Les bases de la GPEC

★★★★★

RH-15 **2 Jours (14 Heures)**

Description

La GPEC est indispensable à toute organisation privée ou publique en période de crise ou de croissance pour préparer l'avenir. Tous les acteurs doivent jouer leur rôle pour permettre à la démarche de réussir. On peut constater que la seule bonne volonté ne suffit pas. Les aspects techniques de la GPEC peuvent freiner la mise en œuvre. Cette formation aux bases de la GPEC permet à tous les RH, managers, partenaires sociaux, dirigeants d'acquérir les bases et de se doter d'un langage commun permettant la réussite de cette approche.

À qui s'adresse cette formation ?

Pour qui

RRH, Expert, cadre RH, manager ou partenaire social participant à la mise en place la GPEC.

Prérequis

Aucun.

Les objectifs de la formation

- Situer les enjeux de la GPEC.
- Acquérir les outils et le vocabulaire de la GPEC.
- Identifier les emplois sensibles et stratégiques.
- Construire un plan d'actions RH.

Programme de la formation

Identifier les enjeux de la GPEC et son articulation avec la stratégie de l'entreprise

- Identifier l'utilité et les enjeux d'une démarche GPEC.
- Comprendre les liens entre GPEC et politiques RH.

S'approprier le cadre juridique de la GPEC

- Connaître les points clés de la loi et de la réforme de la formation professionnelle de 2018 et ses conséquences sur la GPEC.

S'approprier les outils et acquérir le vocabulaire de la GPEC

- Identifier les outils spécifiques à la GPEC : définition de poste, emplois-repères, référentiel emplois, référentiels de compétences, cartographie des métiers…

Définir et identifier les emplois sensibles et stratégiques de son entreprise / secteur d'activité

- L'impact du digital sur les métiers.
- Organiser sa prospective métier : les outils de veille.
- Identifier les emplois sensibles et stratégiques.

Établir un diagnostic des compétences

- Définir la compétence.
- Identifier et hiérarchiser les compétences clés d'un emploi.
- Identifier les compétences d'un collaborateur et d'une organisation.

Mettre en place un plan d'actions RH adapté pour réduire les écarts de compétences

- Identifier et proposer les leviers d'action adaptés au contexte de l'entreprise : formation, mobilité, organisation du travail, recrutement, reconversion…
- Résoudre une problématique d'emploi sensible.