



Gestion des ressources humaines



Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC



Tunis



29 mars au 10 avril



4100



Objectifs de la formation

- ✓ Piloter et animer la mise en place d'un projet GPEC
- ✓ Construire un plan prévisionnel d'actions efficace et opérationnel
- ✓ Distinguer GAP, GRH et GPEC et appréhender la gestion des compétences
- ✓ Maîtriser les clés de réussite d'une GPEC
- ✓ Elaborer des profils de recrutement pertinents



Public Cible

- ✓ Responsables des Ressources Humaines
- ✓ Directeurs RH
- ✓ Chargés de mission RH
- ✓ Responsables développement RH
- ✓ HR Managers



Contenu de la formation

- ✓ 1 – Les étapes de mise en œuvre d'une GPEC
 - Définir les objectifs, les enjeux, les acteurs et moyens
 - Définir les axes stratégiques de l'organisation
 - Connaître ses ressources sur le plan quantitatif et qualitatif
 - Définir les facteurs ayant un impact sur les emplois et les compétences
 - Élaborer des plans d'action visant à réduire les écarts entre les besoins et ressources
- ✓ 2 – Les démarches et les acteurs de GPEC
 - La GPEC et ses acteurs : RH, managers et salariés, direction
 - Limites et risques de la démarche
 - Les clés de réussite de la GPEC.
- ✓ 3 – Le référentiel de compétences et l'élaboration d'un profil de recrutement
 - Le référentiel de compétences
 - La structure du référentiel de compétences : rubriques, contenus et hiérarchisation des exigences
 - La réalisation du référentiel de compétences
 - Choisir le profil de recrutement pertinent
- ✓ 4 – Evaluer les compétences
 - Les modes d'évaluation : entretien d'évaluation, entretien professionnel, bilan de compétences
 - Articuler la GPEC et les entretiens professionnels
- ✓ 5 – La description des emplois
 - Savoir les utilités de l'outil description des emplois
 - Situer sa place dans le schéma directeur de GRH et de management
 - Définir avec une méthode précise son contenu, sa structure et ses modalités de rédaction
 - Connaître les points de vigilance et les écueils à éviter
- ✓ 6 – Développer et valoriser les compétences
 - Formation : articulation de la politique formation avec la GPEC
 - Mobilité : entretien de mobilité interne, aires de mobilité, parcours de professionnalisation
 - Gestion des carrières : analyse de potentiels "people review", plans de succession
 - Knowledge management, tutorat et auto formation
 - Exemples de grilles d'analyses de potentiel