

Université Iba Der Thiam de Thiès (UIDT)

UFR Sciences Economiques et Sociales (SES) • Management informatisé des organisations

Cours Magistral • Licence 3 • 3h

Actualisation 2026

De la GPEC à la GEPP 2026

Gestion des Emplois, des Compétences et des Parcours Professionnels à l'ère de l'Intelligence Artificielle.



Dr. Papa Elimane FAYE

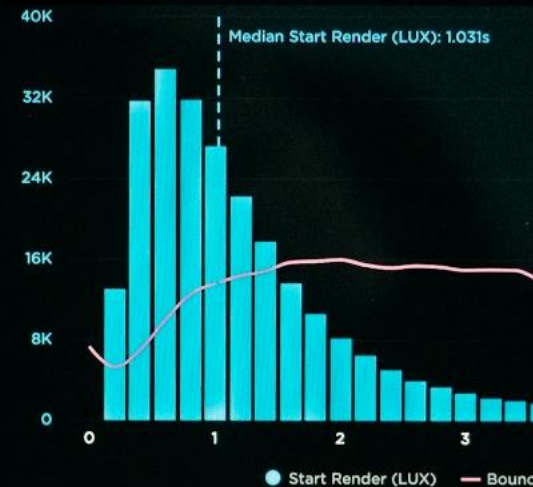
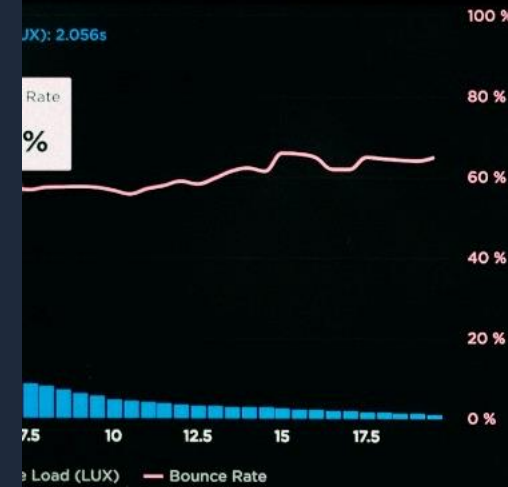
Enseignant-chercheur - Sociologue

PhD en Science du tourisme

USING MEDIAN

OPTIONS

START RENDER VS BOUNCE RATE



OPTIONS

SESSIONS

Views (LUX)

Bounce Rate (LUX)

Sessions (LUX)

Session Length (LUX)

7Mpvs

40.6%

479K

17min

500K 100%

4 pvs



“ Définition de la compétence

Combinaison complexe et contextualisée de savoirs, savoir-faire et savoir-être mobilisés pour atteindre un résultat opérationnel précis.

Savoirs

Connaissances Théoriques

- ✓ Normes d'accueil et protocoles VIP
- ✓ Réglementation Hygiène & Sécurité (HACCP)
- ✓ Culture touristique & Géographie des destinations

Savoir-Faire

Pratiques Opérationnelles

- ✓ Maîtrise PMS / Channel Manager (Opera, Amadeus)
- ✓ Techniques de Revenue Management
- ✓ Pratique fluide de 2+ langues étrangères

Qualification

Savoir-Être

Comportements & Attitudes

- ✓ Orientation client & Empathie
- ✓ Gestion du stress en période de rush
- ✓ Esprit d'équipe & Adaptabilité interculturelle

Classification

"Passer d'une gestion administrative des effectifs à une dynamique agile des parcours professionnels."

GPEC (Hier)

- ✓ Centrée **Postes & Emplois**
- ✓ Logique **Collective** (Effectifs)
- ✓ Horizon **Pluriannuel** (3-5 ans)
- ✓ Approche souvent **Administrative**

Facteurs de Mutation

- Digitalisation & IA générative
- Cycles économiques raccourcis
- Aspirations individuelles fortes
- Enjeux écologiques & RSE

GEPP (2026)

- ✓ Centrée **Parcours & Compétences**
- ✓ Approche **Individualisée**
- ✓ Pilotage **Continu & Agile**
- ✓ Dialogue Social **Renforcé**



 **Implications Pratiques**

 **Cartographie vivante des compétences**

 **Passerelles métiers dynamiques**

 **Co-responsabilité Salarié / Manager**

🎯 Objectifs Opérationnels



Alignement Stratégique

Aligner les emplois et compétences avec la stratégie de l'entreprise et la saisonnalité de l'activité touristique.



Anticipation des Volumes

Prévoir les variations d'effectifs liées aux pics d'activité, événements majeurs (MICE) et saisons touristiques.



Sécurisation des Parcours

Garantir l'employabilité durable par la formation continue, les mobilités internes et l'accompagnement des reconversions.



