

Construire une GEPP efficace

Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

Public ⁽¹⁾ :

Membre des services du personnel et des Ressources Humaines - Dirigeant de PME.
Les participants et participantes sont sélectionnés par l'entreprise au regard de ce programme.
Toute personne qui s'inscrit dans un projet d'évolution défini par l'entreprise et en lien avec la thématique.

Pré-requis : Connaître les axes stratégiques de développement des compétences de sa structure

Durée : 2 jours soit 14 heures

Dates et Lieu : A déterminer

Objectifs ⁽²⁾

A l'issue de la formation, les stagiaires seront en capacité :

- de réaliser un état des lieux exploitable des emplois et des compétences de son entreprise,
- d'organiser chaque outil de la GPEC / GEPP : fiche de poste, cartographie des compétences...,
- d'anticiper et accompagner l'évolution des besoins en compétences au sein de son organisation.

Expert : Expert sélectionné par Formadexp pour ses compétences techniques et son expertise sur la thématique et en matière de pédagogie

Méthodes et moyens pédagogiques :

Prise en main d'un lexique sur les principales définitions et des notions de la GPEC / GEPP
Construction d'outils ou travail sur les outils existants : fiche de fonction carte des métiers, tableau de recensement des effectifs, grille de positionnement des compétences, guide d'entretien de compétence

Modalités d'évaluation et de suivi : Auto-positionnement / Évaluation à chaud de la formation / Feuille d'émargement par demi-journée / Délivrance d'un certificat de réalisation nominatif / Quizz au cours de la formation

PROGRAMME DE LA FORMATION

Contenu :

Journée 1 – 07 heures

Matin

Définir la GEPP et son cadre juridique et clarifier les enjeux d'une démarche GEPP

- Cerner les objectifs principaux de la GEPP
- Situer la GEPP dans le processus de management RH de l'entreprise : stratégie, métiers, compétences et management RH
- Les enjeux pour les différents acteurs, les bénéfiques pour l'entreprise
- Le cadre légal depuis la loi de cohésion sociale
- De la GPEC vers la GEPP : définition de la démarche GEPP

Articuler la gestion des compétences à la stratégie de l'entreprise

- Anticiper l'évolution des environnements (externe et interne) de l'entreprise
- Evaluer les conséquences de ces évolutions sur les emplois et les compétences
- Distinguer les bénéfiques de la démarche GEPP pour chacun des acteurs de l'entreprise
- Identifier les appuis financiers externes

Après-midi

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

Réaliser l'état des lieux de l'existant

- Réaliser un diagnostic de l'existant en matière de compétences : outils, processus et management RH
- Partager un vocabulaire commun avec les acteurs internes : poste de travail, fonctions, métiers, emploi-type...
- Identifier les outils de la GPEC et leur finalité respective : descriptif de poste / de fonction, référentiels métiers/emplois/activités, cartographies, organigrammes...
- Définir le référentiel emplois en fonction du contexte de l'entreprise : emploi, emploi-type, emploi en tension, ...
- Définir les niveaux de compétences et évaluer les compétences

Journée 2 – 07 heures

Matin

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

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

Après-midi

Articuler les outils de la gestion des compétences avec la gestion des parcours professionnels

- Identifier les différents entretiens soutenant l'évolution de carrière et la mobilité
- Analyser le processus des entretiens professionnels et renforcer leur rôle dans la gestion des parcours professionnels
- Recenser les besoins en formation et formaliser le plan de développement des compétences

S'assurer des conditions pour une mise en place réussie

- Impliquer le management dans la démarche
- Prévoir les moyens et processus d'accompagnement
- Anticiper les dysfonctionnements
- Communiquer et faire adhérer

INFORMATIONS RELATIVES A L'ACTION DE FORMATION

Modalités et délais d'accès :

Pour l'Inter-Entreprises, un bulletin d'inscription est à nous retourner complété et signé pour valider la participation.

Nos formations sont accessibles par le biais de sessions organisées en inter-entreprises. Le délai d'accès dépend de la programmation des sessions Inter-Entreprises et des places disponibles. Les dates sont consultables sur notre site internet www.formadexp.fr ou en nous contactant par téléphone au **02 35 22 84 90** ou par email à l'adresse contact@formadexp.fr

Elles sont réalisables également en intra-entreprise ou sur-mesure à la demande des entreprises. Pour toutes demandes, merci de nous contacter pour plus d'informations.

Moyens techniques et d'encadrement : Convocation, programme, livret d'accueil et règlement intérieur pour les participants et participantes. Salle de formation équipée d'un paperboard, d'un écran d'une connexion wifi et d'un vidéo projecteur. Feuilles d'émargement signées par les stagiaires par demi-journée et par le formateur.

Dans le cas d'une réalisation dans des locaux hors de chez Formadexp, l'entreprise s'engage à mettre à disposition une salle adaptée à la formation équipée d'un vidéo projecteur, d'un paperboard, d'un écran et adaptée au nombre de personnes.

⁽¹⁾ Formadexp est attentif au projet de formation de toute personne. Si vous êtes en situation de handicap contactez-nous pour l'analyse de l'adaptation des modalités et des moyens pédagogiques de l'action de formation ainsi que pour connaître nos conditions d'accueil et d'accès.

⁽²⁾ Les actions de formations dispensées par Formadexp entrent dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle. Elles concourent au maintien ou au développement des compétences du stagiaire et favorisent l'accès à l'emploi. L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un ou plusieurs objectifs (Articles L 6313-1, L 6133-1, L6313-3).