

Diagnostic GEPP

Publics concernés

Dirigeant de PME, Responsable RH, responsable administratif du personnel, toute personne en charge de mettre en place une gestion des emplois et des compétences.

Prérequis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis

Durée de la formation

5 jours.

Objectifs

En fin de formation, les bénéficiaires seront capables de :

Faire le diagnostic de vos ressources actuelles

Réajuster ces ressources à vos besoins à court, moyen et long terme

Anticiper les évolutions en matière d'emplois et de métiers

Relancer une démarche GEPP plus efficace et opérationnelle

Profiter des contraintes légales pour renouveler votre gestion des compétences

Utiliser la formation comme levier au service de la GEPP

Suivi et évaluation

Mode de suivi :

Pas de suivi.

Evaluation :

Mises en situation, jeu de rôle.

Méthode pédagogique et Encadrement

Méthode pédagogique :

Apports théoriques et pratiques.

Mode d'apprentissage :

Exercices, TP.

Encadrement :

Formateur référent.

Moyens techniques et livrable fin de formation

- Vidéo projecteur et support de cours.
- Attestation de Capacités

Programme

Comment initier la démarche de gestion des emplois et des compétences ?

Clarifier les résultats attendus de la mise en place d'une GEPP. : les questions à se poser en amont

- Les différents modes d'entrée : démarche globale ou démarrage par les métiers prioritaires
- Le processus d'action à mettre en œuvre
- La communication autour du projet
- Les relations avec les IRP
- La validation des compétences

Travaux de groupe : exemples de démarches de GEPP.

- Présentation de plusieurs exemples de démarches de GEPP
- Discussions sur les enseignements à en tirer pour les entreprises des participants

Quelle place pour la GEPP dans votre GRH ?

- Liens avec le recrutement, la formation, l'entretien annuel, la mobilité
- Les questions posées par la reconnaissance et la validation des compétences

Comment mettre en œuvre une démarche de gestion des emplois et compétences ?

- Codification des emplois : élaboration d'un référentiel emploi
- Les objectifs que l'on souhaite atteindre
- Les différents niveaux d'analyse de l'emploi
- Les préalables à l'élaboration du référentiel de compétences
- Fiche de poste, fiche métier
- Nomenclature et répertoire des métiers
- Référencement des compétences
- Identification des emplois-types
- Le suivi de ces outils

Comment construire votre référentiel des compétences ?

- A quoi sert-il ?
- Approche métier / Approche générique : quelle méthode choisir ?
- Avantages et inconvénients de ces approches
- Quelles sont les solutions intermédiaires ?
- Process d'élaboration d'un référentiel de compétences
- Formulation des savoir-faire et connaissances associées
- Identification des aptitudes comportementales
- Formalisation des résultats attendus

Voir la suite du programme à la page suivante

Diagnostic GEPP (suite)

Comment anticiper l'évolution de vos métiers et des emplois ?

- L'identification des facteurs d'évolution
- Les risques d'une mauvaise anticipation

Stratégie RH et gestion prévisionnelle des compétences

Comment mettre en place une gestion prévisionnelle à court et moyen terme ?

- Anticipation qualitative des métiers ; anticipation quantitative des emplois
- Quels indicateurs quantitatifs suivre : structure des effectifs et des qualifications... ?
- Quels indicateurs qualitatifs surveiller : adéquation compétences disponibles / compétences requises ?
- Quel plan d'action mettre en place pour assurer la cohérence de vos actions ?
- La gestion anticipatrice
- Le management prévisionnel
- L'articulation entre actions collectives et individuelles
- Comment accompagner l'ensemble des salariés dans le changement ?

Comment faire vivre le dispositif de gestion des emplois et des compétences ?

Les indicateurs à surveiller pour conduire une gestion prévisionnelle

- Pyramide des âges
- Structure des effectifs et des qualifications
- Répartition des actions de formation

Le diagnostic d'écart besoins-ressources

- Etapes, méthodes et acteurs
- Elaboration du plan