



FORMATION 2023

La GEPP-GPEC, levier stratégique pour faire évoluer la politique RH induite par l'avenant 43

DURÉE : **14 heures** réparties sur 5 semaines

DATES : du vendredi 10 mars au vendredi 7 avril 2022

MODALITÉ : 100 % à distance (4h30 de travail en autonomie et 9h30 de classe virtuelle)

PRIX : **700 € nets** par stagiaire

FORMATEUR : équipe pédagogique constituée de formateurs professionnels spécialisés dans le secteur de l'aide à domicile

Entré en vigueur au 1^{er} octobre 2021, l'**avenant 43** rénove complètement le système de classification et de rémunération de la convention collective de la Branche Aide à Domicile. Cet accord met en exergue la notion de **parcours professionnel**, la reconnaissance des **compétences**, donne une nouvelle importance à la **formation professionnelle** et introduit l'**entretien d'évaluation des missions et des compétences**, obligatoire tous les deux ans.

Impliquant également de **fortes augmentations de masse salariale**, ces nouvelles obligations conventionnelles nécessitent, pour les structures de l'aide et des soins à domicile du secteur privé à but non lucratif, de **renforcer leurs pratiques prévisionnelles**.

En effet, confronté à d'importantes transformations, c'est tout le **secteur social, médico-social et sanitaire** qui doit **repenser** au quotidien sa **stratégie** et son **offre de services**. Dans cette perspective, ce sont les **Ressources Humaines** qui sont **au cœur des adaptations** en envisager pour **pérenniser et développer l'activité**.

La démarche de **Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)**, évolution sémantique de la GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) constitue un outil dynamique **d'anticipation, d'analyse et d'ajustement des RH** sur le plan **quantitatif et qualitatif**, en fonction de l'évolution des orientations stratégiques des structures.

A la clé, un **levier d'adaptation de la politique RH** pour **réinventer les métiers et développer les compétences**, construire les **parcours professionnels** et accompagner la mobilité, **cibler les recrutements externes et prévoir les coûts RH**.

Les directions et responsables RH doivent **envisager** de façon **pragmatique** les **contraintes** générées par ces nouvelles **obligations conventionnelles** comme autant d'**opportunités** de **projeter en continu les besoins RH** de la structure et d'**accompagner la progression professionnelle des salariés**.

Cette formation vise donc à donner des **principes méthodologiques** et des **outils pratiques** pour la **mise en place** et le **pilotage** d'une **démarche GEPP-GPEC adaptée à la structure**, en remettant **en perspective les outils de GRH** (fiche de postes, cartographie des compétences, données issues des entretiens d'évaluation et des entretiens professionnels, suivi des indicateurs RH...).

PUBLIC

- Cadres de direction et encadrement RH

PRÉ-REQUIS

- Utilisation de la plateforme Digiforma : nécessité de fournir une adresse mail individuelle par stagiaire
- Pour le distanciel, prévoir un poste informatique, une bonne connexion internet, une webcam et un micro
- Éventuellement, à la demande du formateur, création de compte (gratuitement) pour l'utilisation d'outils en ligne

LES + DE LA FORMATION

- Une formation dédiée aux particularités d'un SAAD et au contexte induit par l'avenant 43
- Une formation en 100% distanciel et en autonomie, facilitant l'organisation du travail du participant
- Des temps de regroupement en classe virtuelle à distance
- Un accompagnement pro-actif du temps de formation en autonomie

CONTENU

Temps 1 : Une démarche GEPP-GPEC en lien avec les apports de l'Avenant 43

- Définition, objectifs et cadre légal d'une démarche de GEPP-GPEC
- La GEPP-GPEC adaptée aux nouveaux enjeux RH de la Branche Aide à Domicile
 - l'adaptation de la description des emplois
 - le développement des compétences
 - la construction de parcours professionnels
 - la relation entre évaluation et rémunération

