

Que signifie exactement la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ?

Vous entendez souvent parler de la GEPP sans vraiment savoir ce que cet acronyme signifie ni ce qu'il recouvre ? La gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), anciennement nommée gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), est uniquement obligatoire pour les entreprises de plus de 300 salariés.

Mais cet outil peut parfaitement être utilisé et mis en œuvre au sein de plus petites entreprises. Utile aux salariés comme à leur employeur, la GEPP aide à renforcer la compétitivité et la productivité des entreprises. Mieux gérer ses ressources salariales, sans attendre que les difficultés se présentent, est devenu incontournable dans un contexte économique mouvant et souvent compliqué. Notre article vous dit tout ce que vous devez savoir sur la gestion des emplois et des parcours professionnels.

1. Qu'est ce que la GEPP ?
2. Que dit la loi sur la GEPP ?
3. Quels sont les avantages de la GEPP ?
4. Pourquoi mettre en place la GEPP ?
5. Comment mettre en place la GEPP ?
6. Quels outils pour mettre en place la GEPP ?
7. Existe-t-il des aides pour mettre en place la GEPP ?
8. Conclusion : les éléments à retenir de la GEPP

1. Qu'est ce que la GEPP ?

Tour d'horizon des définitions incontournables en matière de GEPP.

A) Définition de la GEPP

La gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP) est une **démarche proactive de gestion des compétences des salariés pour répondre aux attentes du marché du travail**.

La GEPP est une évolution de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Instaurée par les ordonnances Macron de 2017, elle adopte une vision plus ambitieuse en matière de gestion des emplois et des compétences, développée dans les [articles L. 2242-20 et suivants du Code du travail](#).

B) Définition de la GPEC

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) permettait à l'entreprise d'établir un plan pour organiser en amont ses stratégies de recrutement et de formation. Les ordonnances Macron de 2017 sont venues sonner le glas de la GPEC.

C) Quelle est la différence entre la GPEC et la GEPP ?

La GEPP remplace la GPEC avec 3 apports majeurs :

- La formation professionnelle fait place au **parcours professionnel**, avec une approche plus globale de la vie professionnelle du salarié dans la nécessité d'une formation professionnelle continue.
- La **périodicité** de la négociation de la GPEC a évolué : les partenaires sociaux ont la possibilité de la fixer par accord collectif. Pour autant, le délai est de 4 ans maximum.
- Une **approche économique plus dynamique**, en phase avec le contexte actuel de transition énergétique et les nouvelles technologies.

2. Que dit la loi sur la GEPP ?

Sont concernées par la GEPP :

- Les **entreprises de plus de 300 salariés**.
- Les **entreprises possédant un établissement communautaire de plus de 150 salariés en France**.

Tous les 3 ans, l'employeur et les partenaires sociaux doivent engager une négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers.

Aucune précision supplémentaire n'est donnée concernant la manière de négocier la GEPP avec les partenaires sociaux.

A) La GEPP en cas d'accord d'entreprise

Après la négociation, l'accord collectif GEPP doit être signé par l'employeur et par les partenaires sociaux. Les modalités de vote et de formalisation de l'accord dépendent des effectifs de l'entreprise.

B) La GEPP en cas d'absence d'accord d'entreprise

Si la négociation n'a pas abouti à un accord d'entreprise, il convient d'établir un procès-verbal en y mentionnant les propositions émises et les mesures que l'employeur fera appliquer.

3. Quels sont les avantages de la GEPP ?

La GEPP n'est **pas obligatoire dans toutes les entreprises**, mais c'est une démarche collective précieuse pour s'adapter aux changements, optimiser les RH et valoriser les compétences en entreprise.

A) Les avantages pour les salariés

La GEPP donne aux salariés une **meilleure prise en compte de leur parcours professionnel**.

Ces derniers pourront bénéficier :

- d'une formation continue régulière pour développer et renforcer leurs compétences ;
- d'un suivi et d'une progression de leur carrière ;
- d'évolutions professionnelles en interne adaptées à leurs capacités professionnelles.

