

SE PRÉPARER À UNE DÉMARCHE GEPP



OBJECTIFS

- Acquérir la démarche de mise en place d'une GEPP au sein de la structure
- Appliquer une méthodologie de mise en place
- Choisir les outils les plus pertinents pour une GEPP « vivante » et évolutive



PROFILS

Cadres, managers, responsables RH, chefs de projet



PRÉREQUIS

Exercer une fonction RH ou de direction



DURÉE

1 jour soit 7 heures



COMPÉTENCES VISÉES

Capacité à structurer et à mettre en œuvre une démarche GEPP



LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Formation sur-mesure pour les participants
- Approche pratico-pratique, concrète
- Des outils simples à mettre en place



PÉDAGOGIE

Moyens pédagogiques de type interactif sur mode participatif :

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de pratiques
- Accompagnement intersession et jusqu'à 3 mois après la formation



ÉVALUATION

- Pendant la session : sous forme de cas concrets et de mises en situation
- Appréciation pédagogique de fin de session : QCM de mesure de satisfaction des participants
- Remise d'une attestation individuelle de formation

LES ENJEUX DE LA GEPP POUR L'ENTREPRISE

Générer des gains de performance en plus tout en veillant au bien-être des salariés

Promouvoir les mobilités internes

Développer l'employabilité

Avoir des indicateurs RH utiles au pilotage global

LES PRÉ-REQUIS À LA MISE EN PLACE D'UNE GEPP

Avoir une approche globale

Connaitre les projets stratégiques de développement de la structure pour s'y projeter en termes RH

Connaitre la structuration actuelle des effectifs, les principaux emplois occupés

Faire un état des lieux des outils et procédures existantes

Connaitre les périmètres d'un Métier, d'une Fonction, d'un Poste de travail. Notions de types et niveaux de compétences requis.

LES OUTILS NÉCESSAIRES

Cartographier les métiers

Choisir un modèle de fiche de poste pertinent

Choisir un modèle de fiche de compétences pertinent

Retenir un mode d'évaluation des compétences utile à la démarche

LES ÉTAPES DE LA MISE EN PLACE

Mesurer l'écart entre les effectifs et les compétences nécessaires et les effectifs et les compétences disponibles

Analyser l'évolution des effectifs et des compétences nécessaires à l'horizon de N+1, N+2, N+3

Analyser l'évolution des effectifs et des compétences actuels pour les mêmes périodes

Mesurer les écarts entre les 2 analyses

Définir les actions pour combler les écarts (formation, mobilité, tutorat, etc.)

Évaluer et ajuster les actions en fonction des besoins

Communiquer à tous les niveaux de la Structure