

METTRE EN PLACE UNE GEPP - GESTION DES EMPLOIS ET PARCOURS PROFESSIONNELS

Durée

2 jours

Référence Formation

5-RH-GEPP

Objectifs

Décrire et faire évoluer les fonctions et les postes

Coter les postes

Participants

DRH, RRH, chefs de projet GEPP, responsables de la mobilité ou responsables formation

Pré-requis

Pas de prérequis spécifiques

Moyens pédagogiques

Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation équipée d'un vidéo projecteur, tableau blanc et paperboard ainsi qu'un ordinateur par participant pour les formations informatiques.

Positionnement préalable oral ou écrit sous forme de tests d'évaluation, feuille de présence signée en demi-journée, évaluation des acquis tout au long de la formation.

En fin de stage : QCM, exercices pratiques ou mises en situation professionnelle, questionnaire de satisfaction, attestation de stage, support de cours remis à chaque participant.

Formateur expert dans son domaine d'intervention

Apports théoriques et exercices pratiques du formateur

Utilisation de cas concrets issus de l'expérience professionnelle des participants

Réflexion de groupe et travail d'échanges avec les participants

Pour les formations à distance : Classe virtuelle organisée principalement avec l'outil ZOOM. Assistance technique et pédagogique : envoi des coordonnées du formateur par mail avant le début de la formation pour accompagner le bénéficiaire dans le déroulement de son parcours à distance.

PROGRAMME

Présentation de la formation, des participants et de leurs attentes spécifiques

- La législation et la définition d'une GEPP
- La différence avec la GEPC
- Les enjeux d'une démarche GEPP

Le contexte réglementaire et les principes de la GEPP

- Les différentes étapes de la démarche
- Analyser la flexibilité et l'adaptation continue des compétences
- Elaborer un état des lieux des compétences et des ressources

La préparation du projet

- Les acteurs de la GEPP
- Préparer le cahier des charges avec le planning adéquat
- Réussir à communiquer que le projet

Le pilotage de la GEPP

- La compétence
- Les emplois types
- Les modes d'acquisition de la compétence
- Les référentiels

La définition des compétences et des concepts de base

- Le plan de développement des compétences
- La pyramide des âges
- Le turn-over
- Les prévisions d'embauche
- L'entretien professionnel

Les leviers d'actions envisageables

- Les moyens humains
- Les ressources financières
- Les compétences et les métiers
- La technologie et les outils
- L'anticipation de la transformation et l'orientation du marché en termes de compétences, métiers, ...

Savoir s'appuyer sur différents outils pour déterminer des livrables

- Les objectifs, les spécificités, les responsabilités, le calendrier et les moyens pour le plan d'action
- L'implication des acteurs de la GEPP
- Le plan de communication

Dresser le bilan des ressources internes et identifier les évolutions et besoins de son secteur

- S'assurer de l'implication et du rôle de tous les acteurs concernés
- Le suivi des actions mises en place
- Cerner les bonnes pratiques et les indicateurs performants
- Le rôle de la direction

