









# Comprendre les bases de la GEPP

## Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

Afin de préparer de nouvelles négociations concernant la gestion des emplois et des parcours professionnels, vous pourriez proposer une journée de formation pour que chacun puisse mieux appréhender les différentes notions.

### OBJECTIFS

-  Se représenter les axes méthodologiques et les différents outils d'une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
-  Identifier la sémantique liée à la GEPP / GPEC
-  Se familiariser avec les outils opérationnels de la démarche
-  Connaître les dispositifs de formation à la disposition des salariés
-  Maîtriser la notion complexe de compétence
-  Comprendre les enjeux stratégiques d'une démarche de GEPP / GPEC

### PROGRAMME

#### La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

Définition de la notion  
Enjeux et motivation de l'entreprise  
Principes, objectifs et modalités de mise en œuvre  
Processus de la démarche (*vue d'ensemble du processus, étude, action et évaluation de la démarche globale*)  
Glossaire de la GEPP et illustration pratique

#### La notion de compétence

Les quatre niveaux de compétences (*individuelle, collective, organisationnelle et territoriale*)  
Les interactions entre les différents niveaux de compétences  
Compétence, talent et haut-potential : comment les faire cohabiter en entreprise

#### Les outils opérationnels de la GEPP

Les entretiens de la compétence (*entretien annuel d'évaluation, entretien professionnel, entretien professionnel 45, entretien de seconde partie de carrière, bilan d'étape professionnel*)  
Les référentiels métiers et référentiels de compétences  
La cartographie des métiers  
Le recrutement  
La mobilité  
La formation

#### Le pilotage de la formation en entreprise

Principes généraux de la formation professionnelle (*catégories d'action et développement des compétences, actions de formation, modalités de réalisation, dispensateurs de formation, modalités pour les salariés, prise en charge financière et obligation de l'employeur*),  
Les dispositifs de formation (*CPF, CEP, VAE, bilan de compétences, projet de transition professionnel, Pro-A et PMSMP*)  
Les outils de l'entreprise : plan de développement des compétences (*méthodologie, planification, organisation et pilotage du budget*)  
Focus sur les nouveaux acteurs de la formation (*France Compétences, les opérateurs de compétences*)

### DUREE

1 jour

### PUBLIC

Managers, Services RH  
Représentants du personnel

### Pré REQUIS

Aucun

### EVALUATION

Auto-évaluation de positionnement par entretien ou questionnaire.  
Auto-évaluation des acquis de la formation par questionnaire amenant à une réflexion sur un plan d'actions.

### PEDAGOGIE

En fonction des séquences pédagogiques, différentes modalités seront proposées :  
Phase de découverte : brainstorming et questionnement  
Phase d'apprentissage : apport théorique, exposés, débat / échanges guidés  
Phase de réalisation : études de cas, exercices, entraînement et exposés des stagiaires

### INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : sophrologue, psychologue, neuropsychologue, ergonomiste, ergothérapeute, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur, ex-policier, etc...

### TARIFS

Inter-entreprises à Paris  
Intra-muros en France entière  
cliquez ici pour consulter sur notre site internet le calendrier et les tarifs

Vidéo de présentation

