

● **Nature de l'action**

Action d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances.

● **Personnel concerné**

Toute personne amenée à bâtir une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

● **Pré-requis**

Aucun.

● **Objectifs pédagogiques**

Etre capable de :

1. Comprendre et identifier les enjeux de la GPEC
2. Acquérir et s'approprier le vocabulaire et les outils de la GPEC
3. Définir la notion de compétences

● **Mode d'évaluation**

- Une évaluation qualitative de la formation est demandée aux stagiaires en fin de formation.

● **Méthodes pédagogiques**

- Apports théoriques.
- Travaux individuels ou par petits groupes, exercices développés à partir de situations rencontrées par chaque participant et à partir d'études de cas.

*Documentation* : un support de cours est remis aux stagiaires.

● **Sanction de la formation**

- Remise d'une attestation mentionnant les objectifs, la nature et la durée de l'action.
- Cette formation ne fait pas l'objet d'une évaluation des acquis.

● **Durée**

2 jours, soit 14 heures

● **Lieu**

Asfo de Pau

**PROGRAMME**

**LES ENJEUX DE LA GPEC**

- Qu'est-ce que la GPEC ?
- Situer la GPEC dans la stratégie de l'entreprise
- Evaluer les difficultés et les conditions de succès d'une démarche GPEC
- Evaluer la faisabilité du projet de développement RH liée à la GPEC

**LE VOCABULAIRE RH**

- Quelques définitions : Métiers, emplois, postes, activités, cartographie, référentiels, ...
- Les concepts d'emplois sensibles et stratégiques, d'emplois sources et emplois cibles
- La notion d'employabilité
- Les outils de la GPEC,
  - le diagnostic RH,
  - les grilles de compétences,
  - la cartographie des métiers,
  - les entretiens professionnels
  - les entretiens d'évaluation des compétences.

**LA NOTION DE COMPETENCES**

- Les définitions des compétences, savoir, savoir-faire, savoir être, performances et efficience
- Les référentiels compétences, les référentiels emploi /formation
- La construction des fiches de poste, de fonction : raison d'être, missions, activités, compétences : la cohérence
- Niveau de responsabilité / verbe d'impact.
- Les niveaux de compétences,
- Les entretiens et les grilles d'évaluation des compétences

**METHODOLOGIE POUR ELABORER UNE DEMARCHE DE GPEC**

- Analyser les évolutions de l'entreprise
- Anticiper les besoins futurs
- Identifier et anticiper leur impact sur les emplois et la gestion des ressources humaines
- Choisir les plans d'ajustement les plus adaptés