

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Faire le point de l'accord GPEC en place.
- Cibler les actions prioritaires à mener.
- Impliquer chaque salarié à être acteur de la « GPEC ».

PUBLIC VISE

- Collaborateur souhaitant ou devant mettre en place la logique prévisionnelle des emplois et des compétences

PRE REQUIS : Aucun

DURÉE : 14 Heures

- **Formule en présentiel**
2 jours consécutifs + suivi à 6 mois offert

INTERVENANT

- Consultant expert en ressources humaines
20 ans d'expérience professionnelle.

EVALUATION

- **Attestation de Formation**

A Noter :

- ¾ pratique
- Dynamiser le projet GPEC
- Se doter d'outils GPEC

PROGRAMME DE FORMATION DETAILLE

Positionner la GPEC dans la politique de GRH d'entreprise :

- Rappels de l'obligation triennale de négociation.
- Situer la démarche compétences dans le projet stratégique.
- Dresser le bilan des outils de GRH en place.
- Identifier les difficultés et les conditions de succès d'une démarche de GPEC.

Faire le point de la politique de gestion des ressources humaines en termes d'emplois et de compétences:

- Analyser les facteurs d'évolution de l'entreprise, l'impact sur les ressources et compétences.
- Evaluer et optimiser les actions ressources humaines.

Les outils complémentaires de la GPEC :

- Outils quantitatifs : écarts de compétences, fiche de poste type, référentiel d'emplois et compétences, la pyramide des âges et anciennetés, effectifs par catégories socioprofessionnelles, turn-over / Elaboration de la carte des métiers, familles professionnelles etc.
- Outils qualitatifs : Identifier les emplois cibles, les emplois sensibles, Evaluer les compétences : bilan professionnel, entretien professionnel, 360°, gestion des potentiels, validation des acquis...

Maintenir le cap du projet GPEC interne :

- Renforcer la mobilisation des acteurs interne : la Direction, l'encadrement, les salariés, représentants du personnel.
- Définir les objectifs de réalisation tenables.
- Articuler les outils GPEC, pertinents.
- Mettre en œuvre le plan d'action et poser des étapes de réalisation.

Evaluer et ajuster le plan d'action GPEC :

- Recruter, former, remplacer, réorganiser, reconvertir...

Evaluation à chaud du module de formation et engagements des participants à trois actions à mener.

METHODES ET MOYENS PEDAGOGIQUES

- Centrée sur la pratique, notre démarche pédagogique sera **active et interactive**.
- Recours à plusieurs modes d'animation **actifs** dans lesquels l'intervenant propose en alternance :
 - des exercices concrets individuels et collectifs ;
 - des apports méthodologiques ;
 - **des mises en situation** et entraînement ;
 - **discussions et échanges** sur les situations professionnelles à gérer au quotidien.

MODALITES D'ORGANISATION

- Limite de 6 participants sauf intra entreprise.
- En limitant le déplacement du stagiaire. Aix en Provence ou Marseille.
- Coût H.T. devis envoyé sur demande.

Contactez nous ! www.conseil-formation-competences.fr ou 06 87 41 24 75

