

Maitriser les outils de la GPEC

Durée: 2 jours

Objectifs: Anticiper et accompagner l'évolution de ses besoins en compétences. Mettre en place son propre plan d'actions. Connaître les étapes d'une démarche GPEC.

Profils: Responsables formations, responsables ressources humaines.

Méthodes: Alternance entre exposés théoriques et pratiques, mini-sketches, jeux pédagogiques, mise en situation sous la forme de simulations, exercices et auto diagnostics.

Prérequis: Travailler dans un service RH

Évaluation: L'évaluation des acquis se fait tout au long de la session au travers des multiples exercices, mise en situation et étude de cas à réaliser. Le formateur remet en fin de formation une attestation avec les objectifs acquis ou non par le stagiaires

Les principes de la GPEC

Connaître les intérêts de développer au sein de son entreprise une démarche compétences/GPEC

Identifier les exigences de la loi du 18 janvier 2005

Rappel des définitions (emploi-types, postes, métiers, familles professionnelles)

Intégrer les contraintes et opportunités de la GPEC : obligations et financement

Les principaux éléments de la loi GPEC : obligation de mise en place, consultation des RP...

Intégrer chaque obligation légale : pénibilité, égalité homme/femme, formation professionnelle, seniors

Outils et étapes d'une GPEC

Les étapes et le plan d'actions

Connaître les aides financières possibles pour mener à bien une démarche

Les outils : cartographie des emplois, référentiels de compétences, définitions de fonction

Définir le vocabulaire spécifique à la GPEC

Organiser sa communication

Réaliser l'état des lieux des emplois et des compétences de son entreprise

Utiliser les outils de la GPEC : filière métier, fiche de poste, fonction, référentiel compétences

Réaliser le diagnostic des compétences : les règles à suivre

Formaliser les entretiens professionnels

Construire une démarche de cartographie des compétences

Détecter les compétences clés de son entreprise

Clarifier les objectifs stratégiques de son entreprise

Valeurs et contexte de l'entreprise

Objectifs à court et moyen terme

Détecter ses besoins en compétences et définir son plan d'actions

Identifier les écarts entre le bilan actuel et les besoins à moyen terme

Mettre en cohérence l'organisation et les compétences

Définir les plans d'actions et les priorités pour son entreprise : clarifier ses propres objectifs

Appréhender les outils à utiliser en premier

Définir les grandes étapes de son projet

Développement des compétences

Problématiques de compétences et projet du salarié

Formation, tutorat, coaching, situations professionnalisantes

Construction de parcours de développement des compétences

Démarche compétences et problématiques RH

Mobilité, recrutement, transfert de compétences

Rémunérer les compétences