

# SE PRÉPARER À UNE DÉMARCHE GPEC



## OBJECTIFS

- Définir une GPEC
- Maîtriser la méthodologie de mise en place d'une GPEC
- Maîtriser les outils d'une GPEC



## PROFILS

Cadres, managers, responsables RH, chefs de projet



## PRÉREQUIS

Exercer une fonction RH ou de direction



## DURÉE

2 jours soit 14 heures



## COMPÉTENCES VISÉES

- Capacité à structurer et à mettre en œuvre une démarche GPEC



## LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Approche concrète
- Des outils simples et pragmatiques dédiés
- Adaptation optimale à votre situation



## PÉDAGOGIE

Moyens pédagogiques de type interactif sur mode participatif :

- Apports théoriques et/ou méthodologiques
- Analyse de pratiques
- Jeux de rôle
- Accompagnement intersession et jusqu'à 3 mois après la formation



## ÉVALUATION

- Pendant la session : sous forme de cas concrets et de mises en situation
- Appréciation pédagogique de fin de session : QCM de mesure de satisfaction des participants
- Remise d'une attestation individuelle de formation

## LES NOTIONS DE BASE

Définition des notions de compétence (savoir, savoir-faire, savoir-être) de performance, d'efficacité  
Définition des concepts de métier, de fonction, de poste

## L'HISTORIQUE

L'évolution de la fonction Ressources Humaines  
L'évolution de la formation professionnelle  
La définition de la GPEC  
Les grandes étapes de la GPEC

## LES ENJEUX DE LA GPEC POUR L'ENTREPRISE

Stratégie et démarche compétence  
Employabilité et GPEC  
Performance d'entreprise

## LES PRÉREQUIS INDISPENSABLES

Cartographier les métiers  
Définir les fiches de poste  
Définir les fiches de compétences  
Définir le mode d'évaluation des compétences

## LES ÉTAPES DE LA DÉMARCHÉ

Mesurer l'écart entre les effectifs et les compétences nécessaires et les effectifs et les compétences disponibles  
Analyser l'évolution des effectifs et des compétences nécessaires à l'horizon de N+1, N+2, N+3  
Analyser l'évolution des effectifs et des compétences actuels pour les mêmes périodes  
Mesurer les écarts entre les 2 analyses  
Définir les actions pour combler les écarts (formation, mobilité, tutorat, etc.)  
Évaluer et ajuster les actions en fonction des besoins  
Communiquer à tous les niveaux de l'entreprise