

FORMATION

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



2 JOURS – ADAPTABLE ET MODULABLE

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
- ☞ Déployer les nouvelles réformes en s'appropriant 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, de proposer et de mettre en œuvre un plan d'action et des outils de développement RH pertinents et efficaces en adéquation avec la stratégie de l'entreprise

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 revisitées (*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 - Impact des nouvelles réformes

- ☞ 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 avec la nouvelle réglementation
- ☞ 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 nouveaux opérateurs de compétences (*OPCO*), le plan de formation, l'entretien professionnel, le conseil en évolution professionnelle (*CEP*), le compte personnel d'activité (*CPA*) et le Compte Personnel Formation (*CPF*)

Animation

- ☞ Selon le process « Appel, Apport, Ancrage »
- ☞ Pédagogie dynamique et outils variés : jeux, cas pratiques, questionnements, métaplan, travaux en groupe sur des cas concrets, vidéos, témoignages, quizz

Public

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