

GPEC: Mettre en Œuvre un Dispositif Performant

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

SUPPORT ET PÉDAGOGIE :

- 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

Date: 11 au 12 Avril 2022

Cout: 250 000F HTVA

Lieu: ITTE Dakar

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

DU 11 AU 12 AVRIL 2022

PROGRAMME

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/MÉTIERS 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.