

# Mettre en place et piloter sa DEPP/GPEC

## INFORMATIONS GÉNÉRALES

**Type de formation :** Formation continue

**Éligible au CPF :** Non

**Domaine :** Management du SI

**Action collective :** Non

**Filière :** Relations humaines

**Rubrique :** Gestion des ressources humaines

**Code de formation :** GRH609

## PRÉSENTATION

### Objectifs & compétences

- Conduire une démarche GEPP
- Préparer le projet et organiser le pilotage GEPP
- Mettre en place un plan d'action
- Accompagner les opérationnels dans le déploiement des outils de la GEPP
- Mettre en place et analyser une veille sectorielle sur la formation professionnelle et les compétences émergentes

### Public visé

- DRH et responsables des RH
- Chefs de projet GPEC
- Responsables de la mobilité ou de la formation

### Pré-requis

Aucune

### € Tarifs

**Prix public :** 1590 €

### Tarif & financement :

Nous vous accompagnons pour trouver la meilleure solution de financement parmi les suivantes :

**Le plan de développement des compétences de votre entreprise :** rapprochez-vous de votre service RH.

**Le dispositif FNE-Formation.**

**L'OPCO** (opérateurs de compétences) de votre entreprise.

**France Travail:** sous réserve de l'acceptation de votre dossier par votre conseiller Pôle Emploi.

**CPF -MonCompteFormation**

Contactez nous pour plus d'information : contact@aston-institut.com

## PROGRAMME

### Connaître la finalité et les principes de la GEPP

- La législation.
- Principes généraux et différences entre GEPP et GPEC.
- La GEPP : un enjeu managérial et un changement de paradigme.
- Bénéfices potentiels. Risques d'échec.

### Travaux pratiques

Définir les finalités et les contours de la démarche GEPP.

### Cadrer et préparer le projet

- Instaurer les étapes de la démarche.
- Analyser les activités et l'environnement : les axes stratégiques.
- Elaborer l'état des lieux des compétences et ressources.
- Mettre en place et analyser la veille sectorielle sur les compétences émergentes (savoirs critiques ou rares).
- Suivre les évolutions des dispositifs de formations professionnelles utilisables.
- Impliquer les acteurs : le comité de pilotage.
- Analysier la cible et valider les premiers éléments.

### Travaux pratiques

Étude de cas : Les stagiaires définissent le cadrage du projet GEPP à 3 ans.

### Organiser le pilotage GEPP

- Les acteurs clés.
- Le cahier des charges.
- Un planning réaliste et des moyens.
- Communiquer sur la démarche.

### 📍 Lieux & Horaires

**Campus :** Ensemble des sites

**Durée :** 14 heures

**Délai d'accès :** Jusqu'à 8 jours avant le début de la formation, sous condition d'un dossier d'inscription complet

**Distanciel possible :** Oui

### 📅 Prochaines sessions

Cliquez sur la date choisie pour vous inscrire :

■ 12 / 06 / 2025

📍 : Ensemble des sites

✓ : Distanciel possible

⌚ : 14 heures

📅 : 2 jours

■ 18 / 09 / 2025

📍 : Ensemble des sites

✓ : Distanciel possible

⌚ : 14 heures

📅 : 2 jours

■ 01 / 12 / 2025

📍 : Ensemble des sites

✓ : Distanciel possible

⌚ : 14 heures

📅 : 2 jours

**Définir les compétences et les leviers d'actions**

- Définition de la "compétence".
- Modes d'acquisition de la compétence.
- Les sources de motivation.
- Sur quoi, sur qui et comment agir ?
- Identifier les besoins en formation.

**Travaux pratiques**

Débat et échange d'idées.

**Déterminer les livrables de la GEPP**

- En phase de mise en place et annuellement.
- Le plan de développement des compétences et gestion des carrières.
- Le turn-over et le plan d'embauche.
- Focus sur l'entretien professionnel.

**Mettre en place un plan d'action**

- Déterminer un plan d'action : objectifs, spécificités, responsabilités, échéances, moyens.
- Impliquer et mobiliser les opérationnels à la GEPP.
- Construire un plan de communication.
- Accompagner les opérationnels dans le déploiement des outils de la GEPP: formation, supports pédagogiques...

**Travaux pratiques**

Elaboration d'un plan d'action réaliste. Construction d'un plan de communication.

**Assurer la pérennité de la GEPP et faire le bilan**

- Rôle des acteurs.
- Suivi des actions mises en place en utilisant la méthode PDCA : Planifier, Réaliser, Vérifier, Corriger.
- Indicateurs. Comité GEPP et revue annuelle.
- Éléments d'un plan d'action personnel pour développer une GEPP au sein de son entreprise.
- Éléments de cadrage à faire valider par sa direction.

**Travaux pratiques**

Réflexion sur les méthodes de suivi et de contrôle. Synthèse des points essentiels.

## MODALITÉS

**Modalités**

**Modalités :** en présentiel, distanciel ou mixte . Toutes les formations sont en présentiel par défaut mais les salles sont équipées pour faire de l'hybride. – Horaires de 9H à 12H30 et de 14H à 17H30 soit 7H – Intra et Inter entreprise.

**Pédagogie :** essentiellement participative et ludique, centrée sur l'expérience, l'immersion et la mise en pratique. Alternance d'apports théoriques et d'outils pratiques.

**Ressources techniques et pédagogiques :** Support de formation au format PDF ou PPT Ordinateur, vidéoprojecteur, Tableau blanc, Visioconférence : Cisco Webex / Teams / Zoom.

**Pendant la formation :** mises en situation, autodiagnostic, travail individuel ou en sous-groupe sur des cas réels.

**Méthode**

**Fin de formation :** entretien individuel.

**Satisfaction des participants :** questionnaire de satisfaction réalisé en fin de formation.

**Assiduité :** certificat de réalisation.

**Validations des acquis :** grille d'évaluation des acquis établie par le formateur en fin de formation.