



Ressources humaines

## Les fondamentaux de la Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

2 jours (14h00) | ★★★★★ 4,6/5 | RH-GEPPFND | Évaluation qualitative de fin de stage | Formation délivrée en présentiel ou distanciel

Formations Compétences Métier > Ressources humaines > Ressources humaines

Contenu mis à jour le 13/10/2023. Document téléchargé le 24/05/2024.

### Objectifs de formation

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Analyser la démarche GEPP et son importance pour la gestion des ressources humaines
- Evaluer l'état des lieux et les perspectives d'évolution des métiers
- Concevoir un plan d'action avec des objectifs précis et des indicateurs pertinents
- Mettre en oeuvre une GEPP efficace en élaborant des référentiels métier et compétences clés, fiches emploi, politique de recrutement
- Favoriser l'employabilité des salariés avec un plan de développement des compétences et mobilité interne
- Promouvoir la marque employeur, QVT, RSE et l'intégration des salariés
- Fidéliser les salariés en menant des entretiens annuels d'activité et en valorisant les compétences.

### Modalités, méthodes et moyens pédagogiques

Formation délivrée en présentiel ou distanciel\* (blended-learning, e-learning, classe virtuelle, présentiel à distance).

Le formateur alterne entre méthode\*\* démonstrative, interrogative et active (via des travaux pratiques et/ou des mises en situation).

Variables suivant les formations, les moyens pédagogiques mis en oeuvre sont :

- Ordinateurs Mac ou PC (sauf pour certains cours de l'offre Management), connexion internet fibre, tableau blanc ou paperboard, vidéoprojecteur ou écran tactile interactif (pour le distanciel)
- Environnements de formation installés sur les postes de travail ou en ligne
- Supports de cours et exercices

En cas de formation intra sur site externe à M2i, le client s'assure et s'engage également à avoir toutes les ressources matérielles pédagogiques nécessaires (équipements informatiques...) au bon déroulement de l'action de formation visée conformément aux prérequis indiqués dans le programme de formation communiqué.

\* nous consulter pour la faisabilité en distanciel

\*\* ratio variable selon le cours suivi

## Prérequis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

## Public concerné

Assistant(e)s RH, chargé(e)s de mission RH, technicien(ne)s en gestion et administration des RH.

## Cette formation :

- Est animée par un consultant-formateur dont les compétences techniques, professionnelles et pédagogiques ont été validées par des diplômes et/ou testées et approuvées par l'éditeur et/ou par M2i Formation
- Bénéficie d'un suivi de son exécution par une feuille de présence émarginée par demi-journée par les stagiaires et le formateur.

# Programme

## 1) Avant la formation

- Questionnaire de positionnement pour identifier ses propres axes de progrès

## 2) Pendant la formation

### Introduction

- Présentation de chacun
- Attentes et objectifs visés de chaque participant
- Présentation du cadre de la formation
- Contextualisation des objectifs et des enjeux
- Emergence des représentations des participants
- Ajustement du contenu du programme de la formation si besoin

### Les principes de la démarche GEPP et ses enjeux

- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)
- La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)
- Le rôle des membres de l'équipe RH dans une démarche GEPP

### Les étapes préalables de la GEPP

- L'analyse stratégique (grille de diagnostic)
- L'état des lieux : une analyse qualitative et quantitative
- Les perspectives d'évolution des métiers
- Les aides extérieures possibles (OPCO, observatoires, consultants, PCRH...)
- L'identification des objectifs
- Le plan d'action et ses indicateurs

### La mise en oeuvre de la GEPP

- Le référentiel métier
- Le référentiel des compétences clés
  - La notion de compétences (les soft skills et hard skills)
- Les fiches Emplois
- La politique de recrutement
- La marque employeur, la QVT et la RSE, les partenaires extérieurs
- Les dispositifs de formation - Le salarié, acteur de son employabilité

- Le plan de développement des compétences
- La mobilité interne et la gestion des carrières
- L'intégration des salariés
- Le turn over
  - La fidélisation des salariés
- Les entretiens annuels d'activité
- L'entretien professionnel

### **Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)**

- *Autodiagnostic*
- *Mises en situation : atelier collectif ou simulations basées sur des cas concrets proposés par les stagiaires*
- *Exercices d'entraînement : alternance de cas opérationnels et d'entraînements basés sur les expériences*
- *Atelier collectif : analyse de scénarii, mise en situation pratique*
- *Brainstorming en sous-groupe*
- *Débriefing et analyse de pratique*
- *Plan d'action : rédiger son plan d'action personnalisé (PAP), objectifs et actions concrètes*

### **Synthèse de la session**

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en oeuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Evaluation formative (quiz permettant de valider les compétences acquises)
- Bilan oral et évaluation à chaud

Le contenu de ce programme peut faire l'objet d'adaptation selon les niveaux, prérequis et besoins des apprenants.

### **Modalités d'évaluation des acquis**

- En cours de formation, par des mises en situation contextualisées évaluées
- Et, en fin de formation, par un questionnaire d'auto-évaluation

### **Accessibilité de la formation**

Le groupe M2i s'engage pour faciliter l'accessibilité de ses formations. Les détails de l'accueil des personnes en situation de handicap sont consultables sur la page Accueil et Handicap.

### **Modalités et délais d'accès à la formation**

Les formations M2i sont disponibles selon les modalités proposées sur la page programme. Les inscriptions sont possibles jusqu'à 48 heures ouvrées avant le début de la formation. Dans le cas d'une formation financée par le CPF, ce délai est porté à 11 jours ouvrés.