

DIAGNOSTIQUER ET OPTIMISER SA GEPP



2 jours (à titre indicatif)

AMÉLIORER SON DISPOSITIF DE GESTION DES COMPÉTENCES EN APPLIQUANT LES BONNES PRATIQUES

La mise en œuvre d'une démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnel (GEPP) est un projet à long terme, aux enjeux humains et financiers des plus conséquents. Ces enjeux ont été encore renforcés par la loi avenir professionnel de septembre 2018. La réussite et la pérennité de ce projet passent par des ajustements constants, une mise à jour régulière annuelle pour prendre en compte les évolutions de la stratégie de l'entreprise, de son secteur d'activité, des évolutions juridiques et sociales. Pour optimiser son processus de GEPP, une veille et un benchmark réguliers sont également recommandés. Avec cette formation intra, vous aurez toutes les cartes en mains pour initier ou optimiser votre processus de gestion des compétences.

PROGRAMME INDICATIF DE LA FORMATION INTRA

Avant la formation, un questionnaire "d'autodiagnostic GPEC" est transmis aux participants

CADRAGE JURIDIQUE ET ÉVOLUTIONS DES PRATIQUES

- › L'évolution du cadre juridique : de la GPEC à la GEPP
- › Quelles évolutions des pratiques ?

ANALYSER LA GEPP MISE EN PLACE DANS SON ENTREPRISE : ÉTABLIR UN DIAGNOSTIC

Étude des questionnaires complétés en amont : diagnostic de la GEPP actuelle (étapes, outils, démarches entreprises et problématiques rencontrées)

- › Objectifs, enjeux et risques
- › Pilotage, étapes et outils mis en œuvre
- › Indicateurs et conditions de réussite
- › Plan d'action prévisionnel
- › Communication auprès des acteurs

OPTIMISER SA GEPP AU REGARD DES BONNES PRATIQUES

- › Les bonnes pratiques : principes clés

Atelier : travail comparatif réalisé à partir de la grille d'auto-diagnostic

- › Analyses des pratiques pour chaque étape de la GEPP
 - analyse initiale et diagnostic GEPP
 - méthodologie de projet
 - outils d'identification des emplois et des compétences
 - outils d'évaluation des compétences
 - outils de développement de compétences : formation, mobilité, knowledge management
 - démarche prévisionnelle et prospective au regard de la stratégie

Échange en grand groupe et partage d'expériences

SYNTHÈSE ET PLAN D'ACTION

- › Définition d'un plan d'action personnalisé visant à affiner ou optimiser sa GEPP
- › Rôle et implication de chacun des acteurs : direction, managers, salariés, représentants du personnel...

Cas pratique : définir un cahier des charges reprenant les actions, les moyens, les outils, les acteurs et le timing nécessaires à la mise en œuvre de sa démarche GPEC

OBJECTIFS

- Diagnostiquer la qualité de la GEPP mise en place dans son entreprise.
- Évaluer et comparer les différentes pratiques de gestion des compétences en entreprise.
- Identifier les axes d'amélioration et les solutions à mettre en œuvre.
- Définir un cahier des charges reprenant les actions nécessaires à la réussite d'une démarche de GEPP.
- Bénéficier d'une veille sur les évolutions réglementaires pour anticiper ou suivre les changements.

LES PLUS DE CETTE FORMATION

- Une formation préparée en amont : transmission d'un questionnaire aux participants visant à diagnostiquer leur dispositif de GEPP (étapes, outils, démarches entreprises et problématiques rencontrées)
- Une "formation action" délivrée à partir d'une démarche d'analyse des pratiques, proposant un renfort pédagogique sur les outils et méthodes de gestion de projet
- La possibilité de travailler sur ses propres documents et l'élaboration d'un plan d'action personnalisé pour une mise en application opérationnelle et immédiate sur le terrain

PROFIL DES PARTICIPANTS

Responsables RH, chargés de développement ou de mission RH et/ou de la gestion des carrières, cadres de la fonction RH

La mise en œuvre d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est un projet à long terme, aux enjeux humains et financiers des plus conséquents. Ces enjeux ont été encore renforcés par la loi avenir professionnel de septembre 2018. La réussite et la pérennité de ce projet passent par des ajustements constants, pour prendre en compte les évolutions de son secteur d'activité, les perspectives de croissance de son entreprise, les évolutions juridiques et sociales. Pour optimiser son processus de GPEC, une veille et un benchmark réguliers sont également recommandés. Avec cette formation intra, vous aurez toutes les cartes en mains pour initier ou optimiser votre processus de gestion des compétences.

SUIVI ET ÉVALUATION

Feuille d'embarquement et attestation de fin de formation

Évaluation à chaud et à froid

MODALITÉS PRATIQUES

Réf : YPEC

Formacode : 33091 /

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.