

LA GPEC (GESTION PRÉVISIONNELLE EMPLOIS ET COMPÉTENCES)

CODE STAGE : GRH609

OBJECTIFS

Acquérir une méthode pour mener un projet GPEC.

Se doter d'un savoir-faire pour bâtir des cartes métiers et un référentiel compétences.

Mettre en place des plans d'action RH pour réduire l'écart de compétences.

DURÉE

2 jours

PUBLIC

DRH et responsables des RH, chefs de projet GPEC.

Responsables de la mobilité ou de la formation.

PRÉ-REQUIS

Pas de pré-requis

PROGRAMME

PEDAGOGIE

La pédagogie est basée sur le principe de la dynamique de groupe avec alternance d'apports théoriques, de phases de réflexion et de confrontation d'expériences.

Des exercices pratiques accompagnent les apports théoriques et permettent un entraînement concret.

Module 1 : Positionner la GPEC dans la GRH

code2utf('8211',0) Anticiper les évolutions majeures.

code2utf('8211',0) Analyser les facteurs d'évolution de l'entreprise.

code2utf('8211',0) Identifier l'impact des changements sur les emplois et définir les emplois sensibles.

code2utf('8211',0) Situer la GPEC dans la stratégie de l'entreprise.

Module 2 : Utiliser les outils de la GPEC

code2utf('8211',0) Identifier lcode2utf('8217',0)impact des changements sur les emplois et définir les emplois sensibles.

code2utf('8211',0) Situer la GPEC dans la stratégie de lcode2utf('8217',0)entreprise.

code2utf('8211',0) Savoir construire un référentiel des emplois.

code2utf('8211',0) Choisir lcode2utf('8217',0)approche de la compétence la plus adaptée.

code2utf('8211',0) Définir les compétences individuelles, collectives, stratégiques, macro compétences, cognitivescode2utf('8230',0)

Module 3 : Elaborer un répertoire des compétences

Module 4 : Connaître les ressources et les compétences de lcode2utf('8217',0)entreprise

code2utf('8211',0) Utiliser une approche quantitative pour connaître la structure actuelle des emplois et les évolutions en nombre.

code2utf('8211',0) Connaître et choisir les outils dcode2utf('8217',0)analyse qualitative des compétences : appréciation de la performance compétence, potentiel.

Module 5 : Mettre en place une véritable politique de GRH en utilisant la démarche compétence

code2utf('8211',0) Faciliter les recrutements en scode2utf('8217',0)appuyant sur les référentiels compétences.

code2utf('8211',0) Connecter le plan de formation à la stratégie de lcode2utf('8217',0)entreprise. Passer de la formation à lcode2utf('8217',0)ingénierie des compétences.

code2utf('8211',0) Mettre en place un dispositif de mobilité en utilisant les aires de mobilité.

Module 6 : Communiquer pour garantir le succès de la démarche

code2utf('8211',0) Présenter et vendre le plan dcode2utf('8217',0)action en adaptant le message aux acteurs (DG, managers, représentant du personnel).

code2utf('8211',0) Faire de lcode2utf('8217',0)encadrement le premier acteur en matière de compétences.

