

BÂTIR UNE GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (GEPP) PERFORMANTE ET OPÉRATIONNELLE


3 jours

ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS DES EMPLOIS ET COMPÉTENCES, ATTIRER ET FIDÉLISER LES TALENTS

PROGRAMME DE LA FORMATION

Le concept de GPEC a évolué vers une notion plus large qu'est la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP), depuis la réforme de la formation de 2018. Il s'agit toujours de prévoir les évolutions, mais également de sécuriser les parcours individuels et développer l'autonomie des collaborateurs dans leur parcours de carrière

DÉFINIR LA GEPP ET SON CADRE JURIDIQUE

- › Les enjeux pour les différents acteurs, les bénéfices pour l'entreprise
- › Le cadre légal depuis la loi de cohésion sociale
- › De la GPEC vers la GEPP : définition de la démarche GEPP

CADRER SA DÉMARCHE GEPP

- › Le processus GEPP : les étapes de la démarche
- › Définir les objectifs visés et constituer un groupe projet
- › Identifier les axes stratégiques de l'entreprise avec la matrice SWOT

Atelier : identifier les rôles et enjeux des acteurs de la GEPP

RÉALISER L'ÉTAT DES LIEUX DE L'EXISTANT

- › Identifier les différentes notions : compétence, poste, fonction, emploi-type, référentiel métiers/compétences, potentiel, talent
- › Élaborer les outils adaptés à son contexte : référentiel métier, compétences, fiches métier
- › Analyser les ressources sur le plan quantitatif et qualitatif

Cas pratique : construire un référentiel métier à partir d'un contexte proposé

Cas pratique : rédiger une fiche fonction sur la base d'un modèle proposé

- › Évaluer les compétences internes à l'aide des référentiels et dispositifs d'évaluation

Quiz interactif sur les différents modes d'évaluation des compétences

ANTICIPER L'AVENIR ET PLANIFIER LES RESSOURCES

- › Identifier les facteurs et types d'évolutions ayant un impact sur les emplois et les compétences
- › Catégoriser les emplois en fonction du risque identifié (grille de criticité)
- › Planifier les ressources nécessaires à l'aide du "Strategic Workforce Planning"
- › Élaborer des plans d'actions visant à réduire les écarts entre les besoins actuels et ressources futures

Étude de cas : mettre en place un plan d'action prévisionnel

COMMUNIQUER SUR LA DÉMARCHE ET IMPLIQUER LES ACTEURS

- › Les leviers de communication pour chaque acteurs : RH, managers et salariés, direction, IRP
- › Élaborer un plan de communication interne

Cas pratique : construire un plan de communication interne adapté à son contexte

DÉVELOPPER ET VALORISER LES COMPÉTENCES

- › Formation et tutorat : dispositifs de formation et plan de développement des compétences
- › Mobilité : entretien de mobilité interne, bourse d'emploi, aires de mobilité, parcours de professionnalisation
- › Gestion des talents : analyse de potentiels "people review", plans de succession
- › Articulation des entretiens annuels et professionnels avec la GEPP

Fiches synthèses des dispositifs de formation

Atelier sur les points clés à retenir

OBJECTIFS

- Définir la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) et son cadre juridique.
- Piloter la mise en place d'un projet GEPP en lien avec la stratégie de l'entreprise.
- Mettre en place les outils adéquats pour réaliser l'état des lieux des emplois et compétences.
- Construire un plan prévisionnel d'actions "strategic workforce planning".
- Repérer les potentiels, développer et valoriser les compétences.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Une mise en pratique concrète de la méthode et des outils de GEPP
- De nombreuses applications pratiques traitées en groupes pour illustrer les thèmes abordés : exercices, jeux de rôles, échanges et témoignages
- Des conseils personnalisés pour bâtir une GEPP avec ses propres outils
- Ouvrages inclus : Réussir une GPEC en 9 étapes

PUBLIC ET PRÉREQUIS

Responsables RH, chargés de développement RH et/ou de la gestion des carrières, cadres de la fonction RH, chefs de projet ou chargés de mission RH en charge d'un projet de gestion des compétences/parcours professionnels

MOYENS PÉDAGOGIQUES, TECHNIQUES, ENCADREMENT

Questionnaire adressé aux participants 15 jours avant la formation pour connaître leurs attentes
Méthodes pédagogiques : apports théoriques et pratiques (cas concrets, exemples d'application)
Mise à disposition d'un support pédagogique et d'un accès personnel à des e-ressources en ligne à l'issue de la formation
Consultants sélectionnés pour leurs compétences pédagogiques, expertise métier et expériences professionnelles

SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille d'embarquement et attestation de fin de formation
Évaluation à chaud et à froid

TARIFS

2 145 € HT - Réf : PRH-GPEC

Validité : 30 juin 2024

PROCHAINES SESSIONS

Formation à distance :
les 13 et 14 mai 2024 et le 17 mai 2024
les 23 et 24 septembre 2024 et le 1 octobre 2024

Paris Montparnasse :
du 4 au 6 mars 2024
du 19 au 21 juin 2024
du 12 au 14 novembre 2024
du 9 au 11 décembre 2024

