

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 DÉMARCHE

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