

Thème : La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Population cible : DRH et responsable des RH, chef de projets GPEC, responsable du développement RH, de la mobilité ou de la formation du secteur privé ou public.

Durée: 10 Jours

Formateurs: Mr. Hafedh LAROUSI & Mme Dhouha MATMATI LAROUSI

<p>Objectifs de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • . Comprendre les enjeux d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences • Connaître les Outils en matière de GPEC, mobilité et formation. • Acquérir une méthode pour mener un projet GPEC en impliquant tous les acteurs. 	<p>Objectifs pédagogiques:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clarifier le périmètre d'action prioritaire (emplois sensibles ou stratégiques). • Se doter d'un savoir-faire pour bâtir des cartes métiers et un référentiel de compétences. • Mettre en place des plans d'actions RH pour réduire les écarts de compétences.
---	--

Jours	Contenus/ Concepts clés à aborder	Méthodes et Moyens Pédagogiques	Durée (Heures)	
			Théorie	Pratique
<p>Niveau 1 (5 jours)</p>				
J1	<p>Module 1/ Positionner la GPEC dans la politique RH</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les enjeux de la GPEC et positionner la démarche au regard de la stratégie de l'entreprise. • Cerner les obligations légales en matière de négociation GPEC. • Prendre en compte le marché de l'emploi local et territorial (GTEC). 	<p>Documentation Cas pratiques Ateliers</p>	2	4
J2	<p>Module 2/ Connaître et s'appropriier le vocabulaire et les outils de la GPEC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clarifier Vocabulaire et Outils: <ul style="list-style-type: none"> ➤ postes ; ➤ emplois-types ; ➤ métiers ; ➤ familles professionnelles ; ➤ sous familles. 	<p>Documentation Cas pratiques Ateliers</p>	2	4

Jours	Contenus/ Concepts clés à aborder	Méthodes et Moyens Pédagogiques	Durée (Heures)	
			Théorie	Pratique
J3	<ul style="list-style-type: none"> • Définir la notion de compétences. • Identifier les différentes catégories de compétences. • Savoir élaborer un dictionnaire de compétences. • Utiliser les niveaux de compétences génériques et/ou spécifiques dans les dictionnaires, faciliter la compréhension et l'évaluation des compétences. <p>S'entraîner à réaliser une carte des métiers et un référentiel compétences à partir des cas pratiques</p>	Documentation Cas pratiques Ateliers	2	4
J4	<p>Module 3/ Initier une démarche GPEC et anticiper les évolutions</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les étapes d'une GPEC au service de la stratégie "Strategic Workforce Planning". • Anticiper les évolutions majeures de son entreprise et leur impact sur les emplois et les compétences en utilisant la grille MOFF. • Définir et identifier les emplois sensibles et stratégiques. • Cibler la démarche 	Documentation Cas pratiques Ateliers	2	4
J5	<p>Module 4/ Mesurer les écarts de compétences qualitatifs et quantitatifs</p> <ul style="list-style-type: none"> • Analyser et visualiser les écarts quantitatifs : • élaborer la pyramide des âges et des anciennetés ; • faire des projections d'effectifs. • Connaître et choisir les outils d'analyse qualitative : • évaluer la performance et les compétences individuelles ; • visualiser les écarts de compétences entre les compétences détenues et les compétences requises ; • élaborer la fusée des compétences d'un collaborateur ; ➤ élaborer la matrice des compétences collectives et en tirer des analyses pour le futur. 	Documentation Cas pratiques Ateliers	2	4

Jours	Contenus/ Concepts clés à aborder	Méthodes et Moyens Pédagogiques	Durée (Heures)	
			Théorie	Pratique
Niveau 2 (5 jours)				
J6	<p>Module 5/ Mettre en place des plans d'actions RH pour réduire les écarts</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les leviers d'actions RH adaptés (organisation, recrutement, mobilité, etc.). • Découvrir la méthodologie du "SCAN EMPLOI " pour identifier rapidement des écarts et proposer un plan d'actions RH. • Mettre en œuvre et suivre les plans d'actions RH et chiffrer les scénaris. • Argumenter ses choix auprès d'un comité de direction (matrice de décision). 	<p>Documentation Cas pratiques Ateliers</p>	2	4
J7	<p>Module 6/ Réussir et faire vivre sa démarche GPEC</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identifier les facteurs clés de réussite et points de vigilance. • Communiquer et impliquer les différents acteurs (DG, managers, salariés et instances représentatives). 	<p>Documentation Cas pratiques Ateliers</p>	2	4
J8	<ul style="list-style-type: none"> • Faire de la GPEC un pivot pour les politiques RH : <ul style="list-style-type: none"> ➤ connecter le plan de formation à la stratégie de l'entreprise ; ➤ faciliter les recrutements en s'appuyant sur les référentiels compétences ; ➤ développer toutes les mobilités en lien avec les emplois cibles; ➤ identifier les talents et préparer la relève sur les emplois critiques 	<p>Documentation Cas pratiques Ateliers</p>	2	4
J9	<p>Module 7/ Plan d'action GPEC et Plan de Communication GPEC</p> <p>Optimisez votre communication aux autres : maîtriser les composantes d'une communication relationnelle efficace :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identifier les différents modes de relations interpersonnelles - Les bénéfices de l'Analyse Transactionnelle dans le relationnel avec autrui - Le poids des mots, l'influence des gestes... apprendre à utiliser les outils à votre disposition - Utiliser la voix, le regard, l'espace - Coordonner sa communication verbale et non verbale - Comprendre comment les autres vous perçoivent 	<p>Documentation Cas pratiques Ateliers</p>	2	4

