

GESTION DES COMPÉTENCES ET FORMATION



1 jour (à titre indicatif)

DÉCLINER SA DÉMARCHE DE GEPP EN ACTIONS DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

De la GEPP au plan de développement des compétences, il n'y a qu'un pas... Mais encore faut-il le franchir ! L'enjeu est en effet de passer de la vision stratégique RH, sur le moyen terme, intégrant les évolutions des métiers de l'entreprise, les contraintes budgétaires et organisationnelles, à un plan d'action opérationnel, financé, déroulé et renouvelé chaque année. L'exercice est déjà difficile, mais il se complique encore plus quand il s'agit d'anticiper ou tout simplement de prendre en compte des facteurs exogènes, tels que les évolutions de la réglementation, et ses impacts sur les dispositifs de formation, les financements, ou des facteurs endogènes, comme les changements de stratégie dans votre entreprise, ou les contraintes liées à sa santé financière. Pour vous accompagner, nous vous proposons cette formation en exclusivité intra-entreprise qui vous donnera toutes les clés pour traduire votre stratégie RH de gestion des compétences en un plan de développement des compétences adapté aux besoins de votre entreprise et des salariés.

PROGRAMME INDICATIF DE LA FORMATION INTRA

Ce programme est mis à jour en temps réel pour prendre en compte les dernières nouveautés.

LES DISPOSITIFS RÉGLEMENTAIRES DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

- › Les différentes évolutions réglementaires dans la gestion des compétences
- › Points clés de la réforme de la formation professionnelle
 - Le Compte Personnel de Formation (CPF)
 - L'entretien professionnel
 - l'impact sur les dispositifs de formation
- › Loi "Rebsamen" et ordonnances "Macron" : quels apports ?
- › Points clés de la "Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel" du 5 septembre 2018

Illustrations à partir de jurisprudences

ENJEUX DE LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS EN LIEN AVEC LES ORIENTATIONS STRATÉGIQUES DE L'ENTREPRISE

- › Objectifs et enjeux de la mise en œuvre d'une GEPP : exigences légales, évolution des effectifs, performance de l'entreprise, attractivité...
- › Les différentes approches de la compétence
- › Comment "gérer" et "évaluer" les compétences en lien avec la stratégie de l'entreprise ?
- › Impact des dispositifs de formation dans l'acquisition des compétences

RELIER GEPP ET STRATÉGIE DE FORMATION

- › Les différentes origines des besoins en formation : projet personnel, lien avec la GEPP, demande managériale...
- › Méthodologies de recueil des besoins de formation

Réflexion en groupe sur l'adéquation entre les besoins et les compétences disponibles dans son entreprise

- › Quelle articulation entre la GEPP et la stratégie de développement des compétences ?
- › Définir une stratégie de développement des compétences
 - émergence de l'entreprise apprenante
 - choix du mode d'organisation de la formation : inter, intra, e-learning, blended learning, AFEST...
- › Créer le lien entre GEPP et développement des compétences
 - répertorier les aires et passerelles de mobilité
 - élaborer des parcours de professionnalisation : favoriser l'acquisition de compétences

Cas pratique : construire des parcours de formation centrés sur les besoins en compétences

- › Impliquer les parties prenantes dans la mise en œuvre de la formation au service de la GEPP

OBJECTIFS

- Relier la formation à la stratégie de l'entreprise.
- Comprendre les impacts des obligations en matière de GEPP sur le développement des compétences.
- S'appuyer sur son projet GEPP pour construire sa stratégie de développement des compétences.
- Articuler la formation et les compétences actuelles et à venir.
- Utiliser les différents dispositifs de formation dans une démarche de gestion des parcours professionnels.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Une formation pour faire le lien de manière concrète entre la politique de gestion des compétences et les actions de formation à mettre en œuvre
- Une pédagogie basée sur l'alternance d'exemples, d'apports pratiques et d'applications opérationnelles

PROFIL DES PARTICIPANTS

Responsables des services RH/personnel, responsables et assistants formation, responsables GEPP, chargés de développement RH et/ou de gestion des carrières disposant d'une expérience dans la gestion des carrières
Disposer d'une expérience dans la gestion des carrières

SUIVI ET ÉVALUATION

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

MODALITÉS PRATIQUES

Réf : YFPC
Formacode : 33091 / 44554
Formation intra sur-mesure : le contenu pédagogique, les modalités de réalisation et la tarification font l'objet d'une proposition personnalisée. Votre demande est traitée en temps réel par une équipe dédiée qui vous accompagne dans le suivi de votre formation.