Adaptation Digitale

Intégrer les nouveaux outils (PMS Cloud, IA) dans les pratiques quotidiennes des équipes opérationnelles.



Enjeux Stratégiques



Finalité Anticipative

Scénarios prospectifs et Workforce Planning pour ne pas subir les mutations du marché.



Finalité Préventive

Éviter l'obsolescence des compétences et prévenir les pénuries sur les métiers en tension (cuisine, étage).



Enjeu Social

Négociation GEPP obligatoire, transparence des parcours et équité dans l'accès à la formation.



Enjeu de Performance

Améliorer la qualité de service et l'expérience client par des équipes compétentes et engagées (RSE).



IA & Planification RH

Intégration de l'IA pour une **gestion prédictive** des besoins en compétences et une aide à la décision stratégique.



Transition Écologique

Développement des "**compétences vertes**" (éco-gestes, achats durables, sobriété énergétique) dans tous les métiers.



Défi Démographique

Gestion des fins de carrière et organisation du **transfert des savoirs** (mentorat) entre seniors et juniors.



Flexibilité du Travail

Adaptation aux nouveaux modes (hybridation front/back-office) et **planification équitable** des horaires atypiques.



Recrutement & Fidélisation

Renforcement de la **Marque Employeur** et création de parcours de carrière attractifs pour retenir les talents.



"Transformer ces défis en leviers de performance durable pour l'entreprise touristique."

Métiers Transverses (Tech & IA)



Ingénieur IA / Machine Learning

Conçoit et intègre des modèles prédictifs dans les SIRH et CRM pour optimiser la gestion des talents et la relation client.

 Python, TensorFlow, Data Science



Prompt Engineer

Optimise les interactions avec l'IA générative pour créer des contenus (marketing, FAQ) et des procédures opérationnelles (SOP).

 NLP, Rédaction, Logique



AI Ethics Manager

Garantit un usage responsable et éthique de l'IA, gère la conformité RGPD et audite les biais algorithmiques.

 Droit, Éthique, Gouvernance

Focus Tourisme & Hôtellerie



Analyste Revenu "Augmenté"

Utilise l'IA pour affiner les stratégies de pricing dynamique en temps réel, intégrant météo, événements



Responsable Durabilité (RSE)

Pilote la transition écologique de l'établissement : réduction empreinte carbone, sourcing local,



Technicien IoT Bâtiments

Gère la maintenance prédictive des équipements connectés (Smart Hotel) pour optimiser l'énergie et le

1



Diagnostiquer

Analyser l'existant pour identifier les écarts et les risques démographiques.

Outils Clés

- Référentiels Métiers
- Cartographie
- Pyramide des Âges

2



Projeter

Anticiper les besoins futurs selon les évolutions stratégiques.

Outils Clés

- Scénarios d'Activité
- Besoins Cibles
- Études d'Impact

3



Agir

Mettre en place les leviers RH pour combler les écarts constatés.

Outils Clés

- Plan de Formation
- Mobilités Internes
- Recrutement

4



Digitaliser

Outiller la démarche pour gagner en agilité et en précision.

Outils Clés

- SIRH & Marketplace
- Outils d'Évaluation
- Analytics RH

5






Piloter

Suivre les résultats et maintenir le dialogue social.

Outils Clés

- Indicateurs (KPI)
- Revue Partenaires
- Tableaux de Bord

💡 À Retenir

-  **GEPP = Boussole Stratégique**
Outil anticipatif et préventif indispensable pour naviguer dans l'incertitude.
-  **IA = Accélérateur**
Lever de performance si gouverné avec éthique et supervision humaine.
-  **Priorité Client & Durabilité**
Aligner les compétences sur l'expérience client et les enjeux RSE.



Passez à l'Action !

La transformation commence maintenant.

 **PLANIFIER LA REVUE**

☰ Plan d'Action 30-60-90 Jours

30

Cadrage & Diagnostic

Mois 1

Poser les bases de la gouvernance et lancer l'état des lieux.

- ✓ Constituer le "Squad GEPP" (RH, Ops, IT, CSE).
- ✓ Définir les indicateurs de suivi (KPI).
- ✓ Lancer le diagnostic démographique et compétences.

60

Validation & Quick Wins

Mois 2

Valider les outils et lancer les premières actions visibles.

- ✓ Valider les référentiels métiers mis à jour.
- ✓ Activer les "Quick Wins" formation & mobilité.
- ✓ Formaliser les scénarios d'activité saisonnière.

90

Déploiement & Ancrage

Mois 3

Généraliser la démarche et instaurer les rituels de suivi.

- ✓ Déployer les pilotes (matching interne, parcours verts).
- ✓ Publier le premier tableau de bord GEPP.
- ✓ Instituer la revue trimestrielle de performance RH.