

## FORMATION

# « GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC), FONDAMENTAUX, DEMARCHE ET OUTILS »



**2 JOURS – ADAPTABLE ET MODULABLE** (version 1<sup>er</sup> mars 2022)

**Pré-requis :** Aucun ; un temps d'échange en amont de la formation pour ajuster le programme et les modalités d'animation au plus près du besoin et des attendus

### Objectifs

**A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de**

- ☞ Identifier et valider les enjeux pour l'entreprise et ses différents acteurs (*Direction, Managers, Equipe RH, Collaborateurs, Partenaires sociaux*) d'une démarche GPEC
- ☞ S'approprier le cadre, la terminologie et la culture juridique, technique et financière des différents champs d'intervention de la GPEC
- ☞ Se positionner parmi les acteurs internes et externes de la GPEC
- ☞ Réaliser un diagnostic de l'existant, proposer et mettre en œuvre un plan d'action et des outils de développement RH pertinents et efficaces en adéquation avec la stratégie de l'entreprise

### Public

- ☞ Dirigeants, Professionnels RH, Managers, Partenaires sociaux, Etudiants en formation RH initiale et continue
- ☞ Toute personne désireuse de monter en compétences en développement RH

### Méthodes mobilisées

- ☞ Selon le process « Appel, Apport, Ancrage »
- ☞ 80% cas pratiques (ateliers, vidéos, quizz, ludopédagogie, jeux de rôles...) - 20% apports théoriques ; des échanges autour de situations concrètes rencontrées par les participants

**Modalités d'évaluation :** évaluation des acquis en début et fin de formation (quizz de positionnement), et tout au long de la formation (*QCM, jeux, mises en situation avant apports*)

### Modalités, délais d'accès et tarifs

- ☞ Nos formations étant réalisées sur-mesure, nous programmerons les dates en fonction de vos contraintes et de nos disponibilités et vous adresserons un devis après étude de vos besoins
- ☞ Nous consulter pour toute question relative à l'accessibilité de nos formations aux personnes en situation de handicap pour envisager les possibilités d'adaptation

**Nos références :** 25 ans d'expérience en développement RH PME/grand groupe ; audits, mise en place d'une démarche et formation GPEC pour les élus et équipes RH dans les secteurs associatifs, publics et entreprises, formation de formateurs en Master RH- Responsable Formation Développement des Compétences - CESI

## Programme

### 1ère Partie : Le développement des ressources humaines et des compétences, levier de l'implication et de la performance durable

- ☞ De la responsabilité et de l'intérêt des employeurs à garantir l'adaptation et l'évolution de leurs salariés tout au long de leur vie professionnelle
- ☞ La GPEC, au cœur de la conduite du changement, la formation, un moyen parmi d'autres pour le réussir

### 2ème Partie GPEC : De quoi parle-t-on ?

- ☞ Le contexte : changement permanent, compétences éphémères, modalités d'apprentissage revisités (*impact de la digitalisation*), notion d'appétence
- ☞ Les enjeux d'une démarche GPEC
- ☞ Le cadre légal, la place de la négociation collective
- ☞ Le positionnement et le rôle des différents acteurs

### 3ème Partie GPEC : Les différents domaines de la GPEC (*objectifs, contenu, boîte à outils, articulation entre chacun d'eux : « La boussole »*)

- ☞ L'organisation cible
- ☞ Le référentiel des métiers et des compétences, la définition des fonctions et des postes
- ☞ Les entretiens d'évaluation et les entretiens professionnels
- ☞ Le plan et la gestion de la formation
- ☞ Le recrutement, la mobilité, la gestion des talents

### 4ème Partie : La formation professionnelle tout au long de la vie

- ☞ Passage d'une obligation fiscale à une obligation sociale, à « la liberté de choisir son avenir professionnel »
- ☞ Les obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle
- ☞ Les acteurs, financeurs, dispositifs d'appui conseil et outils de recueil des besoins et de développement des compétences et qualifications : zoom sur France Compétences et les opérateurs de compétences (OPCO), le plan de développement des compétences, l'entretien professionnel, le conseil en évolution professionnelle (CEP), le compte personnel d'activité (CPA) et le Compte Personnel Formation (CPF)

### Nos certifications

- ☞ MBTI Niveaux I et II, Praticien PNL, Wellscan (*démarche 2.0 d'évaluation de la QVT et prévention des RPS*)
- ☞ Référencement INTEFP (*Institut National du Travail de l'Emploi et de la Formation*) au « Formations communes au Dialogue social »