B) Les avantages pour l'employeur

Définir un plan de GEPP permet aux dirigeants de l'entreprise d'ouvrir un dialogue avec les partenaires sociaux concernant la vision stratégique de l'entreprise, mais également la ligne de conduite à suivre. L'intérêt de la société est toujours en ligne de mire.

- ❖ La GEPP permet un regard plus précis pour adapter l'entreprise au marché et anticiper les évolutions.

4. Pourquoi mettre en place la GEPP ?

Une entreprise correctement organisée dans sa gestion RH possède une meilleure productivité, plus d'adaptabilité et donc de compétitivité.

Mettre en place la GEPP présente donc de nombreux intérêts :

- Réfléchir en avance sur la **transformation des métiers** permet de prévoir leur évolution et anticiper les compétences à développer en interne.
- Gérer correctement la **formation** et les **plans de carrière** en interne va donner aux salariés envie de s'investir et de produire un travail qualitatif.
- Travailler sur le **développement de nouvelles compétences** procure à l'entreprise davantage de souplesse en matière économique et technologique, mais aussi environnementale.
- **Prévoir et anticiper les départs en retraite et les besoins à venir** de l'entreprise facilite l'organisation de recrutements pertinents et qualitatifs.

5. Comment mettre en place la GEPP ?

Voici les 3 étapes à respecter pour mettre en place la GEPP dans une société.

A) Listing et diagnostic des ressources internes

L'employeur qui désire mettre en place une GEPP doit commencer par étudier de près les **ressources disponibles** au sein de l'entreprise.

Il s'agit bien sûr de tous ses salariés, mais aussi des ressources financières (aides au recrutement et/ou à la formation) et technologiques (savoir-faire et outils spécifiques de l'entreprise).

B) Définition des objectifs stratégiques

Pour **définir des objectifs stratégiques**, les employeurs doivent analyser le marché actuel et anticiper ses tendances. Il convient de tenir compte des difficultés comme des ouvertures, à court, moyen et long terme, en confrontant chacune des pistes étudiées aux ressources en présence.

C) Élaboration d'un plan d'action

Pour faire face aux besoins actuels et futurs, les entreprises doivent prévoir un certain nombre d'**actions à mettre en œuvre dans les prochaines années**.

Il peut s'agir de campagnes de formations internes, de recrutements, d'évolution des postes, de promotion, etc.

6. Quels outils pour mettre en place la GEPP ?

Les outils utilisés dans la gestion des emplois et des carrières sont adaptés pour mettre en œuvre la GEPP. On retrouve par exemple :

- ❖ le référentiel métier et compétences
- ❖ les fiches de postes et d'emploi
- ❖ les projets de mobilité interne
- ❖ les bilans d'entretiens annuels
- ❖ la cartographie des compétences internes
- ❖ les entretiens d'évolution
- ❖ la pyramide des âges salariaux
- ❖ le dispositif Transco
- ❖ les différents outils digitaux et d'évaluation de l'efficacité interne
- ❖ etc.

7. Existe-t-il des aides pour mettre en place la GEPP ?

Les employeurs peuvent déléguer la mise en place de la GEPP à des entreprises ou consultants spécialisés. Certaines **aides publiques** peuvent être accordées dans ce cadre :

- au niveau étatique, avec par exemple l'aide au conseil RH TPE/PME ou le FNE formation ;
- au niveau régional, avec notamment l'accompagnement individuel aux entreprises.

8. Conclusion : les éléments à retenir de la GEPP

La GEPP, nouvelle GPEC, n'est **obligatoire que pour les grandes entreprises de plus de 300 salariés**. Cet outil est cependant **utile pour toutes les entreprises**, quels que soient leur taille et leur secteur d'activité.

Établir une GEPP nécessite du temps, mais peut apporter beaucoup pour les collaborateurs. Elle permet aussi de renforcer l'attractivité et la compétitivité d'une structure. En plus d'ouvrir le dialogue stratégique entre les dirigeants et les partenaires, le plan de GEPP apporte une vision, un gain de temps et une facilité de gestion non négligeables aux responsables opérationnels.