



<http://www.euraskills.org/articles.php?lng=fr&pg=50>

<http://www.euraskills.org/file/soto.pdf>

## **MECABOURG face à de nouveaux défis**

**Argentina SOTO MACIEL**

**Centro de Alta Dirección en Economía y Negocios (CADEN)**

**Universidad Anáhuac, México Norte**

**E-mail: [argentina.soto@anahuac.mx](mailto:argentina.soto@anahuac.mx)**

### **Résumé**

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) considère la conception, la mise en œuvre et le suivi des politiques et des plans d'actions cohérents visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins de l'entreprise et ses ressources humaines en fonction de son plan stratégique; en impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle (Thierry D., Sauret C., 1993). Cette démarche s'avère de plus en plus indispensable pour les petites entreprises qui subissent dans le contexte actuel d'importants changements. La GPEC devient stratégique pour ces structures en raison de son influence sur l'innovation car elle amène une évolution des savoir faire des entreprises et donc une évolution des compétences des salariés. Lorsque les entreprises sont encadrées par une logique de division du travail, de collaboration, mais surtout de complémentarité propre du travail en réseau, la GPEC permet d'anticiper l'évolution de la filière à la fois en intra-entreprise ainsi qu'en inter-entreprise, tout en mutualisant les ressources. Ainsi, elle influe sur l'attractivité de l'ensemble de la filière car elle affiche mieux son dynamisme et son ambition d'évoluer et influe au final sur sa compétitivité.

Le présent cas rend compte des stratégies de gestion des ressources humaines développées par un réseau interorganisationnel de petites et moyennes entreprises dans le secteur de la mécanique, métallurgie et carrosserie.

**Mots clés:** réseau interorganisationnel, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.