

BÂTIR UNE GPEC AGILE



PAR GT FORMATIONS

 **Durée**
3 jours (21 heures)

 **Groupe :**
10 personnes maximum

 **Accessibilité**
Les personnes en situation de handicap souhaitant suivre cette formation sont invitées à nous contacter directement afin d'étudier ensemble les possibilités de suivre cette formation.

 **Dates et lieux :**
À définir

Contact :

elodie@gtformations.com

Tarifs :

Inter : 501€

Intra : 3001€

Sur mesure :

Demandez un devis

L'ACTION :

CETTE FORMATION GPEC EST UNE FORMATION COMPLÈTE QUI PERMET AUX RESPONSABLES RH DE BÂTIR ET DE FAIRE VIVRE LA DÉMARCHE COMPÉTENCES AU SEIN DE LEURS ENTREPRISES, EN IMPLIQUANT LES MANAGERS ET EN UTILISANT DES MÉTHODES DE DÉPLOIEMENT PLUS AGILES POUR FACILITER SA DÉCLINAISON OPÉRATIONNELLE.

LES OBJECTIFS :

- COMPRENDRE LES ENJEUX D'UNE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES
- CONNAÎTRE LES OBLIGATIONS LÉGALES EN MATIÈRE DE GPEC, MOBILITÉ ET FORMATION.
- ACQUÉRIR UNE MÉTHODE POUR MENER UN PROJET GPEC EN IMPLIQUANT TOUS LES ACTEURS.
- CLARIFIER LE PÉRIMÈTRE D'ACTION PRIORITAIRE (EMPLOIS SENSIBLES OU STRATÉGIQUES).
- 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 LES ÉCARTS DE COMPÉTENCES.

PROFIL

- DRH ET RESPONSABLE DES RH.
- CHEF DE PROJETS GPEC.
- RESPONSABLE DU DÉVELOPPEMENT RH, DE LA MOBILITÉ OU DE LA FORMATION DU SECTEUR PRIVÉ OU PUBLIC.

PRÉ REQUIS

CETTE FORMATION NE NÉCESSITE PAS DE PRÉ REQUIS

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET MODALITÉS D'ÉVALUATION :

- SUPPORT PPT / APPORTS THÉORIQUES ET MÉTHODOLOGIQUES
- MISES EN SITUATIONS PRATIQUES À PARTIR D'ÉTUDES DE CAS
- TRAVAUX RÉALISÉS EN ANIMATION DE GROUPE



JOUR 1

1/ POSITIONNER LA GPEC DANS LA POLITIQUE RH

- Identifier les enjeux de la GPEC et positionner la démarche au regard de la stratégie de l'entreprise.
- Cerner les obligations légales en matière de négociation GPEC.

2/ CONNAÎTRE ET S'APPROPRIER LE VOCABULAIRE ET LES OUTILS DE LA GPEC

- Clarifier le vocabulaire :
 - o postes ;
 - o emplois-types ;
 - o métiers ;
 - o familles professionnelles ;
 - o sous familles.
- Définir la notion de compétences.
- Identifier les différentes catégories de compétences.
- Savoir élaborer un dictionnaire de compétences.
- Utiliser les niveaux de compétences génériques et/ou spécifiques dans les dictionnaires, faciliter la compréhension et l'évaluation des compétences.
- S'entraîner à réaliser une carte des métiers et un référentiel de compétences à partir d'un cas fil rouge.

3/ INITIER UNE DÉMARCHE GPEC ET ANTICIPER LES ÉVOLUTIONS

- Identifier les 5 étapes d'une GPEC au service de la stratégie "Strategic Workforce Planning".
- Anticiper les évolutions majeures de son entreprise et leur impact sur les emplois et les compétences en utilisant la grille EMOFF.
- Définir et identifier les emplois sensibles et stratégiques.
- Cibler la démarche (choix du périmètre prioritaire).



JOUR 2

4/ MESURER LES ÉCARTS DE COMPÉTENCES QUALITATIFS ET QUANTITATIFS

- Analyser et visualiser les écarts quantitatifs :
 - o élaborer la pyramide des âges et des anciennetés.
 - o faire des projections d'effectifs.
- Connaître et choisir les outils d'analyse qualitative :
 - o évaluer la performance et les compétences individuelles.
 - o visualiser les écarts de compétences entre les compétences détenues et les compétences requises.
 - o élaborer la fusée des compétences d'un collaborateur.
 - o élaborer la matrice des compétences collectives de l'équipe et en tirer des analyses pour le futur.

JOUR 3

5/ METTRE EN PLACE DES PLANS D'ACTIONS RH POUR RÉDUIRE LES ÉCARTS

- Identifier les leviers d'actions RH adaptés (organisation, recrutement, mobilité, etc.).
- Mettre en œuvre et suivre les plans d'actions RH et chiffrer.
- Argumenter ses choix auprès d'un comité de direction (matrice de décision).

6/ RÉUSSIR ET FAIRE VIVRE SA DÉMARCHE GPEC

- Identifier les facteurs clés de réussite et points de vigilance.
- Communiquer et impliquer les différents acteurs (DG, managers, salariés et instances représentatives).
- Faire de la GPEC un pivot pour les politiques RH :
 - o connecter le plan de formation à la stratégie de l'entreprise.
 - o faciliter les recrutements en s'appuyant sur les référentiels compétences.
 - o développer toutes les mobilités en lien avec les emplois cibles.
 - o identifier les talents et préparer la relève sur les emplois critiques.