

Faire vivre la démarche compétences (GPEC) au sein de votre organisation



RH-7 3 Jours (21 Heures)

Description

La réforme de 2018 sur la formation professionnelle confirme la place centrale de la compétence au cœur de l'entreprise. Au-delà des obligations légales, c'est avant tout un levier stratégique pour le développement et la compétitivité des entreprises. En effet, il est absolument nécessaire d'entrer dans une démarche GPEC ou Strategic Workforce Planning pour anticiper l'évolution des métiers, sécuriser les savoir-faire clés et développer les talents pour faire face à la pénurie de ressources. 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.

À qui s'adresse cette formation ?

Pour qui

DRH et RRH, chefs de projets GPEC, experts RH du secteur privé ou public.

Prérequis

Aucun.

Les objectifs de la formation

- Connaître les obligations légales.
- Acquérir une méthodologie de projet GPEC.
- Cartographier les métiers et les compétences.
- Définir des scénarii d'ajustement.
- Mettre en place des plans d'actions RH adaptés.

Programme de la formation

Avant le présentiel

- Un autodiagnostic.

Positionner la GPEC et ses enjeux dans la politique RH

- Cadre juridique et impacts.
- Marché de l'emploi local et territorial (GTEC).

S'approprier le vocabulaire et les outils de la GPEC

- Postes, emplois types, métiers, notion de compétence...
- Réaliser la cartographie métiers et le référentiel de compétences.

Initier une démarche GPEC et anticiper les évolutions

- Les 5 étapes d'une GPEC.
- Anticiper les évolutions de son entreprise et leur impact sur les emplois et les compétences.
- Emplois sensibles et stratégiques.
- Cibler et prioriser la démarche.

Mesurer les écarts de compétences

- S'appuyer sur les outils quantitatifs (pyramide des âges, projections d'effectifs...) et qualitatifs (évaluation de la performance et des compétences).
- En tirer des analyses pour le futur.

Réduire les écarts

- Définir les plans d'actions, chiffrer les scénarii.
- Argumenter ses choix auprès d'un comité de direction.

Faire vivre sa démarche GPEC

- Facteurs clés de succès.
- Impliquer les acteurs clés.

Après le présentiel

- Un programme de renforcement, un expert : "Accélérer la mise en œuvre de la GPEC". Des fiches outils méthodologiques.