SE PRÉPARER À UNE DÉMARCHE GPEC

OBJECTIFS

- Acquérir la démarche de mise en place d'une GPEC au sein d'Aider Santé
- Appliquer une méthodologie de mise en place
- Choisir les outils les plus pertinents pour une GPEC « vivante » et évolutive

PROFILS

Deux cadres RH Aider Santé

PRÉREQUIS

Exercer une fonction RH ou de direction

DURÉE

1 jour soit 7 heures

COMPÉTENCES VISÉES

Capacité à structurer et à mettre en œuvre une démarche GPEC

LES ATOUTS DE CETTE FORMATION

- Formation sur-mesure pour deux cadres expérimentés
- Approche pratico-pratique, concrète
- Des outils simples à mettre en place

PÉDAGOGIE

Moyens pédagogiques de type interactif sur mode participatif :

- Apports théoriques et méthodologiques
- Analyse de pratiques
- 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 ENJEUX DE LA GPEC POUR L'ENTREPRISE

Générer des gains de performance en plus tout en veillant au bien-être des salariés
Promouvoir les mobilités internes
Développer l'employabilité
Avoir des indicateurs RH utiles au pilotage global

LES PRÉ-REQUIS À LA MISE EN PLACE D'UNE GPEC

Avoir une approche globale

Connaitre les projets stratégiques de développement d'Aider Santé pour s'y projeter en termes RH

Connaitre la structuration actuelle des effectifs, les principaux emplois occupés

Faire un état des lieux des outils et procédures existantes

Connaitre les périmètres d'un Métier, d'une Fonction, d'un Poste de travail. Notions de types et niveaux de compétences requis.

LES OUTILS NÉCESSAIRES

Cartographier les métiers
Choisir un modèle de fiche de poste pertinent
Choisir un modèle de fiche de compétences pertinent
Retenir un mode d'évaluation des compétences utile à la démarche

LES ÉTAPES DE LA MISE EN PLACE

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 la Structure