

LES BASES DE LA GPEC





Public concerné :

Toute personne amenée à travailler au sein du service ressources humaines.




Prérequis :

Néant

Objectifs pédagogiques :

-  Maitriser le cadre général de la GPEC
-  Acquérir et comprendre le vocabulaire spécifique de la GPEC
-  Identifier les enjeux et les limites de la mise en œuvre d'une GPEC
-  Maitriser la démarche et les outils de la GPEC








Moyens pédagogiques et techniques :

-  Face à face pédagogique
-  Participation active, mise en situation, apports théoriques de l'intervenant et exemples concrets
-  Support pédagogique et livrable personnalisé remis à chaque participant

En fin de formation, le stagiaire doit être capable de maîtriser le vocabulaire et la démarche afférente à la mise en œuvre de la GPEC (aspects légaux de la GPEC, enjeux et limites).

PROGRAMME

Séquence 1 : Identifier les enjeux et les fondements de la GPEC

-  Définir ce qu'est la GPEC : historique et évolution
-  Identifier pour son entreprise l'intérêt et les enjeux d'une démarche GPEC
-  Connaître les points clés de la loi
-  Identifier le cadre légal de l'accord GPEC
-  Les questions à se poser avant d'aller vers une GPEC
-  Maitriser les principes au fondement de la démarche
-  Acquérir le vocabulaire commun lié à la GPEC : compétence, potentiel, aptitude, fonction, emploi, poste, activité, famille et filière professionnelles, fiche de fonction et de poste, veille emploi, répertoire et référentiel emploi, cartographie emploi...



Séquence 2 : Élaborer le répertoire des emplois-types et les fiches de fonction

- ☺ Maîtriser le concept d'emploi-type
- ☺ Savoir rédiger les fiches de fonction
- ☺ Formaliser le répertoire des emplois ou des fonctions

Séquence 3 : Évaluer les compétences existantes et analyser prospectivement les emplois et les compétences.

- ☺ Élaborer un référentiel de compétences
- ☺ Évaluer individuellement les compétences stratégiques
- ☺ Analyser les effectifs par catégorie d'emploi et classe d'âge
- ☺ Analyser l'évolution des effectifs par emploi-type
- ☺ Identifier et analyser les emplois sensibles et stratégiques
- ☺ Identifier les publics en difficulté (senior, travailleurs handicapés, salariés en apprentissage) et maîtriser les règles légales afférentes
- ☺ Identifier et analyser les besoins en compétences
- ☺ Analyser et mesurer les écarts

Séquence 4 : Gérer les écarts d'effectifs et de compétences

- ☺ Réorganiser le travail
- ☺ Recruter pour satisfaire les besoins
- ☺ Former les équipes
- ☺ Développer la mobilité

Exercices : mise en situation et réalisation d'outils.

Conclusion

