

FRHG001 - Mettre en œuvre sa Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)



Public

Toute personne intervenant dans la future mise en place d'une démarche de GEPP ou souhaitant le faire

Prérequis

Aucun prérequis

Durée

2 jours soit 14 heures

Dates et lieux

Nous consulter

Méthodes pédagogiques

Démarche pro-active d'échange, alternant les contenus et modalités :

- Apports théories & concepts par un discours structuré

- Méthode participative et constructive : Les techniques d'animation s'appuient sur le vécu, les attentes et les problématiques concrètes des stagiaires permettant la mise en application concrète dans l'entreprise, des apprentissages

- Il y a une suite d'échanges, de débat et de mise en application en sous-groupes pour une meilleure appropriation et un partage des bonnes pratiques

Supports fournis

Chaque participant repart avec :

- L'attestation de formation

- Dossier pratique complet remis à chaque participant incluant une méthodologie de diagnostic et des modèles d'outils GPEC

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, appelée encore récemment GPEC constitue une opportunité pour l'entreprise de structurer et de valoriser sa politique de gestion des Ressources Humaines quelle que soit sa taille, C'est un moyen pour s'adapter à son environnement, en réduisant l'écart entre ses besoins actuels et futurs en compétences, élément indispensable à la performance de l'entreprise. Pour lancer une démarche GEPP, le Dirigeant peut choisir d'agir sur un ou plusieurs facteurs : l'organisation du travail, l'amélioration des conditions de travail, l'évolution qualitative ou quantitative des emplois, l'adaptation et l'évolution des compétences des salariés, les méthodes de gestion des ressources humaines...

Cette formation pratique et opérationnelle vous permettra de coordonner et d'articuler les différents leviers - collectifs et individuels - pour intégrer la gestion des compétences de façon anticipée dans votre entreprise.

OBJECTIFS

- ✓ **Définir** les enjeux, les objectifs, les principes de la GEPP
- ✓ **Faire le lien** entre la démarche GEPP et le projet d'entreprise
- ✓ **Décider de l'opportunité d'une démarche** GEPP à partir d'un diagnostic
- ✓ **Pouvoir adapter les outils** GEPP existants et/ou créer des outils spécifiques à l'entreprise
- ✓ **Faire adhérer** l'ensemble des acteurs (Instances Représentatives du Personnel, encadrement, salariés...)
- ✓ **Inscrire la** GEPP dans de nouveaux projets stratégiques de l'entreprise
- ✓ **Développer une véritable gestion par les compétences**
- ✓ **Construire et mener** à terme un projet GEPP à partir d'une méthodologie éprouvée

PROGRAMME DÉTAILLÉ

Contexte de la GEPP

- ✗ Définitions et évolution historique
- ✗ GPEC et GEPP : juste un changement de nom ou véritablement différent ?
- ✗ Le cadre législatif, réglementaire et conventionnel : Obligations et opportunités ; Environnement économique et social et positionnement de l'entreprise dans ce contexte ; Réforme de la formation professionnelle.

Diagnostic d'opportunités pour la mise en place d'une GEPP

- ✗ Quand, comment, avec qui ? quels sujets diagnostiquer ? métiers de l'entreprise, environnement, organisation du travail, management, pratiques RH
- ✗ Quels objectifs, quels résultats ? engager la démarche ou pas ? repérer les dysfonctionnements et les axes d'amélioration
- ✗ Dégager les priorités

Construction d'une démarche GEPP adaptée à l'entreprise

- ✗ Enjeux respectifs des différents acteurs, intérêts économiques et sécurisation des parcours professionnels
- ✗ Articulation du projet collectif de l'entreprise et des projets individuels des salariés
- ✗ Les différentes étapes : définition d'un plan d'actions, mise en œuvre et évaluation

FRHG001 - Mettre en œuvre sa Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)



Le + de la formation

- Stage animé par un Consultant/Formateur **expert dans le Conseil et l'accompagnement RH**

- **Votre accès à notre plateforme de formation à distance :**



En complément du présentiel, la FOAD propose des activités

multimodales, et un suivi personnalisé

- Possibilité de compléter la formation par un accompagnement à la mise en œuvre

Rôle et implication de chaque acteur

- ✗ Élaboration de la stratégie par le groupe projet
- ✗ Evaluation des compétences et aide à la construction des parcours professionnels pour l'encadrement
- ✗ Implication des salariés dans l'élaboration et la gestion de leur parcours professionnel en concertation voire négociation avec les représentants du personnel

Pratiques de GPEC et outils

- ✗ Mise en cohérence des outils déjà existants dans l'entreprise
- ✗ Outils développés par la branche : accords de branche, référentiel des métiers, études métiers, études transversales
- ✗ Outils à adapter ou à créer en fonction des besoins de l'entreprise : entretiens professionnels, plan de formation, bilans de compétences, VAE, grille de polyvalence, passerelles de mobilité
- ✗ Aides financières : dispositifs juridiques des acteurs nationaux et régionaux ; aides méthodologiques

Modalités de suivi et d'évaluation

- **EVALUATION PREALABLE A LA FORMATION**
- **EN COURS DE FORMATION** : questions, jeux tests, cas pratiques, etc.
- **EVALUATION ET APPRECIATION A L'ISSUE DE LA FORMATION « A CHAUD »**
- **EVALUATION A FROID** : suivi de la mise en œuvre dans sa pratique professionnelle...

cf fiche CRH002