

13, rue Maréchal Koënik - 78480 Verneuil s/ Seine
Tel : 06 21 96 29 35 / 01 71 52 83 99
SIRET : 493 993 273 00041
Org. de formation N° : 11 78 80548 78
Certifié QUALIOPI (Formation, BC)
Email : contact@mjconseil-rh.com
Site web : www.mjconseil-rh.com

Recueil des formations 2025

Domaine de formation : **Efficacité opérationnelle**

Sous-domaine de formation : **Gestion des compétences**

Stratégie RH pour les PME : Gestion et pilotage des métiers et compétences avec la GEPP/GPEC

Cette formation est destinée aux managers et RRH amenés à mettre en place et à conduire les entretiens professionnels et les évaluations annuelles (réforme de la formation professionnelle - accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, repris par la loi du 5 mars 2014 et Loi du 5 septembre 2018) et de définir une stratégie RH permettant d'accompagner les projets de développement de l'entreprise. Elle permet au bénéficiaire d'augmenter son employabilité et de préparer une évolution professionnelle.

Code web : FMJC-RH-GPEC	Durée : 7 jours (96 heures)	Prix inter : 3 700,00 € HT / personne Forfait intra : 7 300,00 € HT (4 stagiaires maximum)
Taux de satisfaction : 4,8/5 Taux d'assiduité : 100%	Formation OPCO	

Public concerné :

- Managers, responsables RH, dirigeants, chargés de développement RH.

Prérequis :

- Expérience souhaitée en management ou gestion RH

Durée et modalités d'organisation :

- Durée : 49 heures (7 jours, 14 demi-journées)
- Horaires et pauses : Chaque journée est structurée comme suit :
 - Matin : 09h00 – 12h30 (pause de 15 min à 10h30)
 - Déjeuner : 12h30 – 13h30
 - Après-midi : 13h30 – 17h00 (pause de 15 min à 15h00)
- Dates : **à définir (parcours personnalisé)**
- Effectif : Groupes de 3 à 6 participants maximum.

Lieu et contact :

- Inter : MJ CONSEIL EN RH, 13 rue maréchal Koënik – 78480 VERNEUIL S/Seine
- Intra : dans les locaux de l'entreprise
- Contact : 06 21 96 29 35 – contact@mjconseil-rh.com – www.mjconseil-rh.com

Modalités et délai d'accès :

- Pour toute demande de formation, contactez-nous par mail contact@mjconseil-rh.com ou à l'aide du formulaire de contact.
- Nous nous engageons à vous répondre sous **un délai de 3 jours ouvrés**. La date de début de formation sera envisagée au mieux en fonction de vos besoins, disponibilités, préférences et contraintes. Le délai de mise en place de la formation peut également dépendre du mode de financement choisi.
- **Formation intra-entreprise et inter-entreprise :**
 - **Fonds propres :** Sauf cas particulier et en fonction des disponibilités du formateur et du(ou des) stagiaire(s), la formation est mise en place dans un délais moyen de 1 mois.
 - **Financement OPCO :**
 - **Subrogation de paiement :** La formation est mise en place dès connaissance de l'acceptation de la prise en charge financière par l'OPCO.
 - **Sans subrogation de paiement :** La formation est mise en place dès réception du devis et des conventions de formation validées.
 - Dans le cas d'accueil de personnes en situation de handicap nécessitant des aménagements, dès lors que la faisabilité est confirmée, le délai d'accès est réévalué avec le client.

Accessibilité :

- Accessibilité aux personnes en situation de handicap : conditions d'accueil, d'accès et de sécurisation des parcours de formation (locaux, adaptation des moyens de la prestation).

Modalités pédagogiques :

- En présentiel ou distanciel synchrone + activité de suivi à distance.

Modalités d'Évaluation :

- Questionnaire préliminaire.
- Évaluation des connaissances au démarrage de la formation.
- Quiz, mises en situation, autoévaluation et restitution orale finale.

Sanction de la formation :

- Attestation de présence.

