



Mettre en place une démarche GPEC

Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Doter l'entreprise des ressources humaines nécessaires en quantité et qualité au moment voulu a conduit nombre d'entreprises à s'interroger très tôt sur la façon de rendre compatibles les ressources et les emplois.

Ces interrogations ajoutées à un contexte légal depuis 2005 nécessite de mettre en place une gestion prévisionnelle rigoureuse afin d'anticiper les besoins à plus ou moins long terme au regard de la stratégie de l'entreprise et des facteurs clés d'évolution des emplois et des compétences. La GPEC s'inscrit dans une politique RH cohérente lisible et nécessite la mobilisation de tous les acteurs : salariés, représentants, DRH, chef d'entreprise.

OBJECTIFS

- Identifier les acteurs et enjeux de la GPEC
- Savoir mettre en œuvre un projet GPEC
- Connaître les étapes du projet
- Savoir construire les outils de la GPEC :

PROGRAMME

GPEC : éviter les erreurs de casting !

Finalités et principes de la GPEC

Historique et contexte légal
Atouts pour l'entreprise et bénéfices potentiels
Principes généraux : pourquoi initier une démarche dans son entreprise
Définir les finalités et contours de la démarche dans son entreprise

Définir et organiser le pilotage de la GPEC

Les acteurs clés
La stratégie de l'entreprise et la place de la GPEC
Le cahier des charges
Un planning réaliste et des moyens
Communiquer sur la démarche

Cadrer et préparer le projet

Les conditions de réussite et les étapes clés
La problématique de l'entreprise et ses objectifs
Outils : carte des métiers, carte des emplois, référentiels...
La cible emplois / compétences de l'entreprise à 3 ou 5 ans
Les différents types et modèle de compétences
Rédiger une définition de fonction

Ressources à mobiliser

Outils de recensement et statistiques (système d'information)
Les ressources sur le plan quantitatif :
évolution des effectifs, pyramide des âges, ancienneté, flux
Les ressources sur le plan qualitatif :
entretiens annuels, bilans professionnels, potentiels
Facteurs d'évolution des emplois et des compétences

Les plans d'action

le plan de professionnalisation
le turn-over et le plan d'embauche
les formations
le recrutement
la mobilité interne
l'organisation du travail
Ajuster les compétences actuelles aux évolutions et aux besoins de l'entreprise
Outils et méthodes pour évaluer les compétences
Réorienter des populations sensibles : redéployer des effectifs, accompagner les reconversions

Assurer la pérennité de la GPEC

Rôle des acteurs / Comité GPEC
Les indicateurs / revue annuelle
Plans de communication ciblés
Adéquation avec la politique RH en place



PUBLIC

RRH, Responsable développement Rh,
Responsable gestion des compétences, collaborateur DRH, chef d'entreprise.

PEDAGOGIE

Participation inter- active des stagiaires.
Alternance théorie/pratique.

Dynamique de groupe à partir de situations existantes : analyse de cas pratiques.

INTERVENANTS

Selon le thème de la formation, CQFD sélectionne un pédagogue possédant une expérience significative, une maîtrise opérationnelle et un profil particulier : commissaire aux comptes, sophrologue, médecin, chanteur d'opéra, senior manager, chef de cuisine, gouvernante, journaliste, animateur policier, etc...

