

Formation Elaborer et mettre en place un dispositif performant de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP)

Objectifs

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre les enjeux et le cadre réglementaire de la GEPP.
- Identifier les impacts des évolutions de l'entreprise sur les emplois et compétences.
- Construire des outils simples et opérationnels de GEPP.
- Réaliser un premier diagnostic compétences.
- Élaborer un plan d'actions GEPP adapté à leur structure.
- Mobiliser managers et collaborateurs autour du développement des compétences.

Public

Toute personne ayant à mettre en place, structurer, optimiser et piloter une démarche de gestion prévisionnelle : chefs d'entreprise, DRH, RRH, ou Responsable ou Directeur du Développement des Hommes, Chef de projet GEPP.

Pré-requis

Savoir identifier les principaux contenus d'une fonction Ressources Humaines.

Il est recommandé de venir avec quelques éléments de contexte de son entreprise (organigramme, fiches de poste, supports d'entretien, problématiques RH identifiées...).

Programme

JOUR 1 - STRUCTURER SA DÉMARCHE GEPP

1. Comprendre les fondamentaux de la GEPP

- De la GPEC à la GEPP
- Enjeux RH et stratégiques
- Cadre réglementaire
- Acteurs de la démarche
- Rôle des managers et des RH

Exercices pratiques

2. Réaliser un état des lieux des emplois et compétences

- Différencier : Emploi, Fonction, Compétence, Potentiel, Référentiel
- Identifier les compétences clés et sensibles
- Construire des outils simples de pilotage

Ateliers pratiques

- Construction d'une fiche métier
- Élaboration d'un mini référentiel compétences
- Première matrice de compétences

Mise en situation

- Évaluation des compétences d'une équipe
- Travail sur l'objectivation des compétences

3. Anticiper les évolutions et les risques RH

- Identifier les métiers sensibles
- Analyser les risques :

-Départs,

-Tensions recrutement,

-Évolution des activités

- Introduction au Strategic Workforce Planning

Cas pratique

- Construction d'une grille de criticité des emplois
- Analyse d'un cas réel apporté par les participants

TRAVAIL INTERSESSION - FORMATION-ACTION

Entre les deux journées, les participants devront :

- Finaliser un outil travaillé en formation,
- Réaliser un mini diagnostic terrain,
- Identifier une problématique compétences ou RH dans leur structure.
- Les travaux serviront de base à la deuxième journée.

JOUR 2 - CONSTRUIRE ET DÉPLOYER UNE GEPP OPÉRATIONNELLE

1. Retour d'expérience sur les travaux réalisés

Atelier collectif

- Présentation des outils et diagnostics réalisés
- Analyse collective et amélioration des supports
- Co-développement autour des problématiques rencontrées

2. Construire un plan d'actions GEPP

- Réduire les écarts de compétences
- Articuler GEPP, recrutement, formation et mobilité
- Prioriser les actions RH

Atelier pratique

- Objectifs,
- Actions,
- Acteurs,
- Échéances

3. Faire vivre la démarche dans l'entreprise

- Mobiliser les managers
- Communiquer sur la démarche
- Accompagner les équipes
- Favoriser l'adhésion

Mises en situation

- Présenter la GEPP à un manager
- Expliquer la démarche à un collaborateur
- Gérer les résistances

Méthodes pédagogiques

Formation très opérationnelle construite autour :

- D'exercices pratiques, de mises en situation, de cas concrets issus des entreprises participantes, d'une logique de formation-action avec travaux intersession.
- Les participants repartent avec des outils directement exploitables : Fiche métier, Référentiel compétences, Matrice de compétences, Grille de criticité, plan d'actions GEPP.
- Un questionnaire sur les attentes des participants est adressé avant le début de la formation
- Un support pédagogique est remis à chaque participant.

■ Suivi et évaluation des résultats

- QCM de positionnement en entrée de formation
- Nombreux exercices et cas pratiques tout au long de la formation
- QCM d'évaluation des acquis de fin pour évaluer l'atteinte des objectifs
- Document d'évaluation de satisfaction
- Remise d'un certificat de réalisation individuel de la formation

■ Tarif

Tarif :

En intra-entreprise uniquement

Adhérent : Nous contacter

Non Adhérent : Nous contacter

■ Durée

2 journées de 7 heures (soit 14 heures)

■ Intervenant(s)

Consultant formateur spécialiste du sujet,