

FORMATION GEPP / GPEC

Code : RA01

RH & MARQUE EMPLOYEUR



Les enjeux pour votre organisation

Les RH et dirigeants jouent un rôle clé : assurer que les **compétences** des équipes suivent la **stratégie** et les évolutions des métiers. Or, 39% des compétences clés devraient changer d'ici 2030 (WEF, Future of Jobs 2025).

Sans fondamentaux, on navigue à vue : besoins futurs mal objectivés, emplois mal cartographiés, lien flou entre **formation**, **carrières** et priorités business. Réalité souvent entendue : « On recrute dans l'urgence, puis on éteint les feux. »

Cette formation sécurise une démarche GEPP claire, partagée et pilotable.



Après cette formation ?

À l'issue de cette formation, les participants savent cadrer et conduire une démarche GEPP de bout en bout, du diagnostic au suivi. Ils repartent avec un **pilotage** plus sûr et des décisions RH plus efficaces, ancrées dans la réalité terrain.

- Une démarche GEPP structurée, adaptée à votre organisation
- Des outils simples pour gagner en **efficacité** sur les compétences
- Une articulation claire entre compétences, formation et carrières
- Un plan d'**action** GEPP opérationnel, suivi dans le temps



Programme en ligne



07 62 20 47 57
contact@kepsom.com

Kepsom Formation
254 rue Vendôme
69003 Lyon



PROGRAMME DÉTAILLÉ DE LA FORMATION

RH & Marque
employeur



Module 1

Comprendre les fondements et enjeux de la GEPP

Jour 1



Objectif : Identifier les enjeux et obligations d'une démarche GEPP

- Définition de la GEPP (ex-GPEC) et finalités
- Différences entre GEPP et GPEC
- Enjeux stratégiques, RH et managériaux
- Bénéfices attendus et risques d'échec
- Cadre réglementaire et obligations légales
- Place du dialogue social



Brainstorming et clarification collective des finalités de la GEPP dans son contexte professionnel

Module 2

Analyser l'environnement et préparer la démarche GEPP

Jour 1



Objectif : Réaliser un diagnostic des emplois et compétences

- Analyse du contexte et de l'environnement de l'entreprise
- Axes stratégiques et politique RH
- État des lieux des emplois, effectifs et compétences
- Veille sectorielle sur les compétences émergentes
- Dispositifs de formation mobilisables
- Conditions de réussite d'une démarche GEPP



Autodiagnostic guidé : analyse des pratiques GEPP existantes dans son entreprise

Module 3

Structurer le pilotage et l'organisation du projet GEPP

Jour 1



Objectif : Structurer le pilotage d'un projet GEPP

- Étapes clés de la démarche GEPP
- Acteurs internes et rôles respectifs
- Constitution de l'équipe projet et du comité de pilotage
- Cahier des charges, planning et moyens
- Communication autour de la démarche



Étude de cas : cadrage d'un projet GEPP à 3 ans (acteurs, planning, gouvernance)

PROGRAMME DÉTAILLÉ DE LA FORMATION

RH & Marque
employeur



Module 4

Construire les référentiels emplois et compétences

Jour 2



Objectif : Construire des référentiels emplois et compétences utiles

- Définition des notions : emploi, activité, compétence
- Emplois types et emplois cibles
- Typologies de compétences (stratégiques, transverses, techniques)
- Niveaux et degrés de maîtrise
- Outils de représentation (référentiels, matrices, cartographies)



Cas pratique en sous-groupes : élaboration d'un référentiel de compétences

Module 5

Articuler compétences, carrières et pratiques RH

Jour 2



Objectif : Articuler compétences, formation et parcours professionnels

- Évaluation des compétences individuelles et collectives
- Lien GEPP, formation et plan de développement des compétences
- Articulation GEPP, recrutement et mobilité
- Entretiens annuels et professionnels
- Indicateurs RH : effectifs, pyramide des âges, égalité



Cas pratique : construction d'une matrice collective des compétences et analyse des impacts RH

Module 6

Déployer, suivre et pérenniser la démarche GEPP

Jour 2



Objectif : Déployer et suivre un plan d'action GEPP

- Construction du plan d'action GEPP
- Implication et accompagnement des managers
- Outils de déploiement et supports pédagogiques
- Suivi des actions et indicateurs
- Méthode PDCA et revue annuelle
- Bilan et ajustements



Élaboration d'un plan d'action GEPP et des modalités de suivi associées



Modalités

PUBLIC	RH, Dirigeant, Manager	FORMAT	Présentiel et distanciel
PRÉREQUIS	Aucun	MODE	Intra-entreprise
TARIF	Voir devis	EFFECTIF	de 2 à 12
DURÉE	2 jours	HANDICAP	Nous contacter

Évaluation, suivi et délai d'accès

- ✓ Évaluation des acquis via, mises en situation et retours d'expérience.
- ✓ Suivi post-formation avec un **plan d'action personnalisé**.
- ✓ Délai d'accès : au plus tard 48 heures avant le début de la session.



Méthodes et outils pédagogiques



Mise
en pratique



Interaction
et intelligence
collective



Pédagogie active
et participative



Outils ludiques
et collaboratifs



Supports
pédagogiques
interactifs



Profil formateur



- Des intervenants issus des métiers RH, habitués à la **GEPP** et aux contraintes des responsables RH, managers et dirigeants.
- Des apports construits à partir de situations réelles, avec entraînements guidés et adaptation aux profils du groupe.
- Des intervenants qui vous font repartir avec un plan d'action et un **pilotage GEPP** directement applicable.



Financement

Possibilité de prise en charge par les OPCO (intra) via agrément qualité.
Merci de nous consulter pour plus d'informations.

