

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

Lien : https://maroc-performance.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

Maroc Performance

🎯 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.

Maroc Performance



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.

Maroc Performance

- 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

Maroc Performance

- 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
25 au 29 Jan. 2027	Présentiel - Casablanca
22 au 26 Mars 2027	Présentiel - Casablanca
17 au 21 Mai 2027	Présentiel - Casablanca
12 au 16 Juil. 2027	Présentiel - Casablanca

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

Maroc Performance

🎧 Réservation & Renseignements

📞 **Téléphone :** +212 522 247 210
✉ **Email :** contact@maroc-performance.com
🌐 **Web :** https//www.maroc-performance.com

Maroc Performance — Tous droits réservés

Maroc Performance