



Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) Augmentée par l'IA

Lien :

<https://innov-maroc.com/formation/gestion-previsionnelle-des-emplois-et-competences-gpec-augmentee-par-lia>

 DURÉE
5 jours (35h)

 RÉFÉRENCE
IEEI77

 CATÉGORIE
**IA pour RH, People
Analytics et Bien-être**

OBJECTIFS DE LA FORMATION

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

- ✓ Maîtriser les principes de la GPEC et comprendre comment l'IA peut renforcer la gestion stratégique des emplois et des compétences.
- ✓ Construire une cartographie intelligente des métiers, postes et compétences de l'organisation.
- ✓ Anticiper les besoins futurs en compétences grâce aux modèles prédictifs et aux données RH.
- ✓ Identifier et mesurer les Skills Gaps au niveau individuel, collectif et organisationnel.
- ✓ Utiliser l'IA pour optimiser la mobilité interne, les parcours professionnels et la gestion des talents.
- ✓ Construire des modèles de Workforce Planning permettant d'anticiper les besoins en effectifs.
- ✓ Déployer des stratégies de Reskilling et d'Upskilling fondées sur l'analyse prédictive des compétences.
- ✓ Anticiper les transformations des métiers et identifier les compétences émergentes.
- ✓ Exploiter le People Analytics pour améliorer la prise de décision stratégique en matière de ressources humaines.
- ✓ Mettre en place une GPEC augmentée par IA gouvernée, éthique, prédictive et alignée sur la stratégie de l'entreprise.

POUR QUI ?

- ✓ Directeurs des Ressources Humaines (DRH) et responsables de la stratégie RH.
- ✓ Responsables GPEC, Talent Management et Workforce Planning.
- ✓ Responsables emplois, compétences et mobilité interne.
- ✓ HR Business Partners (HRBP) et responsables du développement des talents.
- ✓ Responsables formation, Learning & Development et responsables Upskilling/Reskilling.
- ✓ Responsables recrutement et acquisition des talents souhaitant anticiper les besoins futurs.
- ✓ Responsables People Analytics, HR Data et transformation digitale RH.
- ✓ Managers opérationnels impliqués dans la gestion des compétences et des effectifs.
- ✓ Consultants RH, cabinets de conseil et professionnels de l'accompagnement des transformations organisationnelles.
- ✓ Dirigeants et membres de comités de direction souhaitant piloter les compétences et les effectifs de manière prédictive grâce à l'IA.



Programme détaillé

1 / FONDAMENTAUX DE LA GPEC AUGMENTÉE PAR IA

- Comprendre les principes de la GPEC et les apports de l'intelligence artificielle dans la gestion stratégique des emplois et des compétences.
- Identifier les processus RH pouvant être automatisés, prédictifs ou augmentés par l'IA.
- Aligner la stratégie compétences avec les objectifs business, les transformations technologiques et les évolutions des métiers.

2 / CARTOGRAPHIE INTELLIGENTE DES MÉTIERS ET COMPÉTENCES

- Construire une cartographie dynamique des métiers, fonctions, postes et compétences de l'organisation.
- Utiliser l'IA pour identifier les compétences disponibles, émergentes, critiques et en voie d'obsolescence.
- Détecter les écarts entre les compétences actuelles et les compétences nécessaires à moyen et long terme.

3 / ANALYSE PRÉDICTIVE DES BESOINS EN COMPÉTENCES

- Exploiter les données RH, économiques, technologiques et stratégiques pour anticiper les besoins futurs.
- Construire des modèles prédictifs permettant d'identifier les métiers en croissance, en transformation ou en déclin.
- Estimer les volumes futurs de compétences nécessaires selon différents scénarios d'évolution de l'organisation.

4 / IDENTIFICATION DES SKILLS GAPS PAR IA

- Mesurer automatiquement les écarts entre les compétences détenues par les collaborateurs et celles requises par les postes.

- Identifier les compétences critiques présentant un risque de pénurie ou de dépendance excessive.
- Prioriser les actions de recrutement, formation, mobilité et reconversion selon les écarts détectés.

5 / IA POUR LA MOBILITÉ INTERNE ET LA GESTION DES TALENTS

- Utiliser des algorithmes de matching pour rapprocher les profils des collaborateurs des opportunités internes.
- Identifier les passerelles professionnelles et les trajectoires de carrière compatibles avec les compétences disponibles.
- Développer une gestion proactive des talents fondée sur les potentiels, aspirations et besoins futurs de l'entreprise.

6 / PLANIFICATION DES EFFECTIFS ET WORKFORCE PLANNING

- Prévoir les besoins futurs en effectifs selon l'activité, les départs, la croissance et les transformations organisationnelles.
- Simuler différents scénarios de Workforce Planning et mesurer leurs impacts financiers et opérationnels.
- Optimiser les décisions relatives au recrutement, à la mobilité, à la sous-traitance et à la réorganisation des équipes.

7 / IA POUR LA FORMATION ET LE RESKILLING

- Recommander automatiquement des parcours de formation adaptés aux écarts de compétences identifiés.
- Construire des plans de Reskilling et Upskilling ciblés sur les métiers stratégiques et les compétences émergentes.
- Mesurer l'évolution des compétences et ajuster les parcours d'apprentissage en fonction des progrès observés.

8 / ANTICIPATION DES MÉTIERS ÉMERGENTS ET TRANSFORMÉS

- Identifier les métiers susceptibles d'être transformés par l'automatisation, l'IA, la robotisation et les nouvelles technologies.
- Analyser les compétences émergentes nécessaires aux nouveaux modèles économiques et organisationnels.
- Construire des scénarios prospectifs permettant de préparer les collaborateurs aux transformations futures.

9 / PEOPLE ANALYTICS ET PRISE DE DÉCISION RH

- Exploiter les données RH pour analyser les tendances liées aux effectifs, compétences, mobilité, turnover et performance.
- Construire des tableaux de bord prédictifs permettant aux DRH et managers de prendre des décisions fondées sur les données.
- Utiliser l'IA pour identifier les signaux faibles et anticiper les risques liés au capital humain.

10 / GOUVERNANCE, ÉTHIQUE ET INDUSTRIALISATION DE LA GPEC PAR IA

- Encadrer l'utilisation des données RH et des algorithmes dans le respect de la confidentialité, de l'équité et des principes de non-discrimination.
- Mettre en place une gouvernance des modèles IA garantissant transparence, explicabilité, supervision humaine et traçabilité.
- Construire une feuille de route permettant d'industrialiser une GPEC prédictive et durablement intégrée à la stratégie RH.

Approche pédagogique

- ✓ Support Ecrit et Projection
- ✓ Exposés Interactifs, Podcasts et Vidéos
- ✓ Brainstorming et Jeux de Rôle
- ✓ Mises en Situation pour faciliter l'assimilation
- ✓ Cas Pratiques et Labs inclus pour leur impact opérationnel
- ✓ Test de Validation des Acquis des Connaissances

Prochaines dates programmées

 23 au 27 Nov. 2026

 Présentiel - Casablanca

 Autres dates possibles sur demande. Contactez-nous pour organiser une session intra-entreprise.

Réservation & Renseignements

 Téléphone : +212 522 247 210

 Email : contact@innov-maroc.com

 Web : <https://www.innov-maroc.com>

INNOV MAROC