

LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES



PAR GT FORMATIONS



Durée

9 jours (63 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 VOUS PERMETTRA D'ACQUÉRIR LES MÉTHODES ET OUTILS POUR ENTRER EFFICACEMENT DANS LA LOGIQUE GPEC.

LES OBJECTIFS :

- METTRE EN PLACE UNE GPEC ET BÂTIR DES PLANS D'ACTIONS ADAPTÉS.
- BÂTIR OU OPTIMISER UN RÉFÉRENTIEL EMPLOI-COMPÉTENCES.
- LIER FORMATION ET COMPÉTENCES ET ACCOMPAGNER LES CHANGEMENTS ORGANISATIONNELS.
- ORGANISER LA MOBILITÉ ET LA GESTION DES CARRIÈRES.
- IDENTIFIER ET DÉVELOPPER LES POTENTIELS ET TALENTS.

PROFIL

- RESPONSABLE DU DÉVELOPPEMENT RH, RRH, RESPONSABLE FORMATION, RESPONSABLE DE LA GESTION DES CARRIÈRES ET DE LA MOBILITÉ INTERNE.
- GÉNÉRALISTE RH SOUHAITANT ACQUÉRIR L'ENSEMBLE DES OUTILS D'UNE DÉMARCHE COMPÉTENCES.
- TOUTE PERSONNE AMENÉE À METTRE EN PLACE UNE GPEC OU QUI SOUHAITE COMPRENDRE LES OUTILS COMPÉTENCES DÉJÀ EN PLACE DANS SON ENTREPRISE.

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

LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES



PARTIE 1 : BÂTIR UNE GPEC ET ÉLABORER SON RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES (3 JOURS)

- Identifier les enjeux et les bénéfices d'une démarche compétences au sein de son entreprise.
- Connaître les obligations légales en matière de GPEC et identifier les rubriques clés d'un accord GPEC.
- Utiliser des grilles d'analyse stratégique.
- Repérer les emplois sensibles et stratégiques de son organisation.
- Clarifier le vocabulaire de la GPEC :
 - o postes ;
 - o emploi-types ;
 - o métiers ;
 - o familles professionnelles.
- Quantifier les ressources sur chaque emploi-type (approche quantitative).
- Acquérir les méthodes pour élaborer son référentiel de compétences.
- Savoir définir des niveaux de compétences :
 - o grilles de niveaux génériques ;
 - o grilles de niveau spécifique.
- Évaluer et analyser les écarts entre les compétences requises par les emplois et les compétences détenues par les individus.
- Bâtir "la fusée des compétences" d'un collaborateur.

PARTIE 2 : LIER FORMATION ET COMPÉTENCES (2 JOURS)

- Réaliser le diagnostic de la fonction formation et situer les évolutions.
- Articuler formation et GPEC.
- Connaître les obligations légales en matière de formation professionnelle.
- Bâtir un plan de formation orienté compétences :
 - o analyser le besoin ;
 - o identifier les niveaux d'objectifs ;
 - o constituer les éléments à fournir au CE.
- Mettre en place le plan de formation :
 - o cahier des charges ;
 - o ingénierie des dispositifs ;
 - o suivi du plan.
- Évaluer la formation.
- Innover en pédagogie et digitaliser les dispositifs.

LA GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES



PARTIE 3 : DÉVELOPPER LA MOBILITÉ INTERNE (2 JOURS)

- Connaître les leviers et les freins de la démarche mobilité.
- Accompagner la mobilité interne en outillant ses processus.
- Déterminer les points clés des chartes de mobilité.
- Construire ou utiliser les aires de mobilité.
- Acquérir les techniques pour conduire un entretien de mobilité.
- Situer les obligations légales en matière d'entretiens professionnels :
 - o bilan à 6 ans ;
 - o enjeux et risques
- Gérer les cas complexes de mobilité :
 - o frustration ;
 - o mobilité subie ;
 - o accompagnement du changement ;
 - o gestion des seniors.

PARTIE 4 : REPÉRER ET DÉVELOPPER LES POTENTIELS ET LES TALENTS (2 JOURS)

- Distinguer potentiels, hauts potentiels et talents.
- Se doter de grilles de critères de potentiel pour objectiver la démarche.
- Croiser performance et potentiel.
- Animer une revue de potentiel ou people review.
- Bâtir des plans de développement et de succession.
- Faire des managers de réels partenaires dans la détection et le développement des compétences.
- Identifier les évolutions et bonnes pratiques en matière de gestion des talents
 - o outils de développement et de fidélisation ;
 - o égalité des chances, etc.