

# *Catalogue de formations*

**Des formations concrètes et pragmatiques,  
à revisiter en fonction de  
vos enjeux et besoins spécifiques**

---

*Date de mise à jour : Mars 2025*



4,5/5



Période de référence

du 01/10/2020 au 01/03/2025

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Approfondir les concepts clés de la démarche GPEC pour acquérir une base méthodologique solide et partagée
- Partager un langage commun de travail et s'entendre sur les dimensions que la GPEC recouvre
- Capitaliser sur les enseignements en matière de négociation d'accords de GPEC, fixer le cadre adapté à votre contexte
- Conscientiser les étapes clés et les prérequis pour une mise en œuvre réussie de l'accord (travaux préparatoires, modalités de déploiement, indicateurs et instances de suivi...)
- Visualiser les modalités pratiques pour inscrire la démarche et l'accord dans la durée et dans les usages

## PUBLIC CIBLE

- Equipes RH
- Partenaires sociaux impliqués dans une négociation GPEC-GEPP

## PRÉREQUIS

- Aucun

## FORMAT

- Présentiel ou Distanciel

## PROGRAMME MODULAIRE DE LA FORMATION

### En amont de la formation

- Grille d'auto-positionnement amont : pour apprécier le degré de familiarité et de connaissance sur le sujet

### Pendant la formation

#### Séquence 1 - Les principes structurants de la démarche de GPEC

- Démarche compétences, gestion des compétences, GPEC-GEPP : quelles différences ?
- G.P.E.C / G.E.P.P : portée et enjeux de chaque mot pour donner du sens à l'ensemble
- Pourquoi mettre en place une démarche de GPEC (enjeux, bénéfices, résultats...)?
- Qu'est la GPEC ? Que n'est-elle pas ?
- La double finalité de la GPEC : outil de développement RH et managérial, et outil de gestion prospective des évolutions et des parcours professionnels

#### Séquence 2- Les concepts clés et le vocabulaire de base de la GPEC

- Différence entre poste, emploi et métier
- Logique de gestion individuelle VS logique de gestion collective
- De l'approche « métier » à l'approche « compétences »
- Différence entre une activité et une compétence

#### Séquence 3 - L'accord de GPEC comme outil de dialogue social

- Dispositifs légaux et réglementaires encadrant la GPEC (Loi, ANI, jurisprudence récente)
- Regard sur les accords de GPEC mis en œuvre et enseignements à en tirer
- Pilotage et conduite de la négociation pour instaurer un dispositif gagnant-gagnant : les degrés de co-construction dans la méthode de travail adoptée
- Les rôles et missions des différentes parties prenantes, avant et après la signature de l'accord
- Les précautions à prendre dans la conception et la rédaction de l'accord
- Quelques conseils pour bien démarrer et conduire la négociation



## PROGRAMME MODULAIRE DE LA FORMATION

### Séquence 4 - La mise en œuvre d'un accord de GPEC

- Modalités d'implication des différentes parties prenantes dans la mise en œuvre de l'accord
- Indicateurs et instances de suivi de l'accord
- Modalités d'association des salariés, des managers et des partenaires sociaux à l'élaboration et au maintien à jour des dispositifs et outils prévus par l'accord
- Communication et suivi de l'accord

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Des **fiches mémo des notions théoriques et pratiques clés**, pour ancrer les fondamentaux
- **Casse inversée** : expérience de négociation vécues
- **Une « boîte à outils » à affiner et prioriser selon les besoins de l'entreprise** : analyse des processus en vigueur (maturité, outillage, expérience utilisateurs), trames d'outils et méthodes de négociation...
- **Des cas pratiques** : état des lieux de l'existant et priorités GPEC cibles, feuille de route pour la négociation

### MODALITÉS D'ÉVALUATION

- **Evaluation « à chaud » de la formation** : acquis et satisfaction
- Mises en situation pendant la formation
- Quizz d'évaluation des acquis à la fin de la formation
- **Evaluation « à froid » de la formation** :
  - Acquis et satisfaction



## A l'issue de la formation

A l'issue de la formation, nous donnons accès à des ressources et des trames vierges afin de permettre aux apprenants de **continuer à travailler, en situation de travail**, sur les sujets abordés.

Nous pouvons également proposer des **activités de renforcement pour accompagner pas à pas les apprenants**, à titre individuel ou collectif, **dans la transposition des acquis au quotidien**.

## POUR ALLER PLUS LOIN...

MODULE n°2

APPROFONDISSEMENT

La structuration de la démarche GPEC-GEPP

# GPEC-GEPP : Gestion des emplois et des compétences

MODULE N°1

Les fondamentaux pratiques et juridiques GPEC-GEPP



2 jours



5 800 €

(14 heures) (Groupe de 8)

Contactez-nous pour obtenir un devis sur-mesure, adapté à vos besoins spécifiques.