Objectifs pédagogiques et opérationnels :

Être capable de :

- Définir une stratégie RH en accord avec les évolutions de l'entreprise.
- Définir un référentiel de compétences et des emplois par domaine d'activité.
- Élaborer les fiches emplois et les compétences associées.
- Élaborer les parcours d'évolution des métiers.
- Définir les critères d'évaluation des compétences.
- Négocier un plan GEPP/GPEC et/ou un accord GEPP/GPEC.
- Réaliser une étude des solutions informatiques GEPP/GPEC existantes, l'impact de l'IA sur les processus RH et les métiers.
- Élaborer le processus des évaluations annuelles et des entretiens professionnels : outils, conduite des entretiens, synthèse, plan d'actions.

- Définir les parcours d'évolution professionnelle et en accord avec les projets de l'entreprise.
- Identifier les besoins en formation d'un collaborateur, parcours de formation pour définir un plan de formation en accord avec les souhaits des collaborateurs et les projets de l'entreprise.
- Appréhender les RPS et leur impact sur le management des RH
- Les clés pour manager les Nouvelles générations.

Programme :

- **Module 1 (1/2 jour) : Les fondamentaux de l'entretien d'évaluation annuelle**
 - Les principes et les outils de l'entretien d'évaluation annuelle.
 - Les objectifs : pour quoi faire ? Avantages pour le collaborateur, le manager et l'entreprise.
 - Les clés pour implémenter et réussir les EA : grilles de préparation, définition des objectifs, implication des collaborateurs, revue des objectifs et compétences.
 - Élaboration du plan de formation : articulation entre besoins individuels et stratégie d'entreprise.
- **Module 2 (1/2 jour) : Les fondamentaux de l'entretien professionnel**
 - Les bases et obligations légales.
 - Les enjeux pour l'entreprise, les encadrants et les collaborateurs.
 - Les outils : managers, collaborateurs, dispositifs RH (CPF, VAE, bilan de compétences, etc.).
- **Module 3 (1/2 jour) : La posture**
 - La posture du manager : écoute, réceptivité, accompagnement des projets.
 - La posture du collaborateur : autonomie et pilotage de son parcours professionnel.
- **Module 4 (1/2 jour) : Études de cas et simulations**
 - Exercices pratiques d'élaboration de grilles EA et EP.
 - Définition des objectifs et indicateurs.
 - Mises en situation et simulations d'entretien.
- **Module 5 (1/2 jour) : Gestion des compétences et des talents**
 - La GEPP/GPEC et les enjeux de la réforme de la formation.
 - Élaboration du référentiel de compétences.
 - Identification des fonctions, activités et compétences associées.
 - Gestion de l'évolution des fonctions et des emplois.
- **Module 6 (1/2 jour) : Gestion des parcours professionnels**
 - Définir les critères d'évaluation des compétences.
 - Élaborer les fiches de fonction.
 - Construire les parcours d'évolution au sein de l'organisation.
- **Module 7 (1/2 jour) : Atelier de mise en pratique**
 - Élaboration d'un référentiel de compétences.
 - Conception des fiches de fonction et d'emploi selon les besoins de l'organisation.

