

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences



2 jours - 14 heures

Code formation : RHRH140

www.adhara.fr

Objectifs

Acquérir une méthode pour mener un projet GPEC. Se doter d'un savoir-faire pour bâtir des cartes métiers et un référentiel compétences. Mettre en place des plans d'action RH pour réduire l'écart de compétences.

Participants

DRH et responsables des RH, chefs de projet GPEC. Responsables de la mobilité ou de la formation.

Pédagogie

La pédagogie est basée sur le principe de la dynamique de groupe avec alternance d'apports théoriques, de phases de réflexion collectives et individuelles, d'exercices, d'études de cas et de mises en situations observées. Formation / Action participative et interactive : les participants sont acteurs de leur formation notamment lors des mises en situation car ils s'appuient sur leurs connaissances, les expériences et mettront en oeuvre les nouveaux outils présentés au cours de la session.

Profil de l'intervenant

Consultant-formateur expert sur cette thématique. Suivi des compétences techniques et pédagogiques assurée par nos services.

Moyens techniques

Encadrement complet des stagiaires durant la formation. Espace d'accueil, configuration technique des salles et matériel pédagogique dédié pour les formations en centre. Remise d'une documentation pédagogique papier ou numérique à échéance de la formation.

Méthodes d'évaluation des acquis

Exercices individuels et collectifs durant la formation. Evaluation des acquis et attestation de fin de stage adressés avec la facture.

Programme

Positionner la GPEC dans la GRH

Anticiper les évolutions majeures.

Analyser les facteurs d'évolution de l'entreprise

Identifier l'impact des changements sur les emplois et définir les emplois sensibles.

Situer la GPEC dans la stratégie de l'entreprise.

Utiliser les outils de la GPEC

Identifier l'impact des changements sur les emplois et définir les emplois sensibles.

Situer la GPEC dans la stratégie de l'entreprise.

Savoir construire un référentiel des emplois.

Choisir l'approche de la compétence la plus adaptée.

Définir les compétences individuelles, collectives, stratégiques, macro compétences, cognitives...

Élaborer un répertoire des compétences

La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences



2 jours - 14 heures

Code formation : RHRH140

www.adhara.fr

Connaître les ressources et les compétences de l'entreprise

Utiliser une approche quantitative pour connaître la structure actuelle des emplois et les évolutions en nombre.

Connaître et choisir les outils d'analyse qualitative des compétences : appréciation de la performance compétence, potentiel.

Mettre en place une véritable politique de GRH en utilisant la démarche compétences

Faciliter les recrutements en s'appuyant sur les référentiels compétences

Connecter le plan de formation à la stratégie de l'entreprise.. Passer de la formation à l'ingénierie des compétences.

Mettre en place un dispositif de mobilité en utilisant les aires de mobilité.

Communiquer pour garantir le succès de la démarche

Présenter et vendre le plan d'action en adaptant le message aux acteurs (DG, managers, syndicats).

Faire de l'encadrement le premier acteur en matière de compétences