

INITIER UNE GPEC : POINTS CLES

Contexte

Dans un environnement économique de plus en plus fluctuant, il devient fondamental pour les dirigeants de prévoir et d'anticiper les évolutions et les impacts de ces mutations sur les emplois et les compétences. Comprendre et mettre en œuvre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences peut alors devenir un atout concurrentiel primordial à même d'assurer la pérennité et développement de l'entreprise

Objectifs

Connaître l'environnement et les principes de la GPEC.
Connaître le contenu, les objectifs, les techniques, les méthodes et les outils de la GPEC.
Articuler objectifs, stratégie, organisation, management et GPEC.
Construire et piloter un système de GPEC.

Public

Chefs d'entreprise et/ou personnes amenées à mettre en place la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences dans l'entreprise. Pas de pré requis particuliers

Contenu et déroulement

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : contexte général.

- Recueil des besoins et attentes des participants en vue d'adapter la formation à ceux-ci.
- La Gestion des Ressources Humaines : qu'est ce que c'est ? Comment ça marche ?
- Les principales fonctions RH : l'administration du personnel et la paye, le recrutement, la formation, les relations sociales, l'Hygiène, la sécurité et les conditions de Travail, la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences avec l'optique de s'interroger sur ce que ces domaines signifient, quel en est l'usage et l'utilité dans l'entreprise.
- La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : Contexte général, qu'est ce que c'est ? Comment ça marche
- GRH et GPEC : liens, articulations.
- GPEC et Stratégie : qu'est ce que c'est ? Comment ça marche ? Application pratique aux entreprises concernées.
- GPEC, management et organisation : qu'est ce que c'est ? Comment ça marche ? Application pratique aux entreprises concernées.
- Le personnel dans une entreprise : coût et/ou ressource ?

Contenu et déroulement

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : comment ça marche ?

- Définitions.
- Les enjeux
- Les principes clés: mémento
- La GPEC, que dit la loi ?
- Le modèle de base pour la GPEC
- Quels contenus pour un dispositif de GPEC
- Métiers, emplois, postes.

La Compétence au cœur de la GPEC

- Compétence : quelle définition choisir ?
- La compétence, un savoir-faire opérationnel « validable »
- Démarche compétences: implication collective et individuelle
- Exemples d'approches collectives dans les métiers des entreprises présentes (cas concrets)
- L'architecture du système, la mise en œuvre concrète.

Les outils de la GPEC

- Profil de poste et profils de compétences : construction, usages, méthodes.
- Caractéristiques d'un référentiel : qu'est ce que c'est ? A quoi ça sert ? Comment le construire.
- Evaluation et entretiens professionnels
- Administration du personnel et GPEC.
- Mesurer des écarts ; méthodes, outils, faire évoluer l'organisation, lien avec la prospective et la stratégie.
- Les outils pour réduire les écarts : formation, DIF, professionnalisation, bilan de compétences, VAE, recrutement, tutorat, gestion de carrières....

Etudes de cas puisés dans les exemples d'entreprises : mise en œuvre d'un GPEC et de ses outils.

Méthodes et outils

Formation théorique et pragmatique appuyée sur des cas concrets apportés par les stagiaires et/ou le formateur. Alternance de travail individuel

Supports remis en début de formation servant de référence et d'appui pour la mise en application.

Outil de diagnostic

Jeu pédagogique : pour les dirigeants d'entreprise (fil conducteur de la formation)

Modalité d'évaluation

Évaluation à chaud à la fin de la formation puis envoi d'un questionnaire 4 mois après pour avis sur la mise en pratique des apports de la formation.

Durée

3 journées, de préférence non consécutives

Lieux d'intervention

Dans chaque entreprise

Date

Planning avec les entreprises

Contact

Dominique STEVENIN, Formatrice
Téléphone : 09 67 01 88 53
06 86 80 48 69
Fax : 03 44 19 03 33
dominique.stevenin@argoniarh.fr