

Mettre en place une GPEC - Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences



OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- Décrire et faire évoluer les fonctions et les postes
- Coter les postes



PUBLIC CONCERNE

- DRH, RRH, chefs de projet GPEC, responsables de la mobilité ou responsables formation



PREREQUIS

- Pas de prérequis spécifiques



MOYENS PEDAGOGIQUES

- Réflexion de groupe et apports théoriques du formateur
- Travail d'échange avec les participants sous forme de réunion-discussion
- Utilisation de cas concrets issus de l'expérience professionnelle
- Validation des acquis par des questionnaires, des tests d'évaluation, des mises en situation et des jeux pédagogiques
- Alternance entre apports théoriques et exercices pratiques (en moyenne 30 à 50%)
- Remise d'un support de cours.



MODALITES D'ÉVALUATION

- Feuille de présence signée en demi-journée,
- Evaluation des acquis tout au long de la formation,
- Questionnaire de satisfaction,
- Attestation de stage à chaque apprenant,
- Positionnement préalable oral ou écrit,
- Evaluation formative tout au long de la formation,
- Evaluation sommative faite par le formateur ou à l'aide des certifications disponibles



MOYENS TECHNIQUES EN PRESENTIEL

- Accueil des stagiaires dans une salle dédiée à la formation équipée à minima d'un vidéo projecteur et d'un tableau blanc et/ou paperboard.
- Pour les formations nécessitant un ordinateur, un PC est mis à disposition de chaque participant.



MOYENS TECHNIQUES EN DISTANCIEL

- A l'aide d'un logiciel (Teams, Zoom...), d'un micro et éventuellement d'une caméra les apprenants interagissent et communiquent entre eux et avec le formateur.
- Sessions organisées en inter comme en intra entreprise.
- L'accès à l'environnement d'apprentissage ainsi qu'aux preuves de suivi et d'assiduité (émargement, évaluation) est assuré.
- Pour toute question avant et pendant le parcours, assistance technique à disposition au 04 67 13 45 45.



ORGANISATION

- Délai d'accès : 5 jours ouvrés (délai variable en fonction du financeur)
- Les cours ont lieu de 9h à 12h30 et de 13h30 à 17h



ACCESSIBILITE

- Les personnes en situation de handicap sont invitées à nous contacter directement, afin d'étudier ensemble les possibilités de suivre la formation.
- Pour tout renseignement, notre référent handicap reste à votre disposition : mteyssedou@ait.fr



PROFIL FORMATEUR

- Nos formateurs sont des experts dans leurs domaines d'intervention
- Leur expérience de terrain et leurs qualités pédagogiques constituent un gage de qualité.



CERTIFICATION POSSIBLE

- Aucune

Mettre en place une GPEC - Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

PRESENTATION DE LA FORMATION, DES PARTICIPANTS ET DE LEURS ATTENTES SPECIFIQUES

POSITIONNEMENT DE LA GPEC DANS LA GRH (GESTION DES RESSOURCES HUMAINES)

- Positionnement de la GPEC dans la GRH (Gestion des Ressources Humaines)
- 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

CONNAITRE LES RESSOURCES ET LES COMPETENCES

- Utiliser une approche quantitative pour connaître la structure actuelle des emplois et les évolutions
- Connaître et choisir les outils d'analyse qualitative des compétences : appréciation du potentiel

LA TERMINOLOGIE

- Distinguer : capacité compétence, aptitude et qualification
- Définir le concept de compétence
- Les typologies : compétences individuelles, collectives, stratégiques, transverses, macro compétences, etc.
- Les grandes familles de compétences
- Fonction, emploi-type, poste, activité, tâche
- Métiers, familles professionnelles

IDENTIFICATION DES EMPLOIS ET COMPETENCES CIBLES, ELABORATION DU PLAN GPEC ET CONCEPTION D'UNE DEMARCHE VISANT A METTRE EN ŒUVRE LE PLAN GPEC

- Élaboration du plan GPEC
- Résultats à atteindre
- Moyens à mettre en œuvre en vue de réduire les écarts en terme de compétences
- Démarche visant à mettre en œuvre le plan de GPEC
- Les phases du projet (initialisation, préparation, planification, pilotage et bilan)

METTRE EN PLACE LES DEFINITIONS DE FONCTION

- Comment les écrire ?
- Les différentes rubriques
- L'utilisation et l'évolution des descriptions de fonction

SYNTHESE ET PLAN D'ACTION

- Déterminer les principaux axes de progrès par participant

BILAN, EVALUATION ET SYNTHESE DE LA FORMATION