

Développement de compétences: maîtriser la méthodologie de mise en place d'une GEPP (anciennement GPEC)

Ressources Humaines - 2026

La formation en résumé

Pour les petites et moyennes entreprises (TPE/PME), la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), anciennement GPEC, est un outil essentiel pour anticiper les besoins en compétences et renforcer la flexibilité face aux évolutions du marché. Une étude de l'**INSEE** en 2022 montre que 64 % des PME ayant mis en place une démarche GEPP réussissent à mieux adapter leurs ressources humaines aux enjeux de leur secteur, réduisant ainsi les risques de pénurie de compétences. Cette formation est conçue spécifiquement pour répondre aux besoins des TPE/PME en matière de gestion des compétences et des emplois. Une enquête menée par **Bpifrance** en 2021 montre que les entreprises qui investissent dans la gestion proactive des compétences augmentent de 30 % leur capacité à attirer et fidéliser les talents. Durant cette formation, vous découvrirez comment bâtir une cartographie des métiers et structurer un référentiel de compétences adapté à la taille et aux contraintes de votre entreprise. Vous apprendrez également à identifier les emplois sensibles et à anticiper les changements économiques, technologiques et réglementaires qui peuvent impacter vos ressources humaines.

Vous pourrez aussi retrouver ce module dans un cycle de formations certifiant RH 2025 également consultable sur notre site Internet:

[Cycle de formations certifiant Développement RH : participer au développement des compétences des collaborateurs \(entretiens pros, recrutement, formation et GEPP\)](#)

1 435 €

(non assujetti à la TVA)

Formation proposée en individuel.

Démarrage garanti sous 2 mois après inscription.

Formation pouvant être éligible au CPF sous conditions (nous consulter)



7 heures



1 jours



Mise en pratique



Mises en situation



Appartient au(x) cycle(s) :

**PARCOURS CERTIFIANT RH -GESTION DES
COMPETENCES** : participer au développement des
compétences des collaborateurs

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

Sessions à venir - Nous contacter

Objectifs :

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Définir les objectifs et les bénéfices d'une démarche GEPP pour l'anticipation des besoins RH
- Expliquer les liens entre la GEPP et les politiques RH, notamment en matière de formation et d'entretiens professionnels
- Connaître les obligations légales liées à la GEPP, telles que l'obligation triennale de négocier et les points clés de la législation de la formation professionnelle
- Clarifier et utiliser le vocabulaire propre à la GEPP, incluant les notions de poste, métier, emploi, et compétences
- Identifier les acteurs internes et externes impliqués dans la mise en œuvre d'une démarche GEPP et définir les conditions de réussite
- Élaborer une stratégie de communication interne pour mobiliser les parties prenantes autour de la démarche GEPP
- Produire une cartographie des emplois et structurer un référentiel de compétences
- Recenser et utiliser les outils d'évaluation disponibles (entretien annuel, entretien professionnel, assessment 360°, tests, etc.) pour identifier les compétences clés
- Analyser les impacts des évolutions internes (stratégie, outils, conditions de travail) et externes (clients, environnement économique) sur les compétences à développer
- Définir et planifier un plan d'actions pour combler les écarts entre les compétences actuelles et celles nécessaires à l'avenir
- Élaborer un référentiel des métiers et des compétences en utilisant les données de l'entreprise ou des cas pratiques

Participants :

Cette formation s'adresse aux Dirigeants, professionnels RH et Managers de TPE/PME souhaitant développer une stratégie RH agile et proactive, tout en respectant les réalités opérationnelles d'une petite structure. Vous repartirez avec des outils pratiques pour assurer la pérennité et la compétitivité de votre entreprise dans un environnement en constante évolution.

Prérequis :

Cette formation ne nécessite aucun prérequis sauf si elle est suivie dans le cadre d'un cycle certifiant (nous consulter).

Le contenu

Pourquoi initier une démarche de GEPP ?

- Identifier les enjeux et les bénéfices d'une démarche de GEPP
- Comprendre les liens entre GEPP et politiques RH notamment la formation et les entretiens professionnels et d'évaluation

S'approprier le cadre juridique

- L'obligation triennale de négocier
- La logique de prévention
- Connaître les points clés de la législation de la formation professionnelle et ses conséquences sur la GEPP

S'approprier le vocabulaire et la définition des notions utilisées

- Clarifier le vocabulaire utilisé : poste – métier- emploi- compétences
- Identifier les outils spécifiques à la GEPP : définition de poste, emplois-repères, référentiel emplois, référentiel de compétences, cartographie des métiers...

La mise en œuvre opérationnelle d'une démarche GEPP

- Les acteurs et parties prenantes internes et externes
- Identifier les conditions de réussite
- La communication interne autour de la démarche
- Elaborer les outils d'analyse : établir une cartographie des emplois, structurer un référentiel métiers
- Repérer les emplois sensibles
- Recenser les différents outils disponibles (entretien annuel, entretien professionnel, assessment, 360°, observation en situation, tests...)
- Structurer un référentiel de compétences
- Anticiper les impacts des évolutions internes (stratégie de l'entreprise, process, outils, conditions de travail, etc.) et externes (clients, concurrents, fournisseurs, environnement économique, géopolitique, prise en compte de la RSE/RSO, etc.) sur les compétences nécessaires à développer ou acquérir : définir et planifier un plan d'actions permettant de réduire les écarts entre les compétences attendues demain et celles existantes aujourd'hui (gérer les écarts entre compétences requises et compétences démontrées)

Elaborer et construire un référentiel des métiers et une cartographie des compétences

- Méthodologie et construction soit sur la base des données de votre entreprise soit sur la base d'un cas pratique

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques et d'encadrement :

Pédagogie active : Echanges, analyses de pratiques, mises en situation, cas réels d'entreprises

Support de formation remis aux participants.

Formation animée par un de nos formateurs experts de son domaine et sélectionné selon un processus qualité certifié. Les formateurs sont accompagnés par notre pôle pédagogique intégré « [Agir et Apprendre](#) ». Parcours du formateur disponible sur simple demande.

Suivi et évaluation de la formation :

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation notamment au travers de QCM, mises en situations, mises en pratiques, présentations... Qui feront l'objet d'une analyse/correction et d'un retour du formateur.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

Retrouvez les modalités de la certification pouvant être associée à cette formation [en cliquant ici](#)

