

OUTIL GESTION DES PARCOURS DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC) *dans une TPE-PME*

- // Se fixer des horizons de prévision réalistes (sauf environnement très stable, à 2 ans)
- // Définir les besoins en compétences sur la base des orientations stratégiques de l'entreprise (implication de la DG)
- // Privilégier une approche par métier ou par grand domaine d'activité plutôt que par compétence (référentiels de compétences souvent trop fins et inutilisables)
- // Commencer par identifier les compétences critiques (clés + risque de départ)
- // Ne pas hésiter à faire des choix pragmatiques même s'ils sortent des « standards » d'une démarche de GPEC !

Au regard de la stratégie de l'entreprise d'une part et de vos ressources humaines d'autre part, pouvez-vous indiquer a priori les évolutions des emplois actuels voire l'apparition de nouveaux emplois dans le tableau suivant :

	2017	2019					
Emplois	Effectifs actuels (personnes physiques)	Départs à la retraite + autres départs à 2 ans	Effectifs projetés à 2 ans (personnes physiques)	Besoins en effectifs à 2 ans (personnes physiques)	Écart entre besoins et ressources à 2 ans (personnes physiques)	Compétences nouvelles à développer / compétences clés à recruter / compétences sensibles à transférer	Solutions (recrutement, formation, tutorat, mobilité interne, ...)
Emploi 1							
Emploi 2							
Création Emploi 3							
Création Emploi 4							
Création Emploi 5							