

## Construire et déployer la GEPP

Public : DRH,RRH, dirigeants, managers, Responsable de formation, chargé de formation

Intervenante : Psychosociologue, experte des questions RH, IPRP agréée par la Dreets Aura

Durée : 2 jours (14h) Ref : CRH401	Prix Inter : 1280 €HT Prix Intra : Sur devis
Nos objectifs Être capable de : - Répondre aux besoins liés aux grands enjeux de l'entreprise - Faciliter les parcours professionnels des salariés - Développer un dialogue social constructif à propos des orientations formation et du plan.	Méthode Exposés suivis de questions-réponses et échanges entre le formateur et les participants Cas pratiques autour de situations évoquées Mises en situation des participants
Pré-requis aucun	Évaluation Elle se fait tout au long de la session via des mises en situation.

L'intervenante vous proposera un diagnostic personnalisé tout au long de la session. Cette formation mettra en lumière les améliorations et les qualités du plan de développement des compétences de votre entreprise; Apportez le.

### Jour 1

Tour de table et quiz d'ouverture

#### -I- Définir un processus d'élaboration du plan adapté au contexte et aux enjeux de l'entreprise :

- Définir la fonction et les contenus du plan de développement des compétences
- Adapter le processus aux enjeux, à l'organisation, et aux besoins opérationnels
- Situer le plan dans une perspective triennale
- Être en phase avec les autres grands processus de l'entreprise
- Anticiper la nécessité de répondre rapidement aux imprévus

#### -II- Élaborer les orientations formation :

- S'appuyer sur les anticipations en matière d'évolution de l'emploi
- Traduire les enjeux et projets majeurs de l'entreprise dans une note d'orientation porteuse de sens

-III- Diagnostiquer les besoins individuels et collectifs de développement de compétences :

- Varier les solutions proposées pour développer les compétences : formations en situation de travail, formations à distance ou mixtes
- Impliquer les responsables opérationnels
- Impliquer les collaborateurs

-IV- Chiffrer et prioriser les actions de formation :

- Identifier les leviers d'optimisation des coûts
- Anticiper les possibilités de financements ou de co-investissements
- Arbitrer

-IV- Consulter le CSE et communiquer :

- Communiquer les informations en vue d'un dialogue social constructif
- Valoriser la politique formation en la maîtrisant bien

-IV- Piloter aisément le déploiement du plan :

- Définir des indicateurs pertinents
- Tenir les orientations de moyen terme face aux changements et imprévus