

GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)

(1/2)

INFORMATIONS

DURÉE

Présentiel : 2 journées
Soit 14h au total

PRIX

Présentiel : 1 650 € HT / personne

Tarif TTC calculé en fonction du taux de TVA en vigueur à la date de réalisation de la formation.

DATES ET LIEUX

[Consultez les sessions programmées en région](#)

FORMATEUR

Expert KPMG

NATURE DE L'ACTION

Cette action de formation entre dans le champ d'application de l'article L 6313-1 du Code du Travail

SUIVI DE L'ACTION ET APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

Ceux-ci sont effectués conformément à l'article L6353-1 du Code du Travail

SANCTION DE LA FORMATION

Attestation de formation

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

[Contactez votre conseiller régional](#)

<https://www.kpmgacademy.fr/>

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 11920002792 auprès du préfet de la région Ile de France

KPMG Academy, association fondée par KPMG S.A., membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais («private company limited by guarantee»).

Association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 enregistrée à la Préfecture des Hauts-de-Seine sous le n° W9 22 00 3006. Tous droits réservés. Le nom KPMG et le logo sont des marques utilisées sous licence par les cabinets indépendants membres de l'organisation mondiale KPMG.

Siège social : Tour Egho – 2 avenue Gambetta - CS 60055 – 92066 Paris La Défense Cedex
N° Siret : 309 660 637 00039
TVA Union Européenne : FR 223 096 60 637

CONTENU

PUBLIC CONCERNÉ

- Dirigeants
- Directeurs administratif et financier
- Directeurs ou Responsables des Ressources Humaines
- Chargés des Ressources Humaines
- Responsables formation

PRÉREQUIS

- Aucun

OBJECTIFS

- Conduire une démarche GPEC
- Maîtriser les enjeux juridiques, sociaux et économiques d'une GPEC
- Préparer le projet et organiser le pilotage GPEC
- Maîtriser les outils de gestion et de développement des compétences
- Identifier les acteurs et leurs rôles
- Favoriser la performance et la compétitivité
- Soutenir la motivation, développer les compétences et détecter les talents

DÉMARCHE PÉDAGOGIQUE, DOCUMENTATION REMISE ET ÉVALUATION

- Une démarche méthodique et structurée pour une application immédiate
- La personnalisation de la formation à travers une large place laissée aux échanges
- Le support de présentation est remis à chaque participant
- Un questionnaire permettra d'évaluer les connaissances acquises

PROGRAMME

INTRODUCTION

Assurer le succès de votre GPEC et sécuriser les parcours professionnels par la formation en prévoyant la bonne compétence, au bon moment et à la bonne place.

L'ESSENTIEL DE LA GPEC

- Réforme de la formation professionnelle, loi de cohésion sociale, loi sur la sécurisation de l'emploi, loi sur le dialogue social
- Gestion de la diversité : accord et plan seniors, politique en faveur des salariés handicapés, égalité hommes-femmes
- Définition des notions de compétence, savoir, savoir-faire, savoir-être, performance
- Définition et enjeux de la GPEC : respect du double enjeu de l'employabilité et adaptabilité des salariés

GPEC ET STRATÉGIE D'ENTREPRISE

- Définir et situer la stratégie de l'entreprise dans la logique de l'organisation
- Les portes d'entrée d'une GPEC
- Articulation avec la politique et dispositifs RH : recrutement, formation, mobilité, seniors, mixité
- Mettre en œuvre les actions appropriées afin de combler les écarts
- Identifier les rôles et enjeux des acteurs de la GPEC (atelier exercice Mégane)

GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)

(2/2)

INFORMATIONS

DURÉE

Présentiel : 2 journées
Soit 14h au total

PRIX

Présentiel : 1 650 € HT / personne

Tarif TTC calculé en fonction du taux de TVA en vigueur à la date de réalisation de la formation.

DATES ET LIEUX

[Consultez les sessions programmées en région](#)

FORMATEUR

Expert KPMG

NATURE DE L'ACTION

Cette action de formation entre dans le champ d'application de l'article L 6313-1 du Code du Travail

SUIVI DE L'ACTION ET

APPRÉCIATION DES RÉSULTATS

Ceux-ci sont effectués conformément à l'article L6353-1 du Code du Travail

SANCTION DE LA FORMATION

Attestation de formation

RENSEIGNEMENTS ET INSCRIPTIONS

[Contactez votre conseiller régional](#)

<https://www.kpmgacademy.fr/>

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 11920002792 auprès du préfet de la région Ile de France

KPMG Academy, association fondée par KPMG S.A., membre français de l'organisation mondiale KPMG constituée de cabinets indépendants affiliés à KPMG International Limited, une société de droit anglais («private company limited by guarantee»).

Association régie par la loi du 1er juillet 1901 et le décret du 16 août 1901 enregistrée à la Préfecture des Hauts-de-Seine sous le n° W9 22 00 3006. Tous droits réservés. Le nom KPMG et le logo sont des marques utilisées sous licence par les cabinets indépendants membres de l'organisation mondiale KPMG.

Siège social : Tour Eqho – 2 avenue Gambetta - CS 60055 – 92066 Paris La Défense Cedex
N° Siret : 309 660 637 00039
TVA Union Européenne : FR 223 096 60 637

PROGRAMME

LES ÉTAPES DE MISE EN PLACE D'UNE GPEC

- Identification des paramètres du contexte
- Déterminer le périmètre de la démarche
- Choisir les acteurs participants à la démarche
- Etablir un cahier des charges et le plan de démarche de la GPEC
- Analyser et connaître les ressources actuelles (hommes et emplois, quantitatif et qualitatif)
- Identifier et projeter les facteurs d'évolution ayant un impact sur les emplois et les compétences, anticiper les besoins futurs
- Elaborer des plans d'action visant à réduire les écarts entre les besoins et les ressources
- Proposition du budget temps / argent
- Etablir le calendrier prévisionnel
- Livrables et délais

IDENTIFIER LES MÉTIERS ET LES COMPÉTENCES

- Fiches de poste
- Cartographie des métiers
- Référentiels de compétences
- Atelier : savoir établir une fiche de poste
- Etablir une pyramide des âges
- Plan d'action en matière de ressources humaines : en termes d'effectif (qualitatif et quantitatif) et en termes de processus (recrutement, intégration, fidélisation, gestion de la performance etc.)

ÉVALUER ET DÉVELOPPER LES COMPÉTENCES

- Les différents modes d'évaluation (entretien annuel, méthode à 360°, 180° etc.)
- Construire un outil d'évaluation et le déployer = atelier
- Accorder la GPEC et les entretiens professionnels
- Développer et valoriser les compétences grâce à la formation : articulation de la politique de formation avec la GPEC
- Gestion du rendement individuel et collectif

VALIDER LA DÉMARCHE ET IMPLIQUER LES ACTEURS

- La communication en interne
- Atelier : construire un plan de communication interne
- Piloter et suivre les résultats du plan d'action
- Assurer la pérennité de la GPEC et faire le bilan

