

# Mettre en place et piloter avec succès sa GEPP/GPEC

Cours Pratique de 2 jours - 14h

Réf : GCA - Prix 2024 : 1 530CHF HT

Cette formation vous permettra d'anticiper les besoins en compétences de votre entreprise en tenant compte des choix stratégiques et l'évolution de son environnement, et mettre en œuvre une meilleure gestion des carrières. Elle s'adresse à la fois aux entreprises de moins de 300 et de plus de 300 salariés.

## OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

À l'issue de la formation l'apprenant sera en mesure de :

Conduire une démarche GEPP

Préparer le projet et organiser le pilotage GEPP

Mettre en place un plan d'action

Accompagner les opérationnels dans le déploiement des outils de la GEPP

Mettre en place d'une veille sectorielle sur la formation professionnelle et les compétences émergentes

## TRAVAUX PRATIQUES

Les stagiaires vont collecter des éléments pour conduire la démarche GEPP au sein de leur entreprise.

Étude de cas fil conducteur.

## LE PROGRAMME

dernière mise à jour : 05/2024

### 1) Connaître la finalité et les principes de la GEPP

- La législation.
- Principes généraux et différences entre GEPP et GPEC.
- La GEPP : un enjeu managérial et un changement de paradigme.
- Bénéfices potentiels. Risques d'échec.

*Travaux pratiques : Définir les finalités et les contours de la démarche GEPP.*

### 2) Cadrer et préparer le projet

- Instaurer les étapes de la démarche.
- Analyser les activités et l'environnement : les axes stratégiques.
- Elaborer l'état des lieux des compétences et ressources.
- Mettre en place et analyser la veille sectorielle sur les compétences émergentes (savoirs critiques ou rares).
- Suivre les évolutions des dispositifs de formations professionnelles utilisables.
- Impliquer les acteurs : le comité de pilotage.
- Analyser la cible et valider les premiers éléments.

*Travaux pratiques : Étude de cas : Les stagiaires définissent le cadrage du projet GEPP à 3 ans.*

### 3) Organiser le pilotage GEPP

- Les acteurs clés.
- Le cahier des charges.
- Un planning réaliste et des moyens.
- Communiquer sur la démarche.

## PARTICIPANTS

Responsables RH, chargés de développement ou de mission RH et/ou de la gestion des carrières (GEPP/GPEC), cadres de la fonction RH, managers ou dirigeants pour toute taille d'entreprise.

## PRÉREQUIS

Aucune connaissance particulière.

## COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

## MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

## MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les stages pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque stage ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le stagiaire a bien assisté à la totalité de la session.

## MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

## ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Vous avez un besoin spécifique d'accessibilité ? Contactez Mme FOSSE, référente handicap, à l'adresse suivante psh-accueil@orsys.fr pour étudier au mieux votre demande et sa faisabilité.

#### 4) Définir les compétences et les leviers d'actions

- Définition de la "compétence".
- Modes d'acquisition de la compétence.
- Les sources de motivation.
- Sur quoi, sur qui et comment agir ?
- Identifier les besoins en formation.

*Travaux pratiques : Débat et échange d'idées.*

#### 5) Déterminer les livrables de la GEPP

- En phase de mise en place et annuellement.
- Le plan de développement des compétences et gestion des carrières.
- Le turn-over et le plan d'embauche.
- Focus sur l'entretien professionnel.

#### 6) Mettre en place un plan d'action

- Déterminer un plan d'action : objectifs, spécificités, responsabilités, échéances, moyens.
- Impliquer et mobiliser les opérationnels à la GEPP.
- Construire un plan de communication.
- Accompagner les opérationnels dans le déploiement des outils de la GEPP: formation, supports pédagogiques...

*Travaux pratiques : Elaboration d'un plan d'action réaliste. Construction d'un plan de communication.*

#### 7) Assurer la pérennité de la GEPP et faire le bilan

- Rôle des acteurs.
- Suivi des actions mises en place en utilisant la méthode PDCA : Planifier, Réaliser, Vérifier, Corriger.
- Indicateurs. Comité GEPP et revue annuelle.
- Éléments d'un plan d'action personnel pour développer une GEPP au sein de son entreprise.
- Éléments de cadrage à faire valider par sa direction.

*Travaux pratiques : Réflexion sur les méthodes de suivi et de contrôle. Synthèse des points essentiels.*

## LES DATES

---

CLASSE À DISTANCE

2024 : 13 juin, 26 sept., 19 déc.