

La GPEC au service de la stratégie de l'entreprise

3 jours - 21 heures

Code formation : ADHGRH0287



adhara.fr

Objectifs

Acquérir une méthode pour mener un projet GPEC. Se doter d'un savoir-faire pour bâtir des cartes métiers et un référentiel compétences. Mettre en place des plans d'action RH pour réduire l'écart de compétences.

Participants

Responsables des Ressources Humaines, Dirigeants et Cadres Supérieurs, Gestionnaires et Responsables d'Equipe, Analystes RH, Consultants en Ressources Humaines, Représentants Syndicaux, Responsables de la Formation ou toute personne impliquée dans la planification stratégique de l'entreprise

Prérequis

Pas de prérequis pour cette formation

Pédagogie

La pédagogie est basée sur le principe de la dynamique de groupe avec alternance d'apports théoriques, de phases de réflexion collectives et individuelles, d'exercices, d'études de cas et de mises en situations observées. Formation / Action participative et interactive : les participants sont acteurs de leur formation notamment lors des mises en situation car ils s'appuient sur leurs connaissances, les expériences et mettront en œuvre les nouveaux outils présentés au cours de la session.

Remarques

Cette formation offre la possibilité d'une journée de retour sur expérience : Cette journée complémentaire favorise l'application pratique des concepts enseignés, garantissant ainsi une mise en œuvre réussie dans votre environnement professionnel. Nos conseillers sont à votre disposition pour plus d'information à ce sujet.

Certification

Profil de l'intervenant

Consultant-formateur expert. Suivi des compétences techniques et pédagogiques assuré par nos services.

Moyens techniques

Encadrement complet des stagiaires durant la formation. Espace d'accueil, configuration technique des salles et matériel pédagogique dédié pour les formations en centre. Remise d'une documentation pédagogique papier ou numérique à échéance de la formation.

Méthodes d'évaluation des acquis

Un contact téléphonique est systématiquement établi avec le stagiaire ou la personne chargée de son inscription afin de définir le positionnement. Si besoin, un questionnaire est adressé pour valider les prérequis en correspondance et obtenir toute précision nécessaire permettant l'adaptation de l'action. Durant la formation, des exercices individuels et collectifs sont proposés pour évaluer et valider les acquis du stagiaire. La feuille d'émargement signée par demi-journée ainsi que l'évaluation des acquis sont adressées avec la facture.

Programme

La GPEC au service de la stratégie de l'entreprise

3 jours - 21 heures

Code formation : ADHGRH0287



adhara.fr

Qu'est-ce que la GPEC

Les grands principes et objectifs d'un dispositif de GPEC

Les facteurs déclencheurs d'une démarche globale de GPEC (démographie des effectifs, stratégie RH, évolutions techniques et économiques, changement des valeurs de l'entreprise...)

Les impacts du déploiement de la GPEC dans le fonctionnement de l'entreprise – les clés de la réussite du projet

Les acteurs du dispositif

La structuration d'une démarche intégrée

La communication sur le projet

La formation des pilotes

Les étapes clés de déploiement du projet

La définition des attentes pour l'entreprise, les gains attendus

Le diagnostic de l'existant, le positionnement des postes et compétences clés

L'analyse des écarts entre existant et objectif

L'élaboration de la stratégie de réduction des écarts : politique de recrutement, promotion, formation, accompagnement autre...

Les concepts centraux de la GPEC

Les notions d'emploi- type, poste, référentiel métier, référentiel de poste, compétences, comportements professionnels

L'articulation entre compétences individuelles et collectives

Les différentes formes de mobilité

Les impacts de la réforme de la formation et de la création de la notion de sécurisation des parcours professionnels dans la mise en oeuvre de la démarche de GPEC

Les outils à disposition pour le déploiement de la démarche

Le rôle de conseil au diagnostic : les supports à la réflexion, les différents audits, les outils d'aide à la décision

La création des référentiels emploi/compétence : les grilles d'observation des postes, la matrice des compétences individuelles et collectives

Le positionnement des personnes : l'entretien professionnel comme facilitateur pour impliquer le personnel dans la démarche

L'accompagnement de la personne dans son positionnement au sein de la nouvelle structure envisagée : le bilan de compétences, le bilan professionnel, les autres dispositifs mobilisables

La refonte des outils de recrutement : la prise en compte des potentiels d'évolution, l'évaluation des motivations et acceptation du changement

Le choix du dispositif de formation adapté : formation externe/ interne, apprentissages informels, formation qualifiante, reconnaissance des acquis professionnels, construction de parcours de professionnalisation

Les aides à l'entreprise pour la mise en oeuvre de la démarche

Les relais conseils

Les différentes sources de financement