

# Tout savoir sur la GEPP

(Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)

## À qui s'adresse-t-elle ?



- Les entreprises de **plus de 300 salariés**
- Les groupes d'entreprises de **dimension communautaire**

## Les avantages pour :

### L'employeur

- Rester à la pointe de l'innovation
- Garder un œil sur les pratiques de la concurrence
- Dresser un bilan honnête des forces et de ses faiblesses
- Améliorer la marque employeur
- Renforcer l'attractivité auprès des jeunes talents
- Booster la rétention des collaborateurs

### Le collaborateur

- Redonner de l'élan à sa carrière et se former aux compétences de demain
- Ne pas rester coincé à un poste qui ne correspond plus aux besoins du marché (ou à ses attentes personnelles)
- Être au plus près de ses envies professionnelles, redonner du sens à son job

## Les 3 étapes de la GEPP

**1.**

Identifier les transformations à venir

**2.**

Faire un état des lieux des ressources actuelles

**3.**

Mettre en place des stratégies RH convergentes

## 4 chiffres clés sur la gestion des compétences



**40 %**

des travailleurs pensent que leur job sera obsolète d'ici 5 ans

[World Economic Forum](#)



**2,5 ans**

c'est la durée de vie moyenne des compétences les plus techniques

[IBM](#)



**45 %**

des entreprises prévoient des déficits de compétences dans les cinq prochaines années (et environ le même nombre d'entre elles font état de déficits de compétences actuels).

[McKinsey](#)



**41 %**

part des salariés qui mentionnent l'absence d'opportunités de développement de carrière ou d'évolution professionnelle comme cause de départ de leur entreprise

[McKinsey](#)