

METTRE EN PLACE UNE GPEC EFFICACE

INTITULE

OBJECTIFS

- Point le principe de base de la GPEC
- Rappeler les textes réglementaires
- Etre capable de mettre en place avec des outils opérationnels, pragmatiques et concrets une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- Avoir les connaissances nécessaires pour définir un plan de gestion par les compétences adéquat à la structure visée

PRE REQUIS

Aucun
Compréhension de la langue française

PUBLIC CONCERNE

Toute personne chargée de la formation dans l'entreprise : Directeur, Responsable Ressources Humaines, Formation, Administratif, Comptable, Responsable, Assistante

MOYEN D'ENCADREMENT DE LA FORMATION

Consultante Formatrice

DUREE

2 à 5 jours en fonction de la demande et du besoin en connaissance

LIEU

En entreprise ou en centre

MOYENS PEDAGOGIQUES

Pédagogie utilisée et Rythme pédagogique :
Théorie et cas pratiques, simulation, cas concrets et exercices pratiques
Livret pédagogique remis à chaque stagiaire
Diaporama exposé par vidéo projection
Paper bord

EFFECTIVITE DE LA FORMATION

Emargements

MODALITES D'EVALUATION

Attestation de stage

PROGRAMME

Management stratégique des RH: la GPEC comme outil et « arme » de la performance

1 - GPEC , de quoi s'agit-il ?

Définition,

- 1-2 - les enjeux
- 1-3- Les principes clés: Mémento
- 1-4 - La GPEC, Que dit la loi ?
- 1-5 – le modèle de base pour la GPE
- 1-6 - Quels contenus pour un dispositif de GPEC

Les notions de base, quel vocabulaire utilise t'on ?

- 2-1 le poste : une position de travail spécifique
- 2-2 Emploi type: un regroupement cohérent d'activités

2 - La Compétence au cœur de de la GRH

- 2-1 – Compétence : quelle définition choisir ?
- 2-2 - La compétence, un savoir-faire opérationnel « validable »
- 2-3 - Démarche compétences: implication collective et individuelle
Exemple d'une approche collective dans le métier de l'hôtellerie
- 2-4 - l'architecture du système

3 - Élaboration d'un référentiel compétences

- 3-1 - Caractéristiques d'un référentiel
- 3-2 - Process d'élaboration d'un référentiel compétences
- 3-3 - Les outils

4 - Etudes de cas

- 4-1 - Lier compétences et projets associatifs
- 4-2 - Anticiper les menaces sur l'emploi
- 4-3 - Nouvelles organisations: vaincre les résistances au changement
- 4-4 - Contre les pénuries de compétences, miser sur la GPEC

5- La GPEC, les liens connexes et stratégiques

- 5-1 Manager par la performance
- 5-2 compétences et rémunérations, quel lien stratégique dans La gestion des Ressources Humaines