Temps 2 : La méthodologie pour mettre en œuvre et faire vivre la GEPP – GPEC

- Les étapes incontournables
 - analyser les ressources humaines existantes
 - projeter les besoins RH futurs
 - déduire les écarts et déterminer les priorités
 - choisir les leviers pour réduire les écarts
 - évaluer les actions mises en place
- Les outils et techniques à mobiliser
- Les acteurs, les rôles et bénéfices attendus

Temps 3 : Axes prioritaires pour une GEPP-GPEC adaptée à la structure

- Les priorités de développement des compétences
- L'identification des besoins en recrutements externes
- L'anticipation des évolutions de la masse salariale
- Les différents indicateurs RH à cibler

Temps 4 : L'identification des outils RH de la structure utiles pour la GEPP-GPEC

- Les fiches de postes et le catalogue des métiers et compétences
- Les entretiens d'évaluation et les entretiens professionnels
- Les outils de pilotage RH

Temps 5 : L'intervention des parties prenantes internes dans la GEPP-GPEC

- L'implication des différents acteurs (direction, CSE, managers...)
- La contribution des managers dans le management par les compétences
- Le suivi des indicateurs RH du tableau de bord GEPP-GPEC par les fonctions supports



Planning

Vendredi 10 mars 2023 - 10H - 12H30

Vendredi 17 mars 2023 - 11H30 - 12H30

Vendredi 24 mars 2023 - 10H30 - 12H30

Vendredi 31 mars 2023 - 11H30 - 12H30

Vendredi 7 avril 2023 - 10H - 12H30

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS ET ÉVALUABLES

À l'issue de la formation, la stagiaire aura la capacité de :

- Utiliser les apports de l'avenant 43 pour développer une démarche de GEPP-GPEC
- Intégrer les principes méthodologiques d'une démarche de GEPP-GPEC
- Considérer les axes prioritaires pour concevoir une GEPP-GPEC adaptée à la politique RH
- Identifier les outils de pilotage de la GEPP-GPEC utiles pour la structure
- Structurer l'intervention des parties prenantes dans la démarche de GEPP-GPEC

ACCESSIBILITÉ

- Au cas par cas, nous étudions l'accessibilité de nos formations aux personnes en situation de handicap.

Contactez-nous pour en parler.



INDICATEUR DE SATISFACTION

- Taux de satisfaction globale en 2021 des formations E2S Conseil & Formation*

9,1/10

* (moyenne des réponses des stagiaires à la question : «Recommanderiez-vous cette formation ?» sur une échelle de 1 à 10)



Plus d'informations sur l'accessibilité de nos formations et notre démarche Qualité sur notre site internet www.e2sconseil.fr

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES

- Apports notionnels et échanges sur la base d'un support
- Exercices de mise en application
- Appropriation et transfert d'outils
- Ressources numériques à disposition
- Espace numérique personnel (LMS)

SANCTION

- Certificat de réalisation

MODALITÉS D'ÉVALUATION

- Questionnaire de positionnement initial
- Quiz formatif suivant chaque ressource
- Évaluation sommative de chaque séquence de formation
- Evaluation de fin de formation
- Accompagnement pro-actif de la partie en autonomie
- Feuille d'émargement pour la partie classe virtuelle (synchrone)
- Suivi d'activité individuel pour la partie en autonomie (asynchrone)

CONTACT

Référent Pédagogique

Céline BENOS

✉ celine.benos@e2sconseil.fr

☎ 09 50 03 10 67

Référent Administratif

Caroline ROUX

✉ contact@e2sconseil.fr

☎ 09 50 03 10 67

E2S CONSEIL & FORMATION

2, rue Dalesme - 87000 LIMOGES | 09 50 03 10 67 | contact@e2sconseil.fr | www.e2sconseil.fr RCS Limoges - SARL au capital social de 33.000 € - SIREN 821 512 548 - APE 7022 Z
Organisme de formation - Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 75.87.01530.87 auprès du Préfet de la Région Nouvelle-Aquitaine