

GPEC / GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

Durée (en heures)

14

Public concerné

Tout public.

Prérequis

La formation sera adaptée à votre niveau.

But de la formation

- Acquérir une méthode afin de mener un projet GPEC ;
- Bâtir des cartes métiers et un référentiel de compétences ;
- Comprendre le rôle du travail en équipe dans la démarche GPEC ;
- Projeter des plans d'actions RH pour réduire l'écart de compétences ;
- S'entraîner à présenter le projet GPEC à l'ensemble des acteurs.

Programme

1. Mettre en place la GPEC dans la GRH :

Une démarche GPEC exige, avant tout, une prise de conscience des défis inoculés lors d'un projet de ce type. C'est pour une telle raison que les acteurs impliqués s'obligent à repérer clairement et stratégiquement les emplois au niveau local et territorial, tout en se tenant au courant sur la dynamique du marché d'emploi plié sur l'évolution de son entreprise.

- Rapporter la GPEC à la GTEC ;
- Anticiper les évolutions majeures de son entreprise et son impact sur les emplois en utilisant la grille EMOFF ;
- Rappeler la loi sur l'obligation de négocier sa GPEC.

2. Connaître les méthodes de la GPEC et les utiliser : carte des professionnels et référentiel

compétences :

Étape suivante à prendre en compte : l'utilisation efficace des outils de la GPEC, y compris la configuration d'une carte de métiers bien délimitée et la mise en place d'un référentiel de compétences clairement défini. Pour y parvenir, cette formation vous assistera dans l'appréhension des notions clés liées à la terminologie typique (postes ; emplois-types ; métiers; familles professionnelles). Les acquis fondamentaux à ce niveau de la formation incluent :

- Élaborer une carte des métiers et choisir les bonnes voies d'entrées dans la GPEC ;
- Définir la notion de compétences et comprendre la genèse des compétences ;
- Identifier les différentes catégories de compétences (individuelles, collectives, stratégiques etc.)

Aussi bien que :

- Élaborer un dictionnaire de compétences pour faciliter la compréhension et l'évaluation des compétences requises et détenues des collaborateurs ;
- 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 de compétences à partir d'un cas "fil rouge".

3. Retenir les moyens et les compétences de l'entreprise :

La poursuite de la formation sur la GPEC vous offrira une approche structurée sur la gérance des ressources de l'entreprise, tout en suivant le principe conformément auquel une connaissance réelle des ressources disponibles exige concomitamment un cohabitat de l'analyse quantitative, au niveau des ressources, et de l'estimation qualitative, par rapport aux compétences : d'une part, l'approche quantitative des ressources suppose :

- L'élaboration la pyramide des âges et des anciennetés ;
- L'élaboration des matrices croisées.

D'autre part, les outils d'analyse qualitative des compétences individuelles exigent :

- D'utiliser la matrice performance potentiel ;
- D'élaborer la fusée des compétences d'un collaborateur ;
- D'élaborer la matrice des compétences collectives de l'équipe et en tirer des analyses pour le futur.

4. Mesurer et réduire l'écart de compétences - le plan d'accompagnement RH :

Une des missions principales revenant au gérant des emplois et des compétences consiste à la détermination des écarts de compétences afin d'empêcher le ralentissement de l'équilibre entre la demande et l'offre existant sur le marché. Par le biais de cette formation vous accéderez à un support théorique et pratique visant le développement de la mobilité et le renforcement des stratégies d'une GPEC réussie. Parmi les nombreux acquis que vous assimilerez, nous en précisons quelques-uns :

- Identifier les écarts de compétences entre les compétences détenues et les compétences exigées ;
- Distinguer les écarts de compétences et les plans d'actions RH ;
- Identifier tous les processus RH pour réduire l'écart de compétences ;
- S'appuyer sur des référentiels de compétences pour faciliter le recrutement ;

- Connecter le plan de formation à la stratégie de l'entreprise ;
- Identifier tous les autres plans d'actions RH possibles (VAE, bilan de compétences...).

5. Construire un dialogue pour garantir la réussite de la démarche :

Compte tenu du fait que la clé de la réussite d'une démarche GPEC est la collaboration des joueurs impliqués, on doit être informé sur la nécessité d'engager les autres dans le processus, puisque toute gérance s'améliore par une approche communicative. En des lignes synthétiques, réussir sa démarche GPEC veut dire :

- Savoir 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.

Méthodes pédagogiques

L'apprenant suivra cette formation avec un(e) formateur/formatrice en face à face pédagogique ou en petit groupe tous les jours de la semaine du lundi au samedi. Les heures pourront être modulables avec le ou la stagiaire. Le formateur et l'apprenant pourront s'ils le souhaitent, appliquer la formation sur le terrain, dans le principe pédagogique de la « formation-action ». STRAFORMATION décline cependant toute responsabilité en cas d'accident ayant lieu en dehors de leurs locaux. Les moyens pédagogiques utilisés seront les supports écrits mentionnés en annexe. La formation sera dispensée en inter, dans nos locaux équipés d'ordinateur connecté en réseau avec possibilité de faire des exercices en ligne sur internet et d'aborder les thèmes souhaités par la stagiaire avec des situations concrètes. La formation pourra avoir lieu au sein de l'entreprise cliente si cela leur est préférable.

Moyens pédagogiques

Le formateur adaptera le contenu pédagogique aux besoins de l'apprenant.

Fin de la formation

Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'apprenant à l'issue du stage, dans laquelle il sera indiqué l'intitulé de la formation, la nature, la durée de l'action ainsi que les objectifs atteints.