

Formation

Bâtir une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

Référence :

GRH 02

Durée¹ :

05 Jours

Date :

Du 21 au 25 Mars 2022

Type de formation :

Inter-Entreprise

Lieu :

.....



¹ Le volume Horaire est étalé sur le nombre de semaines indiqué

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- + Définir les enjeux de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) ;
- + Bâtir des cartes métiers et un référentiel de compétences ;
- + Mettre en place des plans d'actions Ressources Humaines pour réduire l'écart de compétences ;
- + Mettre en œuvre une méthode pour mener un projet GPEC ;
- + Travailler avec tous les acteurs de l'entreprise pour réussir une démarche GPEC ;
- + Présenter un projet GPEC à l'ensemble des acteurs.

PUBLIC CIBLE

- DRH et responsable des RH
- Chef de projets GPEC
- Responsable de la mobilité
- Responsable formation
- Top Manager

METHODES PEDAGOGIQUES

- Pédagogie interactive, participative ; une série de discussions fera l'objet d'échange entre les participants et le formateur.
- Etude de cas pratique en atelier.
- S'entraîner à réaliser une carte des métiers et un référentiel des compétences à partir d'un cas pratique.
- Réalisation par les stagiaires d'un plan d'action personnel pour la mise en œuvre de la GPEC dans leur entreprise.

PROGRAMME DE FORMATION

Positionner la GPEC dans la GRH

- Identifier les enjeux d'une GPEC
- Définir et identifier les emplois sensibles et stratégiques
- Repérer les voies d'entrées possibles dans la GPEC
- Mettre la GPEC au service de la stratégie de l'entreprise

Utiliser les outils de la GPEC: Carte des métiers et référentiel compétences

- Clarifier le vocabulaire :
 - Postes, Emplois-types, Métiers ;
 - Sous familles, Familles, Familles professionnelles.

Méthodologie de la mise en œuvre du REC

- Référencement des emplois et des compétences :
 - L'élaboration du répertoire des activités ;
 - L'élaboration de la Nomenclature des emplois-types ;
 - L'analyse des emplois et la formalisation des fiches d'emplois.
- Elaboration de la cartographie des emplois
- Diagnostic des compétences (bilans de compétences)

Connaître les ressources et les compétences de l'entreprise

- Utiliser une approche quantitative des ressources :
 - Elaborer la pyramide des âges et des anciennetés ;
 - Elaborer des matrices croisées.
- Connaître et choisir les outils d'analyse qualitative des compétences individuelles

Mesurer les écarts de compétences

- Identifier les écarts de compétences entre les compétences détenues et les compétences exigées
- Apprendre à visualiser un écart de compétences
- Apprendre à distinguer écarts de compétences et plan d'actions RH

Réduire l'écart de compétences et mettre en place un plan d'accompagnement RH

- Identifier tous les processus RH pour réduire l'écart de compétences
- Faciliter les recrutements en s'appuyant sur les référentiels compétences
- Connecter le plan de formation à la stratégie de l'entreprise
- Développer toutes les mobilités qui sont en lien avec les emplois cibles
- Identifier tous les autres plans d'actions RH possibles (VAE, bilan de compétences...)
- Utilisation d'une matrice "scan emploi" permettant de proposer un plan de résolution de problème pour un emploi sensible

Communiquer pour garantir le succès de la démarche

- Comprendre l'importance de l'implication de tous les acteurs dans la démarche GPEC
- Présenter et vendre le plan d'actions en adaptant le message aux acteurs
- Travailler les messages pertinents adaptés à chaque cible (DG, managers, salariés et instances représentatives)