

Mettre en œuvre la GPEC

“ Du diagnostic au plan d'action “

Formation à distance



10

participant.e.s

La **G**estion **P**révisionnelle des **E**mplois et des **C**ompétences peut se définir comme :

“ **la conception, la mise en œuvre et le suivi de politiques et de plans d'actions cohérents** :

- ✓ **Visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources humaines de l'organisation (en termes d'effectifs et de compétences) en fonction de son plan stratégique (ou au moins d'objectifs à moyen terme bien identifiés),**
- ✓ **Et en impliquant l'agent dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle“.**

Point fondamental de la démarche Responsabilisation Sociétale d'une organisation, opérant sur différents leviers, la GPEC répond à de multiples enjeux.

Elle répond en premier lieu à un besoin purement humain. Elle se doit d'ajuster les emplois aux changements inhérents aux métiers, d'encourager la polyvalence des collaborateurs et d'optimiser les processus de recrutement.

Aussi, elle répond à un besoin organisationnel, par une recherche d'amélioration de la structure, de la production, des conditions de travail ou encore de la transmission des savoirs.

Enfin, elle répond à un besoin économique, visant l'amélioration de ce qui caractérise son avantage compétitif par l'optimisation de son management et de ses ressources humaines.

La GPEC doit ainsi déboucher sur un gain d'efficacité, de flexibilité et d'adaptabilité pour l'organisation.

Public

DGS

Directeur, responsable, gestionnaire

RH

Responsable formation

Responsable emploi et compétences

Responsable mobilité et carrières

Responsable recrutement

Directeur d'établissement

Responsable de projet GPEC

Responsable de service et

gestionnaire de budget

Objectifs pédagogiques

A l'issue de la formation, les stagiaires seront capables de :

- ✓ Créer un plan d'actions et de communication adapté
- ✓ S'approprier les outils clés de la démarche compétences
- ✓ Construire une matrice collective des compétences

Points forts

- ✓ Questionnaire préalable d'analyse des attentes
- ✓ Exercices pratiques et quiz ludiques illustrant les points clés présentés
- ✓ Mise en pratique concrète de la méthode et des outils de GPEC
- ✓ Nombreuses applications pratiques traitées en groupe pour illustrer les thèmes abordés : exercices, jeux de rôles, échanges et témoignages

Intersession

Travail réflexif au regard de la méthodologie



12

heures



2

jours

€

880 euros

nets de taxe

sic

Le programme

1 jour + 1 jour après intersession [en distanciel]

JOUR 1

Définition de la GPEC

La notion de gestion dans le cadre de la LOLF
Les différentes actions à engager

L'organisation Formelle : l'organigramme cible
L'identification des services, des fonctions, des postes

L'identification et la formalisation la place du service dans l'organisation en termes de finalités :
A quoi participe-t-il ?

Rappels théoriques des grands courants du management et des valeurs impliquées

Situer le manager à partir de deux dimensions :

- L'engagement au service de l'institution et/ou la Coopération,
- Le climat dans l'équipe.

Situer le collaborateur en termes de Maturité :
Engagement personnel / Compétences.

La notion de compétence : une trilogie

- Savoir (connaissances, théorie, ...)
- Savoir-faire (capacité à utiliser des habiletés gestuelles ou intellectuelles, techniques, méthodes, ...)
- Savoir-Être (capacité à manifester des attitudes ou comportements adaptés aux situations de travail, ...)
- Savoir Faire faire : capacité à transmettre son savoir et ses compétences

Définition des principaux concepts opérationnels liés à l'analyse d'un poste : les missions, les activités et les tâches

Analyse de la relation Activités à accomplir /
Compétences à maîtriser

JOUR 2

Déterminer les forces et faiblesses de l'unité

Comment faire évoluer les postes de travail :

- La rotation des activités
- L'élargissement des activités
- L'enrichissement des activités

Etablir l'enchaînement des tâches pour chaque activité et identifier :

- Les simplifications souhaitables
- Les regroupements souhaitables (meilleure répartition des tâches)
- Les délégations possibles (moins de contrôles et plus de responsabilisation)

Les Référentiels ou répertoire

- Le référentiel d'emplois
- Le référentiel de compétences
- Le référentiel de ressources

Les fiches métiers et fiches de poste

L'Entretien d'évaluation ou entretien professionnel

Le Plan de Formation

Les tableaux de bord et le bilan social

✳ **Création d'une trame de base d'un plan GPEC**

Méthodes pédagogiques actives et interactives

- ✓ Quiz interactif : évaluer ses connaissances en matière de GPEC
- ✓ Cas pratique en sous-groupes : élaborer des référentiels de compétences
- ✓ Cas pratique : élaborer une matrice collective des compétences et analyse des conséquences en RH
- ✓ Exercice de synthèse (nuage de mots) : récapituler les points clés d'une démarche GPEC
- ✓ Comprendre | Cas pratique : identifier les rôles et enjeux des acteurs de la GPEC
- ✓ Appliquer | Cas pratique : rédiger une fiche fonction sur la base d'un modèle proposé
- ✓ Appliquer | Etude de cas : mettre en place un plan d'action prévisionnel
- ✓ Appliquer | Cas pratique : construire un plan de communication interne adapté à son contexte
- ✓ Comprendre | Fiches synthèses des dispositifs de formation

BULLETIN D'INSCRIPTION

**à retourner à SIC FORMATION – agence.brive@sic-formation.com
au plus tard 2 semaines avant le début de la session
Votre contact : Emilie LABARTHE - ☎ 05.55.23.77.69**

Responsable (personne à contacter pour l'inscription) :

Structure :

Adresse de la structure :

Nombre et Nom des personnes à inscrire :

.....

.....

Code Postal : Ville :

Tel : Fax : Code NAF :

RCS : SIRET :

s'inscrit(vent) à la session de formation intitulée **Mettre en œuvre la GPEC - " Du diagnostic au plan d'action "**

Qui aura lieu les : 17 et 27 avril 2023

En distanciel via ZOOM.

Adresse de facturation à remplir si différente du destinataire (autres organismes payeurs par exemple)

Structure ou organisme :

Adresse :

Code Postal : Ville :

**Cachet et signature obligatoires, précédés de la mention
« Lu et approuvé »**

Voir conditions page suivante.

Coût individuel :

440 € nets de taxes par jour et par personne

Soit 880 € nets de taxes par personne pour la session de deux jours (voir programme)

*Nos prix s'entendent **nets de taxes** (Conformément à l'article 261.4.4 a du Code Général des Impôts, SIC n'est pas assujetti à la TVA sur les prestations de FORMATION PROFESSIONNELLE et les tarifs appliqués s'entendent NETS DE TAXES).*

NB : pour un nombre de personnes à inscrire de plus de 3, ou pour une session intra-entreprise, veuillez nous consulter pour les tarifs.

Inscriptions : dès réception de votre inscription, nous vous ferons parvenir une convention de formation. L'inscription n'est considérée comme définitive qu'à réception de la convention signée.

Vous recevrez également toutes les informations utiles pour vous faciliter l'accès à la formation distancielle.

Rappel des conditions de réalisation de la formation

1. Pour garantir le maintien de la session aux dates prévues, un nombre de **4 participants minimum** est requis.
2. La signature du bulletin d'inscription vaut acceptation des conditions de mise en œuvre de la formation.
3. Nous ne pouvons garantir une inscription **qu'à réception de la convention de formation signée**.
4. Il est possible d'annuler son inscription en nous prévenant deux (2) semaines avant le début de la formation. Les remplacements sont admis à tout moment (sans surcoût) dès lors qu'ils sont formulés par écrit.