accéder à certains marchés ? Quels profils l'entreprise doit-elle recruter ?

Autant de réponses à donner pour vous aider dans votre démarche GPEC et donner des orientations pertinentes afin d'atteindre vos objectifs.



4 J'élabore un plan d'action à court et moyen terme



À partir de votre autodiagnostic, **planifiez les actions à mener et les ressources à engager pour réduire les écarts détectés**. Vous avez à disposition **plusieurs leviers à actionner pour accompagner et réussir la mise en œuvre de votre démarche GPEC** :

➤ **FORMATION**. Mener des actions de formation est le premier outil de développement RH à mobiliser pour une GPEC réussie ! Déterminez quels salariés former en priorité. La montée en compétences de vos équipes est une nécessité. Mais elle ne doit pas se faire au détriment de vos ressources financières. Des solutions existent (CPF, OPCO...) pour maîtriser votre budget en la matière.

Pour optimiser votre achat de formation professionnelle, misez sur la mutualisation comme vous le propose eDRH Sud et inscrivez-vous sur la plateforme dédiée ! Une manière simple et efficace de réduire les coûts de formation tout en garantissant la qualité des acquis.

[En savoir plus](#)

- **RECRUTEMENT**. Identifiez les profils à recruter, le nombre de nouvelles recrues et à quelle échéance.
- **MOBILITÉ INTERNE**. Échangez avec vos salariés pour détecter vos potentiels futurs managers et établissez un planning précis de leur prise de responsabilités.
- **RÉORGANISATION** (télétravail...).



5 Je mets en œuvre la démarche GPEC



Il est temps d'agir ! Votre plan d'action a défini le planning des mesures à prendre, les moyens à mettre en œuvre, les ressources humaines concernées.

Vous pouvez déployer votre démarche GPEC en suivant les actions définies (formation, recrutement...), les délais préconisés...



6 Faire un bilan et analyser les résultats pour ajuster si nécessaire



Une fois votre projet de GPEC mis en œuvre, n'oubliez pas de mesurer les résultats obtenus ! Cette étape est essentielle pour pérenniser votre démarche et en assurer la pleine réussite.

Plusieurs éléments sont à évaluer : le respect des délais et du budget alloué, les outils mobilisés (pour former, recruter...), les indicateurs utilisés...

Un dispositif d'évaluation quantitatif et qualitatif permet de tirer les enseignements des succès et des échecs. Vous pouvez capitaliser sur ce qui a bien fonctionné et trouver des pistes d'amélioration si les objectifs ne sont que partiellement atteints.

C'est la clé pour optimiser sur le long terme votre processus de GPEC !



SYNTHÈSE

les étapes clés pour une démarche GPEC réussie

#1

Définir les enjeux stratégiques de l'entreprise et les objectifs pour les atteindre

#2

Faire un état des lieux de la situation actuelle et des ressources humaines existantes

#3

Identifier les écarts entre l'existant et les besoins à venir

#6

Evaluer les résultats (ROI) et mener des actions correctives si besoin

#5

Mettre en place la démarche GPEC et les actions selon le planning défini

#4

Concevoir un plan d'action et déterminer les leviers

L'équipe d'eDRH Sud accompagne de façon pratique les dirigeants, en les aidant à structurer leurs activités en matière de gestion des ressources humaines avec des informations synthétiques.

Au-delà du recrutement et de la formation, eDRH Sud propose également aux entreprises des prestations de conseils en ressources humaines et de rejoindre une véritable communauté RH.

Découvrez eDRH.fr !

Je m'inscris