

GPEC : piloter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Date et durée
Code formation : DTRH002FR Durée : 3 jours Nombre d'heures : 21 heures
Description
Anticiper les évolutions des métiers et des compétences est devenu un impératif stratégique : une masse critique de collaborateurs formés au bon moment fait la différence entre croissance maîtrisée et rupture de compétitivité. Cette formation GPEC-GEPP de 3 jours transforme vos services RH en radar prédictif : vous détectez les besoins futurs, priorisez les investissements formation-recrutement et sécurisez la performance collective. Le parcours est 100 % opérationnel : analyse d'emplois, cartographie des compétences, construction de référentiels métiers, scénarios de flux et plans d'action chiffrés. Chaque atelier repose sur vos propres données (organigramme, fiches de poste, budgets formation) ; vous repartez avec matrices, tableaux de bord et feuilles de route prêtes à être présentées à votre direction. À l'issue de ces cours RH, vous saurez piloter la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, suivre des écarts en temps réel et installer une dynamique d'amélioration continue. Vous gagnerez en crédibilité auprès des métiers et disposerez d'un cadre GPEC/GEPP reconnu par les auditeurs et les instances de gouvernance.
Objectifs
À l'issue de cette formation RH GPEC, vous atteindrez les objectifs de compétences suivants : • appliquer les principes fondamentaux du GPEC-GEPP et en décrire les étapes clés ; • analyser les emplois et les évolutions métiers à venir dans votre entreprise ; • créer un référentiel de compétences clair et partagé ; • établir l'état des lieux des compétences à partir des descriptions d'emploi et des évaluations de performance ; • identifier les écarts de compétences par rapport aux objectifs stratégiques ; • repérer les enjeux spécifiques (métiers sensibles, jeunes talents, seniors, etc.) ; • structurer des parcours de carrière pour développer vos collaborateurs ; • élaborer un plan GPEC qui réponde aux écarts et enjeux identifiés.
Points forts
Approche ancrée dans la réalité RH : vous travaillerez sur des exemples et études de cas issus de contextes locaux, immédiatement transposables à votre entreprise. Méthodes pratiques et outils transférables : vous repartirez avec des modèles, grilles et tableaux prêts à l'emploi dès le lendemain. Cas réels et ateliers collaboratifs : vous échangerez vos expériences avec vos pairs et apprendrez collectivement à chaque séquence. Accompagnement personnalisé : vous recevrez un feedback individuel sur votre projet GPEC-GEPP et des

pistes concrètes pour le déployer.

Modalités d'évaluation

Travaux Pratiques
Etude de cas

Pré-requis

Suivre cette formation ne nécessite aucun prérequis.

Cependant, une expérience dans les fonctions RH ou managériales constitue un atout pour tirer pleinement profit des études de cas et des travaux pratiques.

Public

Cette formation s'adresse aux professionnels RH et aux managers suivants :

- Les **responsables RH** qui orchestrent la planification des effectifs et la gestion des compétences afin d'aligner ressources et objectifs de performance durable.
- Les **managers d'équipe** qui structurent les rôles, développent les parcours et sécurisent la montée en compétences pour soutenir les résultats opérationnels.
- Les **HR Business Partners** qui pilotent la démarche GPEC-GEPP avec les directions afin de traduire la stratégie en plans d'action mesurables.
- Les **responsables formation** qui bâtissent des plans de développement et de mobilité interne pour répondre aux écarts de compétences identifiés.
- Les **consultants RH** qui conçoivent et accompagnent des dispositifs GPEC-GEPP pour fiabiliser les décisions et la transformation.

Programme

Module 1 : comprendre la démarche GPEC-GEPP

- Les principes, définitions et enjeux stratégiques.
- Les étapes clés d'un processus prévisionnel.
- L'analyse des besoins et des évolutions organisationnelles.

Travaux pratiques

- Identifier les enjeux spécifiques d'une démarche GPEC dans votre entreprise.

Module 2 : décrire les postes et construire la matrice de compétences

- Les outils de description et les niveaux de responsabilité.
- La création de référentiels de compétences par métier.
- L'élaboration d'une matrice et ses usages RH (recrutement, formation et développement).

Travaux pratiques

- Concevoir une première matrice de compétences adaptée à votre structure.

Module 3 : analyser les écarts et évaluer la performance

- Les méthodes pour mesurer les écarts de compétences.
- Le lien entre évaluation de la performance et plan de développement.
- La définition d'indicateurs de suivi.

Travaux pratiques

- Diagnostiquer les écarts et proposer des actions correctives.

Module 4 : développer les talents et gérer les parcours professionnels

- Les outils pour identifier et valoriser les talents.
- La construction de parcours favorisant l'évolution et la rétention.
- L'adaptation selon les populations clés (jeunes, seniors et hauts potentiels).

Travaux pratiques

- Élaborer un parcours de carrière pour un collaborateur type.

Module 5 : mettre en œuvre et piloter le plan GPEC-GEPP

- La construction du plan d'action et l'alignement stratégique.
- La gouvernance, la communication et la conduite du changement.
- L'amélioration continue et la mise à jour du dispositif.

Travaux pratiques

- Concevoir un plan d'action GPEC-GEPP complet et mesurable.

Module 6 : évaluation et clôture

- Retour d'expérience et synthèse de votre apprentissage.
- Formalisation de vos engagements et des prochaines étapes.

Travaux pratiques

- Formaliser un plan d'action individuel pour transférer vos acquis.