

## Gestion des compétences : Articulation GPEC – GEPP – EPP - PDC

Avril 2026

### Enjeux

- ➔ Valorisation des compétences internes et clarification des compétences souhaitées
- ➔ Meilleure gestion des parcours professionnels et de la mobilité interne
- ➔ Adaptation à la conjoncture économique, technologique et environnementale



**Anticiper** les besoins en emplois et compétences, en lien avec la stratégie de l'entreprise.

- Anticipation et Planification des compétences, emplois et effectifs
- Afin de s'adapter aux exigences stratégiques de l'entreprise
- En vue d'anticiper l'évolution future de la structure

**Obligation légale :** Tout employeur est tenu d'assurer l'adaptation de ses salariés à leur poste de travail et de veiller au maintien de leur employabilité (Art. L6321-1 CT)



**Prolonge la GPEC** en y intégrant la dimension individuelle : chaque salarié devient acteur de son parcours professionnel. Le terme est introduit par les ordonnances « loi travail » de 2017 et encadré par la loi du 24 octobre 2025.

- Développement des compétences transverses et de la mobilité interne
- Prise en compte des aspirations individuelles dans la stratégie RH
- Anticipation des évolutions dans la carrière des collaborateurs

**Consultation CSE obligatoire** sur les orientations GEPP et PDC (Art. L2312-24 CT).



**Déclinaison individuelle** de la GEPP : moment d'échange pour co-construire le projet professionnel du salarié. L'entretien évoque notamment :

- Les envies du salarié en matière d'évolution professionnelle
- Les besoins de formation liés à ses projets ou l'évolution de son emploi
- Les compétences à développer ou à reconnaître (VAE, certification)

**Entretien obligatoire** dès la 1<sup>re</sup> année d'embauche, puis tous les 4 ans — avec entretiens renforcés à mi-carrière et avant 60 ans (Art. L6315-1 CT — Loi n° 2025-989)



**Concrétise l'ensemble de la démarche** en traduisant les orientations GEPP et les besoins recueillis en EPP en actions de formation planifiées et avec un budget défini.

- Actions de formation obligatoires : conditionnent la tenue d'un poste
- Actions non-obligatoires : développement des compétences professionnelles
- Assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail

**Obligation légale :** réalisation d'au moins une formation non-obligatoire sur 8 ans (Art. L6315-1 CT)