

Durée : 2 jours.

Public :

Responsables formations, responsables ressources humaines, cadres supérieurs, managers. Dernière MAJ : Avril 2024

Objectifs :

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

Pré-requis :

Manager une équipe.

Méthodes :

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

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 stagiaire.

Dernière MAJ : Avril 2024

Les principes de la GPEC

Connaître les intérêts de développer au sein de sa structure 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

Egalité homme/femme

Formation professionnelle

Séniors

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 sa structure

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 : obligations, usages, méthodologie

Construire une démarche de cartographie des compétences

Détecter les compétences clés de sa structure

Clarifier les objectifs stratégiques de sa structure

Objectifs à court et moyen terme

Manager par les compétences : l'impact sur les activités RH

Intégration

Formation

Évaluation

Capitalisation

Traduire les projets en besoin de compétences

Mobilité, recrutement, transfert de compétences

Rémunérer les compétences

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

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 : clarifier ses propres objectifs

Appréhender les outils à utiliser en premier

Définir les grandes étapes de son projet

Modalités d'accès : Adeos valide avec le candidat, qu'il possède bien les compétences et les prérequis nécessaires au suivi de la formation.

Délais d'accès : Nous contacter.

Accessibilité aux personnes handicapées : Nos locaux sont aux normes d'accueil pour les PMR, pour les autres handicapés nous contacter afin de pouvoir adapter la formation ou bien vous orienter vers un organisme partenaire.