

FORMATION

MISE EN ŒUVRE D'UNE GPEC

*Gestion Prévisionnelle
des Emplois et des Compétences*

OBJECTIF : •

- La GPEC: qu'est-ce que c'est ?
- Savoir diagnostiquer les enjeux collectifs et individuels
- Mettre en action la GPEC en entreprise
- Savoir utiliser les outils de pilotage de la GPEC

POUR QUI : Responsable RH, managers ou dirigeants étant amenés s'investir dans l'organisation interne de l'entreprise.

DURÉE : 4 jours

MÉTHODE ET MOYENS : Apports théoriques, mises en situation, cas pratiques.

PROGRAMME

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES : QU'EST-CE QUE C'EST ?

Quelques repères historiques
Loi de Cohésion sociale du 18 janvier 2005
Loi sur la formation professionnelle du 24 novembre 2009
Une démarche volontaire et collective

DIAGNOSTIC COLLECTIF : L'ANALYSE ET RECENSEMENT DES EMPLOIS ET COMPETENCES

Les enjeux de ce diagnostic collectif
Fiches de postes : actualisation et dictionnaires de référence
Entretiens annuels : analyse de l'outil et animation de l'entretien

DIAGNOSTIC INDIVIDUEL : DYNAMIQUE DE LA GPEC

Les enjeux de ce diagnostic individuel
Identification des besoins : des collaborateurs et de la direction générale
Construction du plan de formation

METTRE EN PLACE UN PLAN D' ACTIONS :

Développer les compétences des salariés : DIF, CIF, VAE,...
Tableau de bord du plan de formation
Construction d'un outil de suivi : définition, objectif, utilisateur,...
Accompagner la mobilité interne : entretien de carrière

LES OUTILS DE PILOTAGE DE LA GPEC :

Les indicateurs pertinents du plan de formation : en fonction des interlocuteurs
Les indicateurs pertinents de suivi : les identifier et les définir
Exploiter les données des entretiens annuels
Les limites de la GPEC

DÉCUPLEZ VOS CHANCES
DE RÉUSSIR, DITES OUI
À LA FORMATION !