



Meras-Network est certifié ICPF & PSI (qualification figurant sur la liste CNEFOP) et enregistré au Datadock.

Programme « La GPEC, vision stratégique pour se développer »

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

2 jours – 14 heures

Pack Intra – 8 participants maximum

Parce que les individus sont de plus en plus déclarés comme la ressource principale de l'entreprise, la GPEC permet à l'homme de prendre toute sa place pour améliorer les performances des organisations. Le développement d'une entreprise est aussi conditionné par la « qualité » de ses ressources humaines. La GPEC est ainsi, une véritable démarche de valorisation du capital humain.

POUR QUI ?

Partenaires sociaux,
Managers, RRH ou autres
collaborateurs souhaitant
jouer un rôle actif dans
cette démarche.

PRE REQUIS : aucun

NOS +

Ateliers pratiques de
travail sur sa propre
entreprise ou son service,
unité.

Utilisation d'outils simples
réutilisables dans son
entreprise

> OBJECTIF :

- Comprendre les bases de la GPEC
- Comprendre la démarche compétences
- Comprendre le rôle des acteurs de la GPEC
- Acquérir le vocabulaire spécifique de la GPEC
- Lier la GPEC aux différentes politiques RH
- Appréhender les enjeux de la GPEC et ses différentes étapes

> PROGRAMME

■ Identifier les enjeux de la GPEC et son articulation avec la stratégie de l'entreprise

Les concepts de la GPEC

- Identifier le concept de GPEC, ses enjeux et son évolution historique
- Comprendre les liens de la GPEC avec les politiques RH
- Identifier les éléments juridiques autour de la GPEC (lien avec les contrats génération, l'égalité professionnelle, la pénibilité)
- La GPEC et les partenaires sociaux, les engagements.
- Les différentes réflexions et approches autour de la GPEC
- Les conditions de réussite d'une GPEC
- Le rôle des différents acteurs de la GPEC
- Acquérir le vocabulaire commun à la GPEC
(Métier – emploi-repères – référentiels emplois/compétences, classification des emplois...)

L'identification des compétences, base de la GPEC

- Identifier les emplois sensibles et stratégiques
- Réaliser un diagnostic de compétences (outils pour évaluer les compétences)
- Différencier les connaissances, les compétences techniques, transverses et comportementales.
- Identifier et hiérarchiser les compétences clés d'un emploi
- Réaliser la matrice des compétences collectives d'une équipe
- Réorienter les populations sensibles vers les métiers émergents

▪ Appréhender les enjeux de la GPEC et ses différentes étapes

Partir de la problématique d'entreprise et de ses objectifs pour clarifier la démarche compétences

- Les différents axes de la GPEC (compétences – mobilité – formation – performance – recrutement)
- La démarche RH au service de l'employabilité des salariés et en réponse à des engagements nouveaux
- L'analyse des métiers et l'élaboration des référentiels de compétences.
- La valorisation des compétences dans la construction des parcours professionnels : détection des talents
- Les entretiens professionnels et les bilans tous les 6 ans.
- La mise en place de plan d'action spécifique RH en réduisant les écarts de compétences.
- Les entretiens annuels d'évaluation et la gestion de la performance
- L'articulation entre gestion des compétences et classification des emplois.
- Les mobilités professionnelles
- La gestion des recrutements
- La communication autour d'une démarche compétences
- Les autres thèmes transverses relatifs à la GPEC : L'intergénérationnel...

Passer du référentiel de compétence au plan de formation et accompagner la professionnalisation des populations.

- L'élaboration du plan de formation
- L'éligibilité des actions de formation (Diplômes – titres professionnels – CQP – certifications inscrites au RNCP – l'inventaire de type A – B – C)
- Les différents dispositifs de formation (Plan – CPF – Période de professionnalisation, Contrat de professionnalisation – contrat d'apprentissage – POE – CIF – BC – VAE, ...)
- L'évaluation et la qualité de la formation
- L'impact de la loi du 5 mars 2014 sur la formation : ancrage fort entre la GPEC et la formation.
- La valeur ajoutée de la démarche compétences : partager des valeurs communes de performance, décloisonner les métiers, rapprocher les salariés, redonner du sens au métier de l'entreprise. Donner de la structure et des clés de compréhension à la vision de l'entreprise

> **VALIDATION DE LA FORMATION** : Remise d'une attestation de formation

> **MATERIEL PEDAGOGIQUE** : alternance de théorie & de mise en pratique intensive (*vidéo projection*)

> **ANIMATEURS** : Formateurs experts RH