

Mettre en place une démarche Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

Objectifs de formation

- Mettre en place une démarche Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels

Objectifs pédagogiques

- Connaître le cadre réglementaire de la GEPP
- Acquérir les outils et la méthodologie pour construire un référentiel d’emploi et de compétence

- Construire le référentiel d’emploi et de compétence
- Elaborer une démarche de parcours professionnel

Durée : 03 jours - 21 heures

Mise à jour le : 17 juin 2026

Présentiel : Présentiel ou Classe virtuelle

Tarifs :

1695 €

Dates :

Les 11, 18, 25 Septembre 2026

Les 11, 18, 25 Novembre 2026

Les 15, 22, 29 Janvier 2027

Les 13, 20, 27 Avril 2027

Les 09, 16, 23 Juillet 2027

Les 15, 22, 29 Septembre 2027

Prérequis

- Aucun

Public

- Chargé/e/s des ressources humaines, Responsable des ressources humaines, Collaborateurs de la fonction RH

Programme

Connaître le cadre réglementaire de la GEPP

- Historique des évolutions règlementaires
- Définition de la GEPP

Acquérir les outils et la méthodologie pour construire un référentiel d'emploi et de compétences

- Définir les concepts de base de la logique « emploi-compétence »
- Réflexion sur le choix des outils

Construire le référentiel d'emploi et de compétences

- Situer les acteurs de la GEPP
- Détermine et construire la cartographie des métiers et le référentiel métier
- Déterminer et construire le référentiel de compétences

Elaborer une démarche de parcours professionnel

- Valoriser les compétences dans la construction des parcours professionnels : détection et gestion des potentiels, gestion des carrières et de la mobilité
- Mettre en place un plan d'actions pour développer les compétences : actions de formation, mobilité, coaching

Modalités pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et pratiques
- Exercices d'applications construits à partir des informations transmises par le commanditaire
- Travail en sous-groupe
- Document de synthèse remis à l'issue de la formation
- Matériel : aucun

Modalités d'évaluation des acquis

- En amont de la formation : recueil des attentes, réunion de cadrage
- Pendant la formation : Test, QCM, cas pratiques, mises en situation
- En aval de la formation : évaluation à chaud, évaluation à froid.

Financement

- OPCO sous conditions
- Entreprise
- Individuel

Dates et horaires

- Intra-entreprise en concertation avec l’entreprise
- Inter-entreprises, selon planning de formation ORDIA
- Horaires de 8h30 à 12h00 et de 13h00 à 16h30

Le bâtiment est accessible aux personnes à mobilité réduite (PMR), pour tout autre handicap, nous contacter pour mise en place des moyens de compensation. Les services proposés sont accessibles à tous sous couvert :

- que l’information soit transmise suffisamment en amont aux équipes afin de permettre la mise en place des moyens de compensation
- que les moyens de compensation n’appartenant pas au centre puissent effectivement être mis en place (interface de communication…)
- que la formation envisagée soit compatible avec le handicap.

Référent handicap et personnel sensibilisé

Prévention des ruptures de parcours en formation

- Création d'un climat bienveillant et inclusif dès le démarrage pour favoriser l'implication de chacun.
- Identification des niveaux et besoins individuels afin d'adapter le rythme et les explications (tour de table).
- Méthodes pédagogiques variées (démonstrations, cas pratiques, échanges collectifs) pour maintenir l'attention et l'intérêt.
- Questions fréquentes de la part de l'intervenant/e et valorisation des apports des participant·e·s pour renforcer l'engagement.
- Temps de reformulation ou appui individuel si nécessaire afin d'éviter le décrochage.