



Les bases de la GPNEC et ses conditions de réussite

- Objectifs de la formation*
- Construire un projet de gestion prévisionnelle négociée des emplois et des compétences (GPNEC) intégré aux axes de développement de l'entreprise
 - Acquérir la méthodologie et développer les outils d'élaboration, de mise en œuvre et de suivi de ce projet

Durée/Date 3 jours, soit 21 heures, les 18, 19 et 20 juin 2014

Coût 1 425 € + TVA / inscription, pauses café et déjeuner incluses, -25% au second participant

Lieu Montpellier ou Nîmes selon le choix des participants

Méthodes et moyens Formation inter-entreprises : nombreux échanges d'expérience entre les participants
Apports théoriques et méthodologiques, analyse critique des pratiques d'entreprise, échanges d'expérience et débats
Ateliers pratiques : planification d'un projet de GPNEC, conception d'outils personnalisés, détermination du plan de communication de la démarche.

Contenu

I) GPEC : UNE PROBLEMATIQUE DE LA GRH

- ◆ L'évolution de la GRH et les objectifs de la GPNEC
- ◆ Les obligations légales et les aides publiques
- ◆ Le contenu et la forme de la négociation obligatoire
- ◆ La mise en œuvre et le suivi d'un accord de GPNEC

II) LES ETAPES DE LA DEMARCHE

- ◆ La détermination de la stratégie de changement et la prospective en GRH
- ◆ L'anticipation des impacts et des conséquences sur l'entreprise
- ◆ L'analyse des écarts attendus entre le besoin et les ressources
- ◆ La conception, la mise en place et le suivi des actions palliatives
- ◆ L'appropriation de la démarche globale par les acteurs de l'entreprise

III) LA METHODOLOGIE ET LES OUTILS DE LA GPNEC

- ◆ Les profils de poste, la cartographie des emplois ou métiers types
- ◆ L'identification des emplois ou métiers sensibles ou stratégiques
- ◆ Les outils d'appréciation de la compétence
- ◆ Les référentiels métiers et compétences
- ◆ Le suivi des carrières et des indicateurs de la GRH dans l'entreprise

IV) LE DEPLOIEMENT ET LES CONDITIONS DE REUSSITE

- ◆ Dépasser les résistances individuelles et collectives au changement
- ◆ Générer de l'adhésion par la communication et l'animation
- ◆ S'associer certains acteurs clés : responsables, partenaires sociaux...
- ◆ Développer l'employabilité par des schémas directeurs des RH