



Les bases de la GPEC et ses conditions de réussite

Les formations de Valéa sont garanties au lieu convenu ; pas d'annulation de dernière minute. Elles sont de grande qualité ; consultez leurs évaluations sur notre site : www.valea-rh.com

- Objectifs de la formation**
- Construire un projet de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) 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 2 jours, soit 14 heures, les 18 et 19 octobre 2018

Coût 1 050€ + TVA / inscription, pauses café et déjeuner incluses, -25% au second participant

Lieu Montpellier ou Nîmes au choix des participants, accès facile et parking gratuit sur place

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 GPEC, 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
- ◆ Les objectifs de la GPEC
- ◆ L'articulation des différents domaines de la GRH avec la GPEC
- ◆ Les obligations légales et la forme de la négociation obligatoire
- ◆ La mise en œuvre et le suivi d'un accord de GPEC

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'activité de 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 GPEC

- ◆ 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 et à la remise en question
- ◆ Générer de la compréhension et de l'adhésion par la communication et l'animation
- ◆ S'associer certains acteurs clés de l'entreprise, responsables, partenaires sociaux
- ◆ Développer l'employabilité par des schémas directeurs des RH

Et nos connaissances deviennent vos compétences...