

→ Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences

Réf : GPC

Objectif

Maîtriser les outils et techniques de la gestion des compétences

Acquérir une méthode pour mener un projet GPEC.

Se doter d'un savoir-faire pour bâtir des cartes métiers et un référentiel de compétences.

Mettre en place des plans d'actions RH pour réduire l'écart de compétences.

Public

*Directeur des RH,
 Responsable des RH,
 Managers.*

Pédagogie

La Pédagogie Par Objectifs (PPO),

La mise en pratique de cas professionnels.

Durée

3 jours (soit 21 heures)

Prix

Inter : 650 € HT/jour (soit 1950 € HT pour 3 jours)

Intra : Nous consulter

CONCEPTS ESSENTIELS ET ENJEUX DE LA GPEC

- La loi sur l'obligation de négocier sa GPEC.
- Comprendre ce qu'est la compétence
- Définition du METIER
- Concepts clés concernant les métiers (type, cible, sensible, clé)
- La GPEC au service de la stratégie de l'entreprise.
- Anticiper les évolutions majeures de son entreprise et son impact sur les emplois

LES QUESTIONS A SE POSER EN AMONT

- Les différents modes d'entrée : démarche globale ou démarrage par les métiers prioritaires
- Le processus d'action à mettre en oeuvre
- La communication autour du projet
- Les relations avec les IRP
- La validation des compétences

ELABORATION DES OUTILS DE GESTION

- Réalisation d'outils d'enquête auprès des salariés pour la mise en place de la cartographie de leur poste
- Référentiels emplois et référentiels compétences
- Réalisation de la carte des métiers et nomenclature des emplois
- Mise en place d'outils spécifiques pour l'évaluation des compétences des salariés pour les chefs d'équipe et chefs de service
- Démarche par métiers et par objectifs
- Adapter la démarche de GPEC en fonction des objectifs et de la structure de la société

REFERENTIEL EMPLOI

- Analyse et synthèse des métiers dans l'entreprise
- Codification des emplois
- Différents niveaux d'analyse des emplois
- Référencement des compétences (fiche de poste, carte des métiers)
- Clarifier le vocabulaire : Postes, emplois-types, métiers, sous familles, familles, familles professionnelles.
- Définir la notion de compétences et comprendre la genèse des compétences.
- Identifier les différentes catégories de compétences (individuelles, collectives, stratégiques...)
- Utiliser les niveaux de compétences génériques et/ou spécifiques dans les dictionnaires pour affiner l'approche compétence.
- S'entraîner à réaliser une carte des métiers et un référentiel compétences à partir d'un cas fil rouge.

MESURER LES ECARTS

- 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.

REDUIRE L'ECART DE COMPETENCES 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...).

STRATEGIE GPEC

- Prévisionnel métiers
- Indicateurs des effectifs et des qualifications
- Adéquation entre les postes et les compétences
- Management prévisionnel
- Accompagner les salariés dans leur carrière
- Intégration de la GPEC dans le quotidien des ressources humaines

AIDE A LA MISE EN PLACE D'OUTILS

- Carte des métiers
- Grille d'analyse des compétences
- Grille d'analyse de poste
- Questionnaires spécifiques
- Base de données pour le répertoire des métiers
- Carnet de formation de chaque salarié
- Carnet de suivi du DIF
- Fiches de progression
- Tableau des indicateurs

COMMUNIQUER POUR GARANTIR LE SUCCES DE LA DEMARCHE

- 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).
- S'entraîner à partir d'une étude de cas à présenter un projet GPEC à l'ensemble des acteurs.