## NOS CONSULTANTS-FORMATEURS RÉGULIERS



**Maider NEBOUT - 25 ans d'expérience**

**Principaux domaines de compétences GPEC-GEPP :**

Stratégie, mise en œuvre et outillage GPEC ; Prospective RH & Observatoire des métiers ; Négociation & Déploiement d'accord ; Stratégie & Politiques de Développement RH ; Classification des métiers



**Sébastien MASSON - 25 ans d'expérience**

**Principaux domaines de compétences GPEC-GEPP :**

Stratégie, mise en œuvre et outillage GPEC ; Déploiement d'accord ; Politiques Gestion des carrières, Formation, Recrutement ; Refonte de processus



**Galien RIPOCHE - 9 ans d'expérience**

**Principaux domaines de compétences GPEC-GEPP :**

Mise en œuvre et outillage GPEC ; Refonte de processus et outils de Gestion des carrières, de la Formation

Au-delà de ces profils régulièrement sollicités, ConvictionsRH dispose d'un riche vivier de consultants-formateurs à parcours complémentaires, susceptibles de répondre à vos besoins spécifiques.

## QUELQUES RÉFÉRENCES EMBLÉMATIQUES



« J'ai particulièrement apprécié les compétences de la formatrice, son écoute et sa capacité à répondre à nos questionnements »

« Une formation à double apport : technique par rapport au sujet, et humain car cela m'a permis de mieux m'inscrire et renforcer les liens dans l'équipe »

« Une grande expérience du sujet et des exemples pertinents puisés dans la pratique »

Pour en savoir plus, échanger sur votre projet de formation ou demander un devis :



SUR NOTRE SITE WEB  
[convictionsrh.com/fr/contact](http://convictionsrh.com/fr/contact)



PAR TÉLÉPHONE  
01 80 27 17 90



4,5/5



Période de référence

du 01/10/2020 au 01/03/2025

## OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Analyser votre existant et capitaliser sur ses forces pour en faire des leviers
- Définir la structuration pertinente et adaptée pour l'approche prospective
- Comprendre l'analyse qui en découle en matière d'évolution des métiers, des activités et des compétences
- Décliner les résultats de l'analyse en objectifs et enjeux prioritaires pour demain
- Outiller la démarche GPEC de bout en bout : outils « socles » et politiques et processus de développement RH

## PUBLIC CIBLE

- Equipes RH
- Managers ou Partenaires sociaux impliqués dans une démarche GPEC-GEPP

## PRÉREQUIS

- Maîtriser les fondamentaux pratiques et juridiques GPEC-GEPP

## FORMAT

- Présentiel ou Distanciel

## PROGRAMME MODULAIRE DE LA FORMATION

### En amont de la formation

- Grille d'auto-positionnement amont : pour apprécier le degré de maturité sur le sujet

### Pendant la formation

#### Séquence 1 - L'état des lieux de l'existant pour objectiver le point de départ

- Architecture du projet et principales étapes de travail : actions à mener, pièges à éviter
- Modalités possibles de mobilisation des différentes parties prenantes

#### Séquence 2 - L'approche prospective pour objectiver le point d'arrivée cible

- Identification des impacts des orientations stratégiques de l'entreprise et des projets de transformation actuelle ou à venir sur les métiers et les enjeux de la démarche de GPEC
- Repérage des facteurs de transformation endogènes et exogènes de l'organisation et de ses métiers
- Analyse des tendances d'évolutions des métiers, en termes d'activités et de compétences
- Mesure des impacts RH en vue de l'adaptation aux évolutions internes et externes
- Cartographie des métiers et leur positionnement dans une matrice de criticité
- Repérage des métiers clés et sensibles, au regard de l'existant et de la cible stratégique

#### Séquence 3 - L'intégration de la GPEC dans les politiques de développement RH

- Cartographie des métiers : rôle et structure des fiches métier / emplois / postes
- Elaboration des référentiels d'activités et de compétences
- Identification des proximités entre les métiers et réflexion sur les passerelles de mobilité
- Modalités d'appui au développement des compétences, à titre individuel et collectif
- Articulation entre l'évaluation des compétences, de la performance et du potentiel
- Elaboration des plans de gestion de carrière : zoom bénéfiques/limites des entretiens annuels et professionnels
- Définition des besoins de recrutement et des politiques qui en découlent (marque employeur)



#### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Des **fiches mémo/glossaires des notions théoriques et pratiques clés**, pour ancrer les fondamentaux
- Une « **boîte à outils** » à **affiner et prioriser selon les besoins de l'entreprise** : trames de référentiels et cartographies métiers / activités / compétences, matrices d'évaluation performance / potentiel, matrices de criticité des métiers, aires et parcours de mobilités, modalités de gestion de la montée en compétences...
- **Des cas pratiques** : analyse prospective quantitative et qualitative des effectifs et des métiers, méthodes d'analyse des évolutions (activités/compétences)...

#### MODALITÉS D'ÉVALUATION

- **Evaluation « à chaud » de la formation** : acquis et satisfaction
- Mises en situation pendant la formation
- Quizz d'évaluation des acquis à la fin de la formation

#### Evaluation « à froid » de la formation :

- Acquis et satisfaction



### A l'issue de la formation

A l'issue de la formation, nous donnons accès à des ressources et des trames vierges afin de permettre aux apprenants de **continuer à travailler, en situation de travail**, sur les sujets abordés.

Nous pouvons également proposer des **activités de renforcement pour accompagner pas à pas les apprenants**, à titre individuel ou collectif, **dans la transposition des acquis au quotidien**.

# GPEC-GEPP : Gestion des emplois et des compétences

MODULE N°2 - Approfondissement

La structuration de la démarche GPEC-GEPP



2 jours



7 250 €

(14 heures) (Groupe de 8)

Contactez-nous pour obtenir un devis sur-mesure, adapté à vos besoins spécifiques.

## NOS CONSULTANTS-FORMATEURS RÉGULIERS



**Maider NEBOUT - 25 ans d'expérience**

**Principaux domaines de compétences GPEC-GEPP :**

Stratégie, mise en œuvre et outillage GPEC ; Prospective RH & Observatoire des métiers ; Négociation & Déploiement d'accord ; Stratégie & Politiques de Développement RH ; Classification des métiers



**Sébastien MASSON - 25 ans d'expérience**

**Principaux domaines de compétences GPEC-GEPP :**

Stratégie, mise en œuvre et outillage GPEC ; Déploiement d'accord ; Politiques Gestion des carrières, Formation, Recrutement ; Refonte de processus



**Galien RIPOCHE - 9 ans d'expérience**

**Principaux domaines de compétences GPEC-GEPP :**

Mise en œuvre et outillage GPEC ; Refonte de processus et outils de Gestion des carrières, de la Formation

Au-delà de ces profils régulièrement sollicités, ConvictionsRH dispose d'un riche vivier de consultants-formateurs à parcours complémentaires, susceptibles de répondre à vos besoins spécifiques.

## QUELQUES RÉFÉRENCES EMBLÉMATIQUES



« J'ai particulièrement apprécié les compétences de la formatrice, son écoute et sa capacité à répondre à nos questionnements »

« Une formation à double apport : technique par rapport au sujet, et humain car cela m'a permis de mieux m'inscrire et renforcer les liens dans l'équipe »

« Une grande expérience du sujet et des exemples pertinents puisés dans la pratique »

Pour en savoir plus, échanger sur votre projet de formation ou demander un devis :



SUR NOTRE SITE WEB  
[convictionsrh.com/fr/contact](http://convictionsrh.com/fr/contact)



PAR TÉLÉPHONE  
01 80 27 17 90

### VOS CONTACTS

#### **Maidier NEBOUT - Associée**

*Directrice & Référente Qualité - M : + 33 (0)6 34 62 58 24*

[maider.nebout@convictionsrh.com](mailto:maider.nebout@convictionsrh.com)



- Assurer le suivi légal, juridique, financier et contractuel de l'OF et de ses partenariats
- Piloter, recruter et animer la communauté de consultants-formateurs
- Traiter les retours ou éventuelles réclamations suite à l'évaluation des formations délivrées
- Superviser le processus d'exécution des prestations et piloter l'amélioration continue des pratiques
- Appuyer les formateurs dans l'ingénierie et la mise en œuvre des formations, en conformité avec les engagements Qualité de l'OF

#### **Julie-Anne DUBOIS – HR Manager**

*Référente Handicap – M : +33 (0)6 98 79 59 28*

[julie-anne.dubois@convictionsrh.com](mailto:julie-anne.dubois@convictionsrh.com)



- Faciliter l'expression des besoins spécifiques le plus en amont possible de l'entrée en formation
- Coordonner l'identification, la mise en œuvre et le suivi de solutions d'adaptation, de compensation et d'amélioration des conditions de formation
- Veiller à la sécurisation et à l'adaptation du parcours de formation à la situation de handicap, en collaboration avec l'équipe pédagogique et les partenaires/acteurs externes
- Sensibiliser en continu la Direction, l'équipe pédagogique et les formateurs au sujet du handicap