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

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.
- Analyser 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.

€ 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

Lieux & Horaires

Campus : Ensemble des sites

Durée : 14 heures

Délai d'accès : Jusqu'a 8 jours avant le début de la formation, sous condition d'un dossier d'insciption 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

Informations non contractuelles - PDF généré le 20/11/2026

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, autodiagnostics, 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'evalution des acquis établie par le formateur en fin de formation.

Informations non contractuelles - PDF généré le 20/11/2026