Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Non-certifiante | Formation continue

Réf. : 26208194F — Mise à jour : 28 mai 2026

Organisme responsable : **STRAFORMATION**

Présentation de la formation

Objectifs

- Acquérir une méthode afin de mener un projet GPEC ;
- Bâtir des cartes métiers et un référentiel de compétences ;
- Comprendre le rôle du travail en équipe dans la démarche GPEC ;
- Projeter des plans d'action RH pour réduire l'écart de compétences ;
- S'entraîner à présenter le projet GPEC à l'ensemble des acteurs.

Programme

Mettre en place la GPEC dans la GRH

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) permet d'anticiper les évolutions de l'entreprise et leurs impacts sur les emplois et les compétences. Cette démarche vise à adapter les ressources humaines aux besoins futurs de l'organisation tout en tenant compte des évolutions du marché de l'emploi.

La mise en place d'une GPEC nécessite d'abord une analyse stratégique des emplois et des compétences. Elle implique de :

- relier la GPEC à la Gestion Territoriale des Emplois et des Compétences (GTEC) ;
- anticiper les évolutions majeures de l'entreprise et leurs conséquences sur les métiers ;
- connaître les obligations légales liées à la négociation de la GPEC.

La démarche s'appuie sur différents outils permettant d'identifier et d'évaluer les compétences disponibles et nécessaires. Cela comprend :

- l'élaboration d'une cartographie des métiers ;
- la définition des emplois-types, métiers et familles professionnelles ;
- la création d'un référentiel et d'un dictionnaire de compétences ;
- l'identification des compétences individuelles, collectives et stratégiques.

L'entreprise doit également analyser ses ressources humaines de manière quantitative et qualitative. Cette analyse repose notamment sur :

- la pyramide des âges et des anciennetés ;
- les matrices croisées ;
- la matrice performance/potentiel ;
- l'évaluation des compétences individuelles et collectives.

L'un des objectifs principaux de la GPEC est de mesurer les écarts entre les compétences détenues par les collaborateurs et celles requises par l'entreprise. Pour réduire ces écarts, plusieurs actions RH peuvent être mises en place :

- formation et développement des compétences ;
- mobilité interne ;
- recrutement ciblé ;

- Validation des Acquis de l’Expérience (VAE) ;
- bilan de compétences.

Le plan de formation doit ainsi être connecté à la stratégie globale de l’entreprise afin d’accompagner son évolution et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.
Enfin, la réussite d’une démarche GPEC repose sur la communication et l’implication de tous les acteurs de l’entreprise. Il est essentiel de :

- présenter clairement les objectifs du projet ;
- adapter les messages selon les interlocuteurs (direction, managers, salariés, représentants du personnel) ;
- favoriser le dialogue social et la participation des équipes.

Une GPEC efficace permet ainsi d’anticiper les besoins futurs, d’améliorer la gestion des talents et de renforcer la performance globale de l’entreprise.

Certifications préparées et métiers visés

Niveau d'entrée	Niveau de sortie
Aucun prérequis	**Sans niveau spécifique**

Métiers associés

M1503 — Management des ressources humaines

Dates et lieux de formation

N° session	Modalité	Lieu	Du	Au
2290348S	Mixte	Rennes	16/05/2026	31/07/2027

Source : GREF Bretagne #26208194F