

# La gestion des emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP)

Niveau d'étude  
**Bac +4**

Composante  
**Institut d'Administration  
des Entreprises (IAE)**

Période de l'année  
**Année**

## En bref

- # **Langue(s) d'enseignement:** Français
- # **Méthodes d'enseignement:** A distance
- # **Organisation de l'enseignement:** Formation initiale, Formation continue
- # **Ouvert aux étudiants en échange:** Non

---

## Présentation

### Description

La Gestion des Emplois et des parcours professionnels en entreprise (GEPP) recouvre un champ extrêmement vaste. La prospective métier, l'analyse des pyramides des âges, la formation ou bien encore le développement des compétences, ne sont ainsi qu'une des facettes de cette problématique générale qui consiste à assurer l'adéquation des ressources humaines aux besoins et projets à long terme de l'organisation

### Objectifs

Le premier objectif de ce fascicule est de restituer les principales dimensions d'une démarche GEPP, tant du point de vue des enjeux qui l'inspirent que des outils et pratiques de GRH dans lesquels elle s'incarne. Naturellement, ce fascicule ne saurait prétendre à l'exhaustivité : certaines thématiques comme la rémunération des compétences ou la gestion des connaissances ne seront pas abordées ici. Ce cours se focalise ainsi sur ce qui concerne directement les emplois et les compétences.

## Heures d'enseignement

TD TD 30h

## Programme détaillé

Le premier chapitre traite de l'évolution des démarches GEPP, des enjeux et finalités qui les fondent. Nous évoquons alors dans un second temps (chapitres 2 & 3) les principaux outils support des démarches GEPP, notamment l'élaboration de référentiels de compétences. Le chapitre 4 se centre sur la notion de compétence collective et propose une façon de l'instrumenter à travers l'usage de matrices ou grilles collectives de compétences. Le chapitre 5 s'efforce de dépasser la simple question de l'évaluation des compétences pour envisager la question de leur développement (formation, organisation du travail). Le déploiement d'une démarche GEPP, loin de se résumer à la seule question des outils, ne peut être pensé indépendamment des conditions de son appropriation par les acteurs. Ce point est développé dans le chapitre 6.

## Bibliographie

Guy Le Boterf (2011), *Ingénierie et évaluation des compétences*, Editions d'organisation.

Aubret J. ; Gilbert P. et Pigeyre F. (2005), *Management des compétences*, Dunod.

Barney J. (1991), « Firm resources and sustainable competitive advantage », *Journal of Management*, p. 99-120.

Dejoux C. et A. Dietrich (2005), *Management par les compétences. Le cas Manpower*, Pearson Education, 2005.

Dejoux C. (2001), *Les compétences au cœur de l'entreprise*, Editions d'organisation.

Dejoux C. (2008), *Gestion des compétences et GPEC*, Dunod, Collection « Les topos ».

Dietrich A. (2010), *Le management des compétences*, Vuibert, Collection « Explicit ».

Gilbert P. (2006), *La gestion prévisionnelle des ressources humaines, La découverte*, Collection « Repères ».

Guerrero S. (1993), *Les outils des RH*, Dunod.

Klarsfeld A. et E. Oiry (2003), *Gérer les compétences*, Vuibert.

Labriffe A. (2003), *Management des compétences. Construire votre référentiel*, Afnor.

Le Boterf G. (2011), *Ingénierie et évaluation des compétences*, Editions d'organisation.

Marbot E. (2009), « Compétences : la référence de la gestion des emplois » (Ch.6), in Thévenet M. ; Dejoux C. ; Marbot E. ; Normand E. et A.F. Bender (Coord.), *Fonctions RH. Politiques, métiers et outils des ressources humaines*, Pearson Education, 2e édition.

Masson A. et M. Parlier (2004), *Les démarches compétences*, Editions de l'Anact.

Martory B. et D. Crozet (2008), Gestion des ressources humaines. Pilotage social et performances, Dunod, 7e édition.

---

## Infos pratiques

### Lieu(x)

# Poitiers-Centre Ville

### En savoir plus

# <https://iae.univ-poitiers.fr/formation-a-distance/>