

# Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : les aides de l'État

Objectif : encourager les entreprises à mettre en place des plans de gestion prévisionnelle permettant d'anticiper l'évolution des emplois et des compétences

- L'État prend en charge une partie des coûts nécessaires à l'élaboration de ces plans
- Ces aides sont plafonnées et conditionnées à la signature d'une convention avec le préfet de département ou de région

Les plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ont pour objectif de mieux anticiper les effets sur l'emploi des mutations économiques, technologiques, sociales et démographiques. Ils permettent aux entreprises de répondre à des problématiques à moyen terme en matière d'adaptation et évolution des compétences, de gestion des âges, d'organisation du travail, de maintien et développement de l'emploi, d'égalité professionnelle, de difficultés de recrutement...

Une aide au conseil est proposée par l'État pour encourager les entreprises, en particulier les PME, à élaborer des plans de gestion prévisionnelle.

## ■ Qui est concerné ?

■ Les mesures d'aide au conseil sont ouvertes à toutes les entreprises, prioritairement aux PME. Il existe deux types de conventions.

### Les conventions d'aide à l'élaboration des plans de GPEC

■ La convention « individuelle » est conclue entre l'État et une entreprise de moins de 300 salariés. L'entreprise choisit librement un consultant. L'État prend en charge jusqu'à 50 % des coûts supportés par les entreprises pour la conception et l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences sans dépasser 15 000 €.

■ La convention « interentreprises » est conclue au niveau d'un bassin d'emploi, d'une filière économique ou d'un secteur d'activité. Le consultant élabore un plan de GPEC pour chaque entreprise et préconise aussi des projets collectifs (coopérations, actions mutualisées...). L'aide de l'État, limitée à 50 % des coûts supportés par les entreprises pour la conception et l'élaboration d'un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, est alors plafonnée à 12 500 € par entreprise.

### Les conventions « de sensibilisation »

■ Ces conventions visent à promouvoir et à démultiplier les démarches de GPEC. Elles sont conclues avec des organismes professionnels ou interprofessionnels ou tout organisme représentant ou animant un réseau d'entreprises. Exemple : les chambres de commerce, les comités de bassin d'emploi, les groupements d'employeurs, les maisons de l'emploi...

### 📌 QUELLE DURÉE ?

Les conventions d'aide à l'élaboration des plans de GPEC sont conclues pour une durée d'un an maximum et prévoient un bilan, 6 mois après leur terme.

### 📌 COOPÉRATION

Pour les conventions interentreprises, il n'existe pas de seuil d'effectif. Des PME et des entreprises plus importantes peuvent s'associer.

■ Les projets soutenus concernent les actions d'information auprès des entreprises, le recensement, la capitalisation et la diffusion de bonnes pratiques.

■ L'aide de l'État peut atteindre 70 % du coût total du projet.

## ■ Comment ça marche ?

■ Avant la signature d'une convention, la demande adressée à l'administration doit préciser les motifs et les objectifs de la démarche : quel impact attendu sur l'organisation du travail, l'évolution des compétences, la gestion des âges, le développement du dialogue social, la prise en compte du principe d'égalité professionnelle, les perspectives d'amélioration entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, la promotion de la diversité.

■ Le plan de GPEC témoigne d'une volonté d'anticiper les évolutions prévisibles et d'innover en cherchant un nouvel équilibre entre impératifs économiques et projet social. Le consultant prend en compte la stratégie de l'entreprise, analyse sa problématique de gestion des ressources humaines (conséquences d'un investissement industriel, d'un changement technologique, de la baisse ou de la hausse de commandes, difficultés d'embauche et de fidélisation des salariés, déséquilibre de la pyramide des âges...) et diagnostique les besoins induits.

Tenant compte des ressources de l'entreprise, ses préconisations (réorganisation du travail, plan d'amélioration des conditions de travail, programme de formation ou de reconnaissance des acquis de l'expérience, cartographie des métiers, adaptation de la gestion des carrières et des mobilités...) débouchent sur une proposition de plan d'action.

■ Les représentants du personnel (comités d'entreprise ou délégués du personnel) sont consultés sur la conclusion de la convention avec l'État, sur le contenu et sur la mise en œuvre du plan.

### SIGNATURE

Les conventions sont signées par le Préfet de département ou de région, selon la nature et l'importance du projet.

 Les préconisations du plan de GPEC doivent consolider les emplois existants, en améliorer la qualité et en renforcer l'attractivité.

## À qui s'adresser ?

### → Administration

- Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DRTEFP)
- Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)

### → Services information du public

- Info emploi : 0 821 347 347 (0,12 €/mn)
- [www.travail.gouv.fr](http://www.travail.gouv.fr)

## Pour aller plus loin

### → Code du travail : article L. 322-7

- Décret n° 2007-101 du 25 janvier 2007 (art. D. 322-10-14 et 15)
- Circulaire DGEFP en cours de préparation.

