

Méthodes et outils de la GPEC

Prévoir la bonne compétence au bon moment et à la bonne place

4
JOURS

objectifs professionnels

*Savoir mener un projet GPEC : s'approprier les méthodes et outils de la GPEC collective et individuelle.
Se doter de savoir-faire pour construire les outils de la gestion quantitative et qualitative des emplois et des compétences.
Réaliser un plan prévisionnel d'emplois, un répertoire des métiers et un référentiel de compétences.
Bâtir une grille de cotation des postes.
Découvrir une méthode d'analyse des postes.
Calculer l'impact financier de la GPEC.*

public concerné

Directeurs RH de PME, responsables RH, chargés de développement RH et/ou de la gestion des carrières, cadres de la fonction RH

programme de la formation

Nouveaux enjeux de la GPEC

Impact des évolutions de l'entreprise en termes d'emplois et de management des compétences et des carrières

- positionnement de la GPEC dans la gestion des ressources humaines
- objectifs et rôles des acteurs de la GPEC

Gestion quantitative des effectifs et plans prévisionnels d'emplois

- anticiper la mobilité interne et les restructurations
- faire face aux obligations légales
- réaliser des plans prévisionnels d'emplois

Travaux en sous-groupes

Conditions de réussite d'une GPEC : adapter les démarches et outils à votre entreprise

Pourquoi développer des outils collectifs de GPEC ?

- enjeux, finalités et conditions de réussite
- dynamiser le rôle de la hiérarchie

Bâtir les principaux outils de la GPEC collective

- clarifier les fonctions
- construire et/ou faire évoluer le répertoire des métiers

Cas d'entreprise

- élaborer un référentiel de compétences

Cas d'entreprise

- classer et coter les emplois

Entraînement pratique

Elaborer une démarche « qualité » et dynamique de la GPEC

Étapes d'une démarche « qualité » dans la mise en œuvre d'une GPEC

Étude de cas : étude du contexte de la société et élaboration de la démarche

Utiliser la GPEC comme un outil performant de gestion des ressources humaines

Identifier les différentes approches de la gestion individuelle des compétences

- revoir son approche et son état d'esprit
- clarifier les leviers de la motivation, les valeurs et priorités des collaborateurs

Réussir le recrutement, la formation, la mobilité et l'employabilité des collaborateurs grâce à la gestion des compétences

- cibler le recrutement par une meilleure clarification des attentes
- organiser la formation autour de la logique de compétences
- partager et développer les compétences par la mobilité fonctionnelle et hiérarchique
- identifier le potentiel et développer l'employabilité pour favoriser implication et motivation

Détecter et gérer les potentiels, développer les compétences et l'employabilité des collaborateurs : finalité et méthodologie des principaux outils

- coaching, knowledge management, 360°, bilan de compétences, assessment center...

méthode pédagogique

lieu et dates



Exercices pratiques



Cas pratiques

PARIS MONTPARNASSE

10 au 13 mars 2009
22 au 25 juin 2009
19 au 22 octobre 2009

prix

1 870 € H.T. - Réf : 08GPEC

Support de stage et documents en ligne compris