



GPEEC - Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences

OUTILS & METHODES

Durée 3 jours

DESCRIPTION DU PROGRAMME DE FORMATION

À QUI S'ADRESSE CETTE FORMATION

Public concerné :

Service du personnel, DRH, RRH, Cadres de la fonction RH
Responsable de la Gestion des Carrières et de la Mobilité, Responsable
Formation

Directeur d'Etablissement, Secrétaire Général
Directeur des Affaires Sociales, Chargé de mission, Consultant
Managers & Responsables des services opérationnels

Fonction / service :

DRH, PERS, et autres Responsables de services.
Toute personne désirant s'approprier la méthode et les outils de la GPEC
leur permettant de mettre en place une démarche compétences
au sein de leur entreprise et de gérer les évolutions.

Taille de l'entreprise / établissement : Toute taille

Prérequis : aucun

Objectifs :

- Comprendre les enjeux stratégiques de la GPEEC pour une entreprise
- Positionner la GPEEC dans le management des Ressources Humaines
- Connaître le dispositif et les outils de la GPEEC et sa démarche de mise en œuvre
- Anticiper les évolutions de l'entreprise et de son environnement et évaluer les conséquences en termes d'emplois, de compétences, de postes et d'effectifs
- Élaborer un référentiel de compétences, une description de poste
- Mesurer les écarts entre les ressources humaines existantes et les besoins futurs de l'entreprise.

COMPÉTENCES À ACQUÉRIR

Comprendre les objectifs et les enjeux et la place de la GPEEC dans l'entreprise : véritable outil de management RH

- Connaître les définitions d'emploi type, emploi cible, emploi clé, emploi sensible
- Connaître les outils de la GPEC : le référentiel emploi, référentiel compétences, carte des emplois
- Connaître les méthodes permettant d'initialiser le process de la GPEEC dans l'entreprise - Recenser les besoins de l'entreprise en utilisant des outils d'analyse
- Connaître les métiers sensibles et prioritaires de l'entreprise
- Savoir mesurer les écarts entre les ressources disponibles et les besoins à plus ou moins long terme

Connaître les outils nécessaires pour construire la GPEEC dans l'entreprise

- Savoir codifier les emplois et les compétences
- Apprendre à élaborer votre référentiel des compétences
- Proposer des solutions efficaces pour combler les écarts constatés (par la formation, le recrutement, la mobilité...)

Faire évoluer et pérenniser la stratégie de la GPEEC dans l'entreprise

- Anticipation des compétences de demain
- Utilisation des scénarios d'évolution des emplois

CONTENU DU STAGE

Exercice : Évaluation de la démarche compétence au sein de votre entreprise

Partie 1

- (Cohérence entre stratégie et organisation de l'entreprise ; Concertation / négociation : légitimité de la démarche de la GPEEC avec les partenaires sociaux)
- Analyse des emplois types, emplois cibles, emplois clés, emplois sensibles

Exercice : identification de la typologie des emplois votre entreprise

- Étude des outils de la GPEEC : analyse du référentiel emploi, référentiel compétences, carte des emplois
- Méthode pour mesurer écarts entre les ressources disponibles et les besoins à plus ou moins long terme

- Apprendre à codifier les emplois et les compétences dans l'entreprise
- Apprendre à construire votre référentielle compétence

Exercice : Évaluation de la démarche compétence au sein de votre entreprise

Partie 2

- (Contenu des référentiels métiers, intégration des facteurs qui conditionnent la progression en termes de classification et de rémunération).
- Outils pour faire évoluer et pérenniser le process de la GPEEC :

Exercice : Évaluation de la démarche compétence au sein de votre entreprise

Partie 3

- (Maintenance et convivialité du système de gestion).

Termes techniques ou abréviations à connaître : néant

DÉMARCHE PÉDAGOGIQUE

- Apports théoriques, exercices et études de cas pratiques.
- Remise de documents divers synthétisant les différents thèmes traités.

AUTRES COMMENTAIRES

- La GPEEC est un outil de gestion prévisionnelle des compétences des salariés pour permettre à l'entreprise de trouver et adapter des solutions afin de résoudre des problèmes d'évolution (technologique, économique, organisationnelle).
- La maîtrise et la mise à jour de ces outils permettent d'atteindre les objectifs de l'entreprise