

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

SESSION DE FORMATION INTERENTREPRISES

OBJECTIFS

- Mettre en place une GPEC,
- Utiliser la GPEC comme outil d'amélioration et de pérennisation de l'entreprise.

PUBLIC

- Directeur des Ressources Humaines
- Responsable des Ressources Humaines
- Chef de projets GPEC.

CETTE FORMATION

- 2 jours, 1 000 € nets de taxes par participant¹.
- Quand et où : Nous consulter.

PRÉINSCRIPTION

Pour recevoir une offre et vous préinscrire², adressez-nous vos coordonnées par mail à formation@iddes.fr.

¹) Hors frais de vie et de déplacement.

²) Cf. conditions générales.

1^{ère} PARTIE : GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

INTRODUCTION :

- Les obligations réglementaires concernant la GPEC,
- Généralités :
 - La GPEC : un projet transversal au service de la performance de demain ;
 - La GPEC au sein de la gestion des ressources humaines.

ÉTAT DES LIEUX DES SAVOIRS ET SAVOIR-FAIRE DE L'ENTREPRISE :

- Définir les métiers de son entreprise,
- Définir les compétences clefs,
- Extraire d'une fonction les compétences associées :
 - Les méthodes : interview, auto-description ...
 - La vérification de la validité des informations.
- Formaliser les fiches de fonction et de poste ;
- Mettre à jour les fiches ;
- Cataloguer les savoirs et savoir-faire de l'entreprise.

DÉFINIR LES MÉTIERS DE DEMAIN :

- Les différentes sources d'informations,
- L'interview :
 - Du chef d'entreprise,
 - Des managers,
 - Des autres niveaux hiérarchiques,
- Identifier et cataloguer les compétences de demain,
- Obtenir le consensus sur l'état des lieux et les perspectives.

2^{ème} PARTIE : GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES

LA STRATÉGIE DE RÉAJUSTEMENT :

- Identifier les évolutions de compétence nécessaires ;
- Identifier les évolutions relevant de la formation ;
- Relier entre elles : la personne, les compétences et ses besoins de compétence dans le cadre d'un projet professionnel ;
- Prioriser les besoins de formation suivant:
 - Le cadre conventionnel (DIF ...) ;
 - Les risques de caducité/obsolescence des compétences ;
- Faire du plan de formation un consensus au sein de l'entreprise ;
- Rédiger le plan de formation ;
- Identifier, acheter (ou réaliser en interne) et planifier les formations.

PILOTER LE PLAN DE FORMATION :

- Mesurer l'avancement du plan de formation ;
- Mesurer l'efficacité de la formation et suivre le gain de compétence ;
- Analyser les résultats ;
- Améliorer le plan de formation.

REVOIR ET AMÉLIORER LA GPEC :

- Faire évoluer les fiches (fonction et/ou poste) ;
- Recueillir le retour d'expérience ;
- Réactualiser l'ensemble des catalogues ;
- Représenter et communiquer sur les résultats obtenus.

Rév.3

