




Piloter la GPEC/GEPP

| | |
|--|--|
| Public | Tout référent RH qui souhaite approfondir sa pratique et revoir sa méthode pour piloter la GPEC de son périmètre ou entreprise. |
| Prérequis | Une première expérience dans l'accompagnement à la mobilité, gestion de carrières est recommandée pour partager sur la base de premières expériences, pratiques des différentes phases de la GPEC |
| Effectif | Effectif maximum : 10 participants |
| Modalités et délai d'accès | Inscription via notre bulletin d'inscription : au minimum 15 jours avant le démarrage de la session Si prise en charge par un OPCO : vous devez en faire la demande à votre OPCO un mois avant le démarrage de la session |
| Présentation générale (problématique, intérêt) | Les points forts : . Déployer une politique GPEC en lien avec vos objectifs stratégiques RH . Construire des outils clés en main pour les acteurs de la GPEC |
| Objectifs | On peut préciser les objectifs : <ul style="list-style-type: none">• D'évolution : (d'impact)<ul style="list-style-type: none">- Anticiper les évolutions des métiers et des effectifs de votre organisation- Adapter et répondre aux enjeux de mobilité professionnelle• Pédagogiques :<ul style="list-style-type: none">- Replacer les notions de métier, d'emploi, de compétence et de GPEC et comment elles sont utilisées dans les outils et activités RH au service de la stratégie de l'entreprise- Connaître et savoir expliquer les accords d'entreprise- Connaître le cycle annuel de gestion RH ainsi que les outils associés et savoir les valoriser et accompagner les managers dans leur rôle RH : appréciation, entretien professionnel, revue de personnel, campagne revalorisation salariale/part variable- Connaître les notions et outils de pilotage de l'emploi et savoir les utiliser- Mettre en pratique la mobilisation de la notion de compétences dans quelques activités clés du RRH : qualification des projets professionnels, recrutement / jury de promotion, formation, ...) |
| Contenu de la formation | Programme détaillé sur 2 Jours : Jour 1 Matin Les enjeux de la GPEC dans votre contexte <ul style="list-style-type: none">• Le cadre stratégique du pilotage de l'emploi et des effectifs• Présentation des outils de gestion spécifiques GPEC• Appréhender les notions clés du pilotage de l'emploi et des effectifs (emploi – métier – compétences – GPEC) à travers des exercices pratiques• Le cadre juridique de la gestion de l'emploi et des effectifs Après-midi Focus sur des outils clés pour la GPEC <ul style="list-style-type: none">• L'entretien annuel : du bon déroulé de l'entretien annuel dépend la qualité de la GPEC• La revue de personnel : outil stratégique dans la détection des évolutions emploi et effectif, potentiel et demande des managers Jour 2 <ul style="list-style-type: none">• Les outils de pilotage à votre disposition (plan des effectifs...)• Les dispositifs de développement des compétences (CPF, VAE, transition professionnelle, parcours métiers...) |



| | |
|--|---|
| Modalités pédagogiques | Moyens pédagogiques : <ul style="list-style-type: none">• Exposé, mises en situation, quizz• Supports pédagogiques• Matériel de vidéo projection Méthodes : <ul style="list-style-type: none">• Active, Interrogative, Démonstrative, Expérientielle, Transmissive Modalités : <p>Présentiel ou à distance Point en amont de la formation avec restitution du besoin client. Évaluation à chaud en fin de formation, formalisation d'une régulation sur les points soulevés.</p> |
| Moyens d'encadrement de la formation | L'OF s'engage à adapter chaque formation aux besoins réels du stagiaire. L'animation est basée sur une pédagogie active, avec des exercices pratiques et personnalisés qui permet l'ancrage en temps réel. Cette animation s'appuie sur une alternance d'exposés théoriques et pratiques. Vidéo-projection. Support de cours délivré à chaque participant. Travaux pratiques. |
| Compétences / Capacités professionnelles visées | Après cette formation, vous serez capable de : <ul style="list-style-type: none">- Replacer les notions de métier, d'emploi, de compétence et de GPEE et comment elles sont utilisées dans les outils et activités RH au service de la stratégie de l'entreprise- Connaître et savoir expliquer les grands accords d'entreprise- Connaître le cycle annuel de gestion RH ainsi que les outils associés et savoir les valoriser et accompagner les managers dans leur rôle RH : appréciation, entretien professionnel, revue de personnel, campagne revalorisation salariale/part variable, Plan de Comblement des Postes, Plan de développement des compétences,- Connaître les notions et outils de pilotage de l'emploi et savoir les utiliser- Mettre en pratique la mobilisation de la notion de compétences dans quelques activités clés du RRH : qualification des projets professionnels, recrutement / jury de promotion, formation, ...) |
| Durée | Durée totale : 2 jours – format Intra |
| Dates | |
| Lieu(x) | Salle de formation à définir ou à distance |
| Coût par participant | Tarif intra sur devis |
| Accessibilité |  Nos intervenants savent adapter leurs méthodologies pédagogiques en fonction des différentes situations d'handicap |
| Responsable de l'action, Contact | Chéret Sabine sabine.cheret@artisandulien.fr 06 79 50 30 01 |
| Formatrice | Chéret Sabine consultante coach formatrice, plus de 20 ans de pratique en recrutement |



| | |
|-------------------------------|---|
| Suivi de l'action | Émargement par les stagiaires et le formateur, Attestation de stage |
| Évaluation de l'action | Évaluation de la prestation de formation « à chaud » (<i>tour de table, formulaire</i>) Quizz début et en fin de journée Evaluation des acquis au regard des objectifs attendus « à froid » (<i>recommandée</i>). Après 3 mois ou 6 mois. |
| Pour aller plus loin | L'organisme de formation reste à l'écoute des besoins des apprenants et répond à leurs questions à l'issue de la formation. Des orientations seront communiquées sur demande. |