

Formation
2012

La Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences peut se définir comme "la conception, la mise en oeuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions cohérentes visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'organisation (en terme d'effectifs et de compétences) en fonction de son plan stratégique (ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés) en impliquant le salarié dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle". Le but de la GPEC est de faire correspondre les compétences des salariés à l'activité de l'entreprise et à ses perspectives d'évolution en identifiant les compétences critiques qu'il faut conserver, développer, et/ou acquérir à court ou moyen terme.

Durée : 2 jour(s)

Tarif : 480,00 € Net / personne

Tarif Intra : Nous contacter

PUBLIC

DRH, Direction, tout salarié d'un service RH.

Démarrage d'une session à partir de 10 personnes inscrites.

OBJECTIFS

Au terme de la session chacun des participants saura :

- optimiser dans son établissement la gestion des emplois et des compétences
- construire un projet GPEC
- mettre en oeuvre le plan d'action

FORMATEUR(S)

Stéphanie Maurin

- Psychologue du travail
- Infirmière

METHODE ET CONTENU PEDAGOGIQUE

Introduction à la Gestion des Emplois et des Compétences

- A quoi sert la GPEC ? Nécessité d'une démarche anticipatrice
- Les concepts clés : métier, emploi-type, emploi-cible, compétences, ressources quantitatives et qualitatives
- Etat de la gestion des emplois et des compétences dans l'entreprise aujourd'hui
- Les accords de Branche

Comment construire le projet GPEC ?

- Les différentes "portes d'entrée" : démarche globale, métiers prioritaires, etc...
- Les différents acteurs et leurs rôles respectifs : Direction Générale, DRH, management opérationnel, partenaires sociaux,...

Présentation de projets GPEC en établissements ou en entreprises

- Illustration de différentes démarches
- Analyse critique

Pourquoi un projet GPEC dans votre établissement ?

- Problématiques à traiter
- Projet envisagé : acteurs, périmètres du projet, délais...

Méthodologie de mise en place

- Le process
- Les étapes clé
- Les actions constitutives de chaque étape
- Qui fait quoi ?

L'analyse et la formalisation qualitative des métiers de l'entreprise

- Les différents niveaux d'analyse en fonction de l'objectif
- De la fiche de poste au référentiel de compétences
- Les problèmes de maintenance des outils

Comment décrire les compétences

- Présentation des différentes méthodes de description des compétences
- Les différentes méthodes d'élaboration d'un référentiel métier

Cas pratique

- A partir de données et d'informations apportées par le formateur, élaboration d'un référentiel de compétences

- Correction de l'exercice
- Finalités et utilisation d'un référentiel de compétences (recrutement, évaluation, formation)

L'anticipation des compétences requises

- Les principes de l'analyse prospective
- Déroulement type de l'analyse
- Présentation de résultats

L'analyse des ressources (analyse quantitative de l'existant et projection)

- Quels indicateurs suivre ? Volume et structure des effectifs et des qualifications
- Evaluation de l'adéquation entre compétences requises et compétences disponibles aujourd'hui et terme

Le plan d'action

- Les actions à mettre en place pour disposer demain quantitativement et qualitativement des compétences nécessaires (exemples d'entreprises)

SESSIONS

Contactez nous