

Accompagnement des démarches de GPEEC



“

*Une boîte à outils RH
pour anticiper les évolutions
des emplois et
des compétences*

”

Dans un contexte d'évolution des moyens et des compétences, les organisations doivent anticiper pour gérer au mieux leurs ressources. Définir une stratégie de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) permet aux collectivités de s'adapter aux évolutions de leur environnement et d'assurer leurs missions de service public.

QU'EST-CE-QU'UNE GPEEC ?

La gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences recouvre la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions RH cohérents :

- ▶ **Visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines** de la collectivité en termes d'effectifs et de compétences, en fonction de ses objectifs et de sa stratégie.
- ▶ **En impliquant les agents** dans le cadre d'un projet d'évolution ou de réorientation professionnelle.

La GPEEC permet à la collectivité de s'adapter à son environnement, selon sa stratégie, en associant les agents aux démarches de changement.



POURQUOI ENGAGER UNE DÉMARCHE GPEEC ?

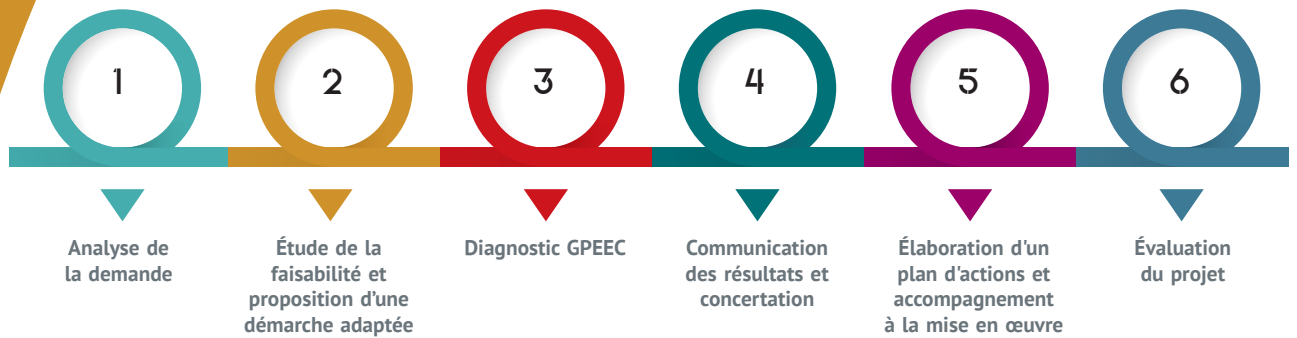
▶ Pour la collectivité

- Disposer d'outils et d'indicateurs permettant de réaliser le diagnostic RH de la collectivité
- Prévoir les évolutions du travail et les compétences nécessaires, anticiper les besoins en termes d'emplois, d'effectifs et de compétences à moyen et long termes
- Acquérir une meilleure lisibilité sur les métiers dits sensibles
- Maîtriser les évolutions de l'effectif et permettre une gestion active de la mobilité et des carrières
- Optimiser les dispositifs de formation

▶ Pour les agents

- Améliorer sa visibilité sur un métier et les compétences attendues
- Bénéficier d'un accompagnement de son parcours professionnel
- Capitaliser et valoriser ses compétences, développer ses perspectives d'évolution de carrière

LES MODALITÉS D'INTERVENTION



► **Une démarche en mode projet pour permettre aux collectivités d'anticiper et d'optimiser la gestion de leurs ressources humaines.**

La mise en œuvre d'une GPEEC implique :

- **Une démarche participative** : collaboration et implication de tous les membres de la collectivité.
- **Une démarche permanente** qui s'inscrit dans la durée et dans les pratiques.
- **Une nouvelle culture** de gestion des ressources humaines.

UNE ÉQUIPE DE CONSULTANTS À VOTRE SERVICE

- **Des professionnels expérimentés** apportant expertise et soutien méthodologique.
- **Une connaissance approfondie** des enjeux et contraintes spécifiques des collectivités
- **Un centralisateur de données RH** : bilan social, carrière, santé, bourse de l'emploi...

NOS TARIFS

- La tarification est établie selon le tarif horaire des **missions de conseil et accompagnement** fixé chaque année par le Conseil d'Administration du CDG 35.
- Le détail des tarifs est en ligne sur notre site (Rubrique Connaître le CDG 35/Les services aux collectivités).

1
Cartographier et analyser les ressources : métiers, emplois et effectifs

2
Comprendre l'organisation de la collectivité : fonctionnement, activités, postes...

DIAGNOSTIC GPEEC

3
Identifier et analyser les besoins : politiques à mener, métiers en croissance, en tension, en sur-effectif, compétences à développer...

Contacts

Service Conseil
et Développement

- **Elise ENDEWELT**
Responsable de service
- **Secrétariat du service**
Tél. 02 99 29 76 93
conseil-developpement@cdg35.fr

CDG 35

Village des collectivités
territoriales

1 avenue de Tizé - CS 13600
35236 THORIGNÉ-FOUILLARD CX
Tél. 02 99 23 31 00 - Fax 02 99 23 38 00

contact@cdg35.fr - www.cdg35.fr