

Mener une démarche de Gestion Prév. des Emplois et Compétences (GPEC)

Objectifs

Compétence visée

- Mener une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC)

Aptitudes

- Développer une méthode appropriée pour conduire une démarche GPEC
- S'appropriier les outils-clés de la démarche compétences
- Mettre en place un plan d'action RH et de communication adapté

Les plus de ce programme

Modalités de positionnement et d'évaluation

- Évaluation des acquis à l'entrée et à la fin de la formation, par grille de positionnement

Modalités pédagogiques

- Apports théoriques et méthodologiques
- Travail sur les situations concrètes rapportées par les participants

Formation accessible aux professionnels en situation de handicap

1. Les nouveaux enjeux de la GPEC

- vieillissement de la population active
- gestion des départs à la retraite
- législation de la formation continue
- négociation sur la GPEC
- flexibilité et adaptation continue des compétences

2. Les conditions d'une mise en place réussie

- définir les concepts de base de la logique "emploi-compétence" (compétences, emplois-types, référentiels d'activité)
- intégrer la GPEC dans le projet d'entreprise
- constituer une équipe de projet
- communiquer sur le projet
- l'accompagnement de l'encadrement dans ses nouvelles missions de management des compétences (entretien annuel, entretien professionnel, DIF)
- le rôle des représentants du personnel

3. Construire des référentiels performants

- déterminer les emplois-cibles
- quels types de compétences évaluer : compétences stratégiques, transverses ?
- l'identification des degrés de la compétence
- quelles représentations graphiques utiliser ?
- identifier et promouvoir des aires de mobilité professionnelle

Atelier : élaboration de référentiels de compétences en sous-groupes

4. Optimiser l'utilisation de la démarche emploi-compétence

- intégrer la gestion par les compétences dans les diverses pratiques de GRH
- la démarche compétence et le recrutement
- l'articulation GPEC / plan de formation / DIF
- les bonnes pratiques des entreprises
- l'organisation qualifiante : comment favoriser l'émergence des compétences ?
- la gestion des compétences et innovation (produits, process, organisation)

Atelier : élaboration d'une matrice collective des compétences et analyse des conséquences en RH

5. Reconnaître et valoriser les compétences

- la métacompétence, un concept essentiel
- le portefeuille individuel de compétence
- les diverses pratiques de rémunération des compétences

Public

Fonctions RH - Responsables opérationnels qui mettent en place l'évaluation des compétences et la gestion des emplois. Pas de prérequis

Durée

3 jours