



Définir et déployer les outils GEPP (anciennement GPEC) adaptés à son entreprise

Objectifs :

- Se doter d'une culture générale sur la GEPP
- Acquérir une méthodologie et des outils pour mettre en place une démarche opérationnelle de GEPP au sein de son entreprise
- Maîtriser la méthodologie pour élaborer un référentiel métiers et compétences



Durée

2 jours
soit 14 heures



Prérequis

Pas de prérequis particulier
pour cette formation.



Lien

En intra : en présentiel ou
distanciel, France entière.
En inter : selon planning.



Modalités d'accès

Nos formations sont
accessibles à tous. Pour toute
situation particulière
nécessitant une adaptation,
merci de nous contacter.



Public

Managers et acteurs RH.



Sanctions

Certificat de réalisation
individuel remis à l'issue
de la formation.

PROGRAMME DE FORMATION

Déroulé :

Module 1 : Les fondamentaux à savoir sur la GEPP : 0.5 jour

- **Qu'est-ce que la GEPP**
- **Historique de la GEPP**
- **Rappel - Cadre légal et réglementaire de la GEPP**
- **Objectifs de la GEPP**
- **Lien de la GEPP avec la politique RH de l'entreprise**
- **Définitions et terminologie : de quoi parle-t-on ?**
- **La démarche GEPP**
- **1ere étape : Le Diag RH :**
 - Analyse de l'environnement de l'entreprise (environnement économique et social, légal, réglementaire et technologique...)
 - Analyse de l'organisation, des modes de fonctionnement et de management et de la culture de l'entreprise.
 - Identifier et analyser les caractéristiques sociales et salariales de la structure (effectifs, pyramide des âges et des anciennetés, qualifications, métiers...).
 - Inventorier et analyser les pratiques et les outils RH existants au sein de l'entreprise.
 - Cerner les grands projets de l'entreprise et comprendre ses orientations stratégiques.
- **Identifier les freins et les opportunités à la mise en œuvre d'une GEPP au sein de l'entreprise.**

Module 2 : Méthodologie pour la mise en place d'une GEPP : Bâtir un plan d'actions GEPP performant et adapté aux besoins de son entreprise : 0.5 jour

- **Comment utiliser les résultats du diagnostic GEPP ?**

Méthodologie et outils pour élaborer son plan d'actions GEPP

Élaboration en séance des grandes lignes du plan d'actions de l'entreprise
- **Méthodologies pour la mise en place d'une GEPP**
 - Acteurs
 - Calendrier
 - Plan de communication du projet
 - Différentes étapes d'un projet de GEPP (diagnostic, groupes de travail, mise en place d'outils, suivi...)
 - Pilotage du projet et des délais
 - Facteurs clés de succès et écueils à éviter dans la mise en place d'une démarche de GEPP

Module 3 : Outils pour la mise en place d'une GEPP : 0.5 jour

- **Outils de GEPP**
 - La cartographie des métiers
 - Le référentiel emplois et compétences
 - Les passerelles professionnelles et la mobilité
 - Les parcours de professionnalisation
 - L'entretien professionnel
 - L'entretien d'évaluation
 - Le plan de formation annuel et pluriannuel
 - L'observatoire des métiers
 - Le plan de succession
- **Le plan de recrutement**
- **Le parcours d'intégration**
- **Le passeport formation**
- **La fiche de poste....**
- **Études de cas (Les outils de votre entreprise)**
- **Faire vivre et évoluer sa GEPP**
- **Quelles actions pour pérenniser la GEPP dans le temps**

PROGRAMME DE FORMATION

Déroulé :

Module 4 : Élaboration d'un référentiel métiers et compétences : 0.5 jour

- **Zoom sur la méthodologie d'élaboration d'un référentiel métiers et compétences, socle d'une démarche GEPP :**

- comment "extraire" des emplois-types,
- identifier et formuler des compétences
- mettre en forme
- utiliser et faire vivre le référentiel...

- **Zoom sur le lien du référentiel métiers et compétences avec les autres outils ou dispositifs (entretien d'évaluation, processus et plan de recrutement, plan de formation...)**

- **Mise en situation dans votre entreprise**

- **Outils de Synthèse et évaluation globale de la formation**

Méthodes & moyens pédagogiques

Documentation spécifique remise à la fin de chaque journée. Prise de notes. Apports théoriques. Études de cas et d'outils d'entreprises. Travaux "en temps réel" sur les problématiques et les outils de l'entreprise. Mises en situation.

Modes d'évaluation

Une grille d'évaluation "à chaud" de la formation sera complétée par le participant sur les conditions de déroulement de l'action (organisation, pédagogie...).

Un bilan de positionnement initial et final permettant de confirmer l'atteinte des objectifs de la formation sera complété par le participant et validé par le formateur.

Intervenante :



Patricia RAMOS :

Managers et acteurs RH Forte de 15 ans d'expérience dans les fonctions Qualité et Gestion de projets et de 7 ans dans le conseil et l'accompagnement RH, elle fait aujourd'hui de la GEPP un de ses principaux domaines d'activités. Patricia accompagne aujourd'hui les entreprises dans la gestion de leurs ressources humaines en tant que consultante et formatrice.