



Enjeux

La GPEC s'est imposée au fil du temps dans le privé et le public. Des projets se sont multipliés et des outils se sont forgés. Qu'en est-il de l'implication des acteurs dans l'entreprise ? Peut-on anticiper les évolutions des stratégies, des métiers et des compétences ? A l'horizon 2020, une génération part en retraite. Comment anticiper le renouvellement et la transmission des savoir-faire ? Comment favoriser l'innovation ?

S'initier aux principes et aux méthodes permet de fonder un projet global impliquant tous les partenaires pour mener à bien les actions qui en résultent. Au final l'objectif est de se doter d'un langage commun favorisant la compréhension des enjeux de l'entreprise et garantir sa pérennité.

Objectifs

- Comprendre les enjeux de la GPEC (gestion des emplois/métiers et des compétences)
- Positionner la gestion prévisionnelle par rapport aux autres démarches de RH
- **Evaluer le renouvellement des générations (départs en retraite, turnover, mobilité)**
- Anticiper les besoins en compétences selon les orientations stratégiques de votre structure
- Installer les notions de métier et de compétences au cœur des processus de GRH ; Mobiliser les acteurs et les instances dans une démarche GPEC
- Mettre en place une méthodologie d'action spécifique à chaque contexte d'entreprise.

Public :

La Direction, les professionnels RH, les managers, les représentants du personnel

Avoir des bases en GRH ou être investi dans une fonction de gestion des RH depuis plusieurs années ou de représentation des salariés

Avoir des bases en matière réglementaire du travail

Durée : 2J (en présentiel espacés de plusieurs jours)

Le programme

1. Identifier dans le contexte spécifique les enjeux de la GPEC et son articulation avec la stratégie de l'entreprise

Identifier l'intérêt et les enjeux d'une démarche GPEC en croisant les points de vue.

Comprendre les liens entre GPEC et orientations RH (recrutement, promotion, formation, mobilité).

- ✓ Mode d'animation : en sous-groupes de manière à croiser les points de vue.

2. Connaître les grandes lignes des incitations législatives en vigueur

Fixer les grandes lignes afin d'inscrire les actions dans un cadre plus général.

Mettre en exergue les conditions de réussite et les étapes de la démarche GPEC

- Le diagnostic stratégique
- La connaissance des méthodes et des outils et leur mise en place : répertoire des métiers, fiche métier, référentiel métiers-compétences, cartographie des métiers, aires de mobilité
- Le rôle des entretiens professionnels
- Les instances ad hoc : pourquoi une commission de suivi ou un observatoire des métiers

Le déploiement opérationnel de la GPEC

- La pédagogie du projet : Un langage commun
- ✓ La volonté d'anticipation
- ### 3. Faire un FOCUS sur l'évolution démographique de l'entreprise
- Etudier les spécificités de la pyramide des âges
 - Mettre en commun les recrutements, les prévisions de départs en retraite à court et moyen terme.
- ### 4. Détecter les facteurs d'évolution à court et moyen terme
- Identifier les emplois en émergence, en transformation et en obsolescence
- ✓ Mode d'animation : en sous-groupes de manière à croiser les points de vue.
- ### 5. Etablir un diagnostic des compétences sur des bases simples et opérationnelles
- Savoir réduire un écart de compétences en proposant la meilleure solution RH. Identifier les leviers d'action (formation, mobilité, organisation du travail, recrutement, etc.).
- ✓ Mode d'animation : en sous-groupes de manière à croiser les points de vue.
- ### 6. Bâtir un plan d'actions Organisation/RH
- Comprendre le rôle de chacun dans la GPEC : pilotage de la Direction et vigilance des représentants du personnel au sein des instances.
 - Etablir des méthodes de suivi et de pilotage du plan d'actions.

Méthode pédagogique

La formation alterne des phases d'apport méthodologique et des méthodes participatives de mise en situation.

La formatrice, experte en GPEC, est attentive à ce que chaque participant s'approprié les concepts et méthodes présentés. Elle accompagne chaque stagiaire dans sa progression et veille à l'acquisition des méthodes présentées.



Un dossier pédagogique est remis aux stagiaires, comprenant une note de synthèse sur les thèmes abordés et le support de présentation utilisé lors de l'animation.

Animateur

Nicole Raoult

Maturescence

Consultante en ressources humaines, experte GPEC et gestion des âges

Auteur : La GPEC : levier d'employabilité et de compétitivité (sous la direction de Nicole Raoult & Joëlle Pelosse, Liaisons 2011)

A l'issue de la formation, vous serez capable de :

- Appréhender les enjeux de la GPEC et sa place dans la Gestion des Ressources Humaines
- Evaluer le renouvellement des générations
- Construire un référentiel de compétences adapté à votre structure
- Piloter un plan d'actions opérationnel