

PROGRAMME DE FORMATION

Concevoir votre démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Objectifs :

- Comprendre les objectifs et les enjeux d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)
- Connaître les obligations légales de l'entreprise en matière de GPEC
- Repérer la position et le rôle des acteurs de l'entreprise dans une démarche GPEC
- Maîtriser le vocabulaire associé à la GPEC (emploi repère, fonction, métier, compétence, famille d'emploi)
- Identifier les outils nécessaires à une démarche de GPEC

Public concerné et prérequis :

- Membres de la fonction RH
- Managers
- Élus

Modalités d'évaluation des acquis :

Quizz, exercices, jeux de rôles

Moyens pédagogiques et techniques :

- Une méthodologie éprouvée dans des entreprises clientes.
- Une démarche inscrite dans une dynamique de changement et un fonctionnement en mode projet.
- L'expérience opérationnelle des formateurs consultants.

Délais et moyens pour accéder à la formation :

Nous préconisons un délai d'un mois pour planifier et organiser une session de formation, en fonction des contraintes logistiques et calendaires.

Toute demande d'information supplémentaire ou de dates est à adresser à Nathalie Bellini (06 72 25 59 10 - bellini@ideeconsultants.fr)

Lieu d'animation :

Au sein de votre établissement ou autre lieu à convenir, sur l'ensemble du territoire français. Nous pouvons également vous accueillir en nos locaux à Boulogne-Billancourt (92).

Accessibilité aux personnes à mobilité réduite :

Pour tout renseignement et adaptation à des besoins spécifiques, veuillez contacter Nathalie Bellini (06 72 25 59 10 - bellini@ideeconsultants.fr)

Durée : 2 jours (14 heures)

Effectif : 12 personnes

Référence : RH2

Tarif : Devis sur demande

Sanction visée : Attestation de présence

Horaires : 09h00 – 12h30 / 13h30 – 17h00

PROGRAMME DE FORMATION

Concevoir votre démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Programme :

Comprendre les enjeux d'une démarche de GPEC

- Les objectifs de la GPEC
- Le lien entre les évolutions économiques, la stratégie de l'entreprise et la GPEC
- L'obligation légale de négocier

Réussir sa démarche de GPEC

- La place de la communication
- Les acteurs de la démarche et leur rôle

Intégrer les évolutions de l'entreprise dans la politique RH de l'entreprise

- Définir les scénarios d'évolutions des métiers et des compétences de l'entreprise
- Traduire les évolutions de l'entreprise en besoin de compétences et en emploi

La démarche de GPEC : Le partage des notions et du vocabulaire

- Différencier les postes, des emplois type, des fonctions, des familles professionnelles, ...

Les outils de la démarche GPEC

- Le repérage et l'analyse des compétences de l'entreprise
- L'élaboration d'un répertoire des métiers et d'une cartographie des compétences
- L'intérêt d'un observatoire des métiers

Adapter l'emploi et les compétences actuels aux besoins futurs de l'entreprise

- Diagnostiquer les écarts entre les besoins futurs de l'entreprise et les ressources actuelles en termes d'emploi et de compétences
- Comprendre comment réduire ces écarts
- Connaître les outils d'accompagnement des salariés (bilan de compétences, formation, VAE, mobilité interne et externe, ...)
- Faire évoluer la politique de recrutement et de formation de l'entreprise

Négocier un accord GPEC

- Connaître les acteurs de la négociation
- Identifier les étapes de la négociation
- Comprendre les enjeux de la concertation et de la négociation