



## Maitriser la GPEC



2 J (14 heures)

### Public

DRH et responsables des RH, chefs de projet GPEC Responsables de la mobilité ou de la formation

### Pré-requis

Aucun

### Méthodes et moyens pédagogiques

Formation réalisée en présentiel ou à distance selon la formule retenue  
Questionnaire préalable de positionnement  
Nombreux exercices pratiques et mises en situation, échanges basés sur la pratique professionnelle des participants et du formateur, formation progressive en mode participatif  
Vidéoprojecteur, support de cours fourni à chaque stagiaire

### Modalités de suivi et d'évaluation

Feuille de présence émarginée par demi-journée par les stagiaires et le formateur  
Exercices de mise en pratique ou quiz de connaissances tout au long de la formation permettant de mesurer la progression des stagiaires  
Questionnaire d'évaluation de la satisfaction en fin de stage  
Auto-évaluation des acquis de la formation par les stagiaires  
Attestation de fin de formation

## Objectifs :

- Acquérir une méthode pour mener un projet GPEC
- Se doter d'un savoir-faire pour bâtir des cartes métiers
- Batir un référentiel compétences
- Mettre en place des plans d'action RH pour réduire l'écart de compétences

## Programme détaillé :

### POSITIONNER LA GPEC DANS LA GRH

- Anticiper les évolutions majeures
- Analyser les facteurs d'évolution de l'entreprise
- Identifier l'impact des changements sur les emplois et définir les emplois sensibles

Situer la GPEC dans la stratégie de l'entreprise

### **UTILISER LES OUTILS DE LA GPEC**

Identifier l'impact des changements sur les emplois et définir les emplois sensibles

Situer la GPEC dans la stratégie de l'entreprise

Savoir construire un référentiel des emplois

Choisir l'approche de la compétence la plus adaptée

Définir les compétences individuelles, collectives, stratégiques, macro compétences, cognitives...

Élaborer un répertoire des compétences

### **CONNAITRE LES RESSOURCES ET LES COMPETENCES DE L'ENTREPRISE**

Utiliser une approche quantitative pour connaître la structure actuelle des emplois et les évolutions en nombre

Connaître et choisir les outils d'analyse qualitative des compétences : appréciation de la performance compétence, potentiel

### **METTRE EN PLACE UNE VERITABLE POLITIQUE DE GRH EN UTILISANT LA DEMARCHE**

#### **COMPETENCES**

Faciliter les recrutements en s'appuyant sur les référentiels compétences

Connecter le plan de formation à la stratégie de l'entreprise.

Passer de la formation à l'ingénierie des compétences

Mettre en place un dispositif de mobilité en utilisant les aires de mobilité

#### **COMMUNIQUER POUR GARANTIR LE SUCCES DE LA DEMARCHE**

Présenter et vendre le plan d'action en adaptant le message aux acteurs (DG, managers, syndicats)

Faire de l'encadrement le premier acteur en matière de compétences