

PARTICIPANTS:

Responsables RH ou membres des services RH chargés d'élaborer ou de mettre en œuvre la GPEC

OBJECTIFS:

- Développer une méthode appropriée pour conduire une démarche GPEC
- Construire un plan prévisionnel d'actions permettant d'anticiper les évolutions des métiers et des compétences.
- S'approprier les outils de gestion et de développement des compétences : répertoire métiers, référentiels de compétences, fiches emplois.
- Mettre en place un plan d'actions RH et de communication adapté

LES PLUS DE CETTE FORMATION:

- Une mise en pratique concrète de la méthode et des outils de GPEC
- De nombreuses applications pratiques traitées en groupes pour illustrer les thèmes abordés : exercices, jeux de rôles, échanges et témoignages
- Formation très opérationnelle organisée autour de réalisations concrètes réutilisables en entreprise
- Ouvrage inclus - Animée par un praticien RH de haut niveau, cette formation permet d'analyser et de s'approprier les outils et méthodes pour bâtir une GPEC performante

Durée: 2 jours /Prix : 250 000 F CFA HTVA

Date : 16-17 /04/ 2019

Lieu: Hôtel ALAFIFA/ Cabinet ITTE

Des leaders qui nous font confiance



I-GPEC ET STRATÉGIE D'ENTREPRISE

- Diagnostiquer le besoin de son entreprise : état des lieux de la stratégie et de la démarche emploi-compétence
 - Les portes d'entrée d'une GPEC
 - Articulation avec la politique et dispositifs RH : recrutement, formation, mobilité,...
- Exercice : identifier les rôles et enjeux des acteurs de la GPEC

II-LES ÉTAPES DE MISE EN ŒUVRE D'UNE GPEC RÉUSSIE

- Définir les objectifs visés, les enjeux, les acteurs et moyens mis en œuvre
- Constituer un groupe projet, Définir les axes stratégiques de l'entreprise
- Exercice : faire l'état des lieux de son entreprise
- Analyser l'existant : connaître ses ressources actuelles (hommes et emplois) sur le plan quantitatif et qualitatif
- Identifier les facteurs d'évolutions ayant un impact sur les emplois et les compétences
- Élaborer des plans d'action visant à réduire les écarts entre les besoins et ressources Analyse d'un cas pratique pour identifier les facteurs d'évolution et construire un plan d'action

III-IDENTIFIER LES COMPÉTENCES/MÉTIER ET BÂTIR DES OUTILS PERFORMANTS:

- Clarifier les différentes notions : compétence, poste, fonction, emploi-type, référentiel métiers/compétences...
- Élaborer le référentiel métier et les passerelles métiers : identifier les emplois sensibles et stratégiques
- Construire les définitions de fonction ou de poste : les points-clés
- Élaborer le référentiel de compétences : les différentes méthodologies
- Graduer les niveaux de compétences

Cas pratique : construire un référentiel métier à partir d'exemples de référentiel métier, compétences et de fiches fonctions

IV-ÉVALUER LES COMPÉTENCES:

- Les différents modes d'évaluation : entretien d'évaluation, entretien professionnel, bilan de compétences...
- Articuler la GPEC et les entretiens professionnels

V- DÉVELOPPER ET VALORISER LES COMPÉTENCES

- Formation : articulation de la politique formation avec la GPEC
 - Mobilité : entretien de mobilité interne, aires de mobilité, parcours de professionnalisation
 - Gestion des carrières : analyse de potentiels "people review", plans de succession
 - Knowledge management, tutorat et auto-formation
- Exemples de grilles d'analyses de potentiel

VI-COMMUNIQUER SUR LA DÉMARCHE ET IMPLIQUER LES ACTEURS:

- La GPEC et ses acteurs : RH, managers et salariés, direction
- Exercice : construire un plan de communication interne
- Mise en situation : "vendre" la démarche GPEC à un manager
- Limites et risques de la démarche
- Les clés de réussite de la GPEC.

L'offre intègre la pause café, le déjeuner et la location de la salle de formation.

Scat Urbam B4, 1^{er} étage en face IEF PA Dakar- SN Dkr-2008-B-4176 / Tel : Tel : 00 221 77 703 69 69/ 33 827 76 72

E-mail : contact@itteconsulting.com -- Site : www.itteconsulting.com