- **Module 8 (1/2 jour) : Les solutions informatiques et l'IA au service de la gestion RH**
 - Analyse du projet d'organisation et alignement stratégique.
 - Étude des solutions numériques pour la GEPP, EA, EP et la formation.
 - Impact de l'intelligence artificielle sur la gestion des compétences et des carrières.
 - Avantages, limites et précautions d'usage.
 - Mise en pratique sur un outil : formalisation du référentiel de compétences, fonctions, critères d'évaluation.
- **Module 9 (1/2 jour) : Évolution des compétences et gestion des écarts**
 - Analyse des écarts et besoins en compétences.
 - Élaboration du plan de développement des compétences.
 - La GEPP comme processus d'intégration et de recrutement.
 - Construction de tableaux de bord RH : social, effectifs, prévisions.
- **Module 10 (1/2 jour) : Stratégie RH et pilotage**
 - Étude de cas : plan de développement de l'entreprise et stratégie RH.
 - Élaboration d'un protocole d'accord GEPP/GPEC.
 - Négociation, acteurs, dispositifs et outils.
 - Conclusion et évaluation des acquis.
- **Module 11 (1/2 jour) : Les impacts de l'IA sur les processus RH**
 - Transformation des processus RH : recrutement, intégration, formation, évaluation.
 - Automatisation et analyse prédictive : opportunités et limites.
 - Éthique, biais et responsabilités dans l'usage de l'IA RH.
 - Redéfinition du rôle des professionnels RH à l'ère de l'IA.
 - Cas pratiques : intégration d'outils IA dans la fonction RH.
- **Module 12 (1/2 jour) : L'impact de l'IA sur les métiers et les compétences**
 - Cartographie des métiers affectés par l'automatisation.
 - Émergence de nouveaux métiers et transformation des compétences.
 - Anticipation des transitions professionnelles et accompagnement des collaborateurs.
 - Préparation de l'organisation aux mutations futures.
 - Atelier : stratégie de veille et d'adaptation des métiers.
- **Module 13 (1/2 jour) : Manager les nouvelles générations**
 - Comprendre les attentes et comportements des générations Y, Z et Alpha.
 - Adapter les styles de management et les pratiques de communication.
 - Fidélisation et engagement des jeunes collaborateurs.
 - Intégration intergénérationnelle et transmission des savoirs.
 - Cas pratiques : management intergénérationnel.

- **Module 14 (1/2 jour) : Prévention des risques psychosociaux (RPS)**

- Identifier les facteurs de risques : stress, surcharge, perte de sens, conflits de valeurs.
- Obligations légales et responsabilités de l'entreprise.
- Mettre en place une démarche de prévention primaire, secondaire et tertiaire.
- Outils et indicateurs de suivi du climat social.
- Rôle du manager et des RH dans la prévention et la gestion des situations à risque.
- Atelier : analyse de cas et plan d'action de prévention.
- Conclusion et évaluation à chaud de la formation.

Aptitudes et compétences :

- Être capable d'appliquer dans sa pratique managériale quotidienne les acquis de la certification pour définir une stratégie de gestion des compétences dans une organisation.

Moyens pédagogiques et techniques :

- Apports théoriques, études de cas, ateliers, simulations, quiz, échanges d'expériences
- Salle de formation, ordinateur, écran plat, chevalet de conférence, paperboard.
- Techniques de formation/action : ateliers de mises en situation, études de cas concrets et pratiques avec restitutions (oral et écrit).
- Exercices de mise en situation pratique : exercices sur des cas concrets et analyse.
- Apports théoriques : les dispositifs (CPF, VAE, BC, CIF...), grille des compétences, fiches métiers, des exemples d'outils GEPP/GPEC, EA, EP, impact IA sur les processus RH et les métiers, RPS.
- Évaluation à chaud et à froid.
- Évaluation des connaissances.

Débouchés et suite du parcours :

- Compétence transversale permettant d'optimiser la mise en œuvre d'une stratégie RH.
- Définir un plan de succession, définir des grilles salariales, définir un plan de développement des compétences.

Formatrice :

Maria-Jésus TOVAR-ROJAS, spécialiste GEPP/GPEC et management des équipes projets, 37 ans d'expérience professionnelle dans le management des équipes projets, Conduite des projets et l'accompagnement des entreprises (PME, TPE, ETI, grands groupes) à la mise en place d'une stratégie RH anticipative [GEPP/GPEC, Processus des évaluations annuelles et Entretiens professionnels, Processus de recrutement, Plan de formation].

Son objectif est de permettre aux Manager et Dirigeants de constituer des équipes efficaces et performantes, grâce à la valorisation des compétences et des talents de membres de l'équipe. Depuis 25 ans, elle dirige l'organisme de formation MJ CONSEIL en RH qu'elle a fondé. Formatrice et coach certifié, membre actif et juré certificateur des coachs au syndicat professionnel des métiers du coaching (SPMC).