

# Formation RH1 : Mettre en place une GEPP pour anticiper et vivre les transformations

2 jours

Dernière modification le 25 octobre 2025

## Présentation

Le secteur social, médico-social et sanitaire vit d'importantes transformations organisationnelles, qui le pousse à repenser au quotidien sa stratégie et son offre de services au regard des évolutions. Pour réussir ce défi d'innovation et d'agilité et notamment faciliter l'avènement d'une offre de prestations inclusives, il est essentiel de mettre en place et de faire vivre une véritable Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, adapté à notre secteur d'activité.

Cette GEPP (anciennement GPEC) vous permettra ainsi au cours des années de réinventer vos métiers en fonction de vos besoins, de sourcer des candidats dans de bonnes conditions, d'adapter vos organisations et les conditions de travail de vos collaborateurs, de développer le partage de pratiques professionnelles innovantes et surtout de sécuriser vos pratiques en reliant stratégie, finance et gestion des ressources humaines.

## Objectifs de la formation

Identifier les enjeux d'une démarche de GPEC

Identifier les zones à risque et les leviers stratégiques pour la GEPP de leur établissement/association

Prioriser les actions RH selon les ressources disponibles et les enjeux spécifiques (ex. absentéisme, turnover, pyramide des âges, transformation des métiers).

Selectionner les outils à concevoir (matrice GEPP, cartographie des métiers, analyse des écarts) pour guider la réflexion et la prise de décision.

Collaborer et confronter leurs points de vue pour enrichir les solutions proposées.

Déjouer les "fausses bonnes idées" et intégrer une approche basée sur des données et des pratiques éprouvées.

## Public

Cadre de direction, cadre fonctionnel et responsable des RH

Cette formation est accessible aux personnes en situation de handicap

## Pré-requis

Pratiques professionnelles en lien avec la gestion des ressources humaines ou responsabilité d'un établissement et/ou d'un service

## Programme

### FIL ROUGE PÉDAGOGIQUE

"Dessine-moi un parcours". Les participants sont invités à concevoir, tout au long des deux jours, leur boussole GEPP : un outil visuel et synthétique regroupant les étapes et éléments clés pour initier la GEPP dans leur structure (enjeux, études de l'environnement, priorités, acteurs, outils, premières actions). Ce livrable les accompagne en fin de formation sous forme de canevas utilisable en interne.

### JOUR 1 – COMPRENDRE ET S'APPROPRIER LA GEPP

S'approprier les fondamentaux de la GEPP

Situer la GEPP dans l'écosystème RH des ESMS

Travailler sur les bases du diagnostic

Identifier les acteurs, les outils et les étapes

Concevoir sa feuille de route pragmatique

## Détection de ses priorités en matière de GEPP

**GEPP : De la loi au levier stratégique**

Rappel du cadre réglementaire (Loi avenir pro, entretiens pros, obligations triennales, etc.)

Introduction à la GEPP et distinction entre GPEC

Pourquoi c'est plus qu'un acronyme : lien avec stratégie associative, QVCT, attractivité

**Les grands enjeux GEPP**

Intérêt de la GEPP pour le salarié, l'établissement et le manager/responsable

Processus simplifié de travail d'une GEPP

Prospective et GEPP

**Cartographie des outils RH mobilisables dans une GEPP**

Fiches de poste, référentiels, tableaux de bord RH, viviers internes, etc.

Choix des bons outils et interconnexion: comment éviter les doublons et créer de la cohérence

Entretiens pro, d'évaluation, outils de mobilité interne, grilles de recrutement

Référentiel des métiers et des compétences

Ateliers pratiques « Ma boussole GEPP » : Auto-diagnostic GEPP de ma structure

Pré-Diagnostic flash et étude stratégique

**Les grands enjeux RH des ESMS aujourd'hui et leurs lien avec la GEPP**

Focus sur 2 notions clés : Attractivité et Management

La définition des objectifs GEPP

## JOUR 2 – OUTILS ET PLANNIFICATION

**Les acteurs de la GEPP**

Identifier les acteurs (direction, managers, IRP, terrain...)

Collecter les données utiles (indicateurs RH, perception terrain, analyse de métier, etc.)

Les principaux outils de la GEPP (avec présentation des matrice Nexem existantes)

Organigramme cible, glossaire, référentiels métiers / de compétences...

Focus sur le plan pluriannuel de développement des compétences

Focus Fiches de fonction, de poste...

Intérêts d'une politique RH

Accord ou DUE GEPP

Favoriser la mobilité

Focus entretiens pro et d'évaluation

Tableau de bord GEPP

## Les plus de la formation



Méthode immersive et serious Game



Approche pragmatique et opérationnelle par l'alternance d'apports théoriques et pratiques



Mise en situation, diagnostic et échanges de pratiques

## Évaluation



La validation des acquis se fait tout au long de la formation à travers des exercices d'application et dans le cadre du GPS GEPP



Un questionnaire d'évaluation des acquis est remis à chaque participant au terme de la formation

## Dates

### En inter - Présentiel:

2 et 3 juin 2026 à Paris

### En inter - Distanciel:

Pas de session prévue prochainement

## Tarifs

### En inter - Présentiel

#### Tarifs 2026

Adhérents

730 € nets de taxes par personne (déjeuner offert).

Non-adhérents

950 € nets de taxes par personne (déjeuner offert).

## Formation disponible en intra

Une formation intra c'est :

Une analyse précise de votre demande

Une proposition détaillée de formation

Une formation planifiée en concertation avec le centre de formation

Sur devis seulement.

Organisme de formation enregistré  
sous le numéro 11 75 54735 75.  
Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat.

[nexem.fr/formation](http://nexem.fr/formation)  
[formation@nexem.fr](mailto:formation@nexem.fr)  
Tél : 01 55 45 33 02