LES NOTIONS CLES DE LA GPEC ET LES EVOLUTIONS VERS LA GEPP

MRH-RHGC303

MAJ 11/2023

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

Personnel concerné
Toute personne amenée à participer à la mise en place d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

Pré-requis
Aucun.

Objectifs pédagogiques
Etre capable de :
- Comprendre et identifier les enjeux de la GPEC
- S'approprier le vocabulaire et les outils de la GPEC
- Anticiper sur un plan d'actions RH

Modalités et délais d'accès
Modalités d'accès : Entretien téléphonique
Estimation du délai d'accès : de 15 jours à 3 mois

Modalités 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

Accessibilité aux personnes handicapées
Nos locaux sont accessibles aux personnes en situation de handicap.

Contact
Cynthia PEBOSCQ au 07 57 10 15 23
cynthia.peboscq@asfo.fr

PROGRAMME

DE LA GPEC A LA GEPP
- Qu'est-ce que la GPEC ?
- Situer la GPEC dans la stratégie de l'entreprise
- La loi Avenir : de la GPEC à la GEPP.

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/ GEPP,
  - 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 : formation, mobilité, organisation du travail, recrutement, reconversion…
- Identifier et anticiper leur impact sur les emplois et la gestion des ressources humaines
- Choisir les plans d'ajustement les plus adaptés

ASFO Béarn Soule Bigorre - Parc d'Activités Pau-Pyrénées - 17 avenue Léon Blum – **64000 PAU**
Tél. 05 59 900 120 – Fax 05 59 840 422 contact@asfo.fr
N° SIRET : 782.355.408.000.25 – N° Déclaration d'activité : 72.64.00007 – UAI 0642020Y
Organisme certifié Qualiopi, pour « les actions de formation, les bilans de compétences et les actions de formation par apprentissage » sous le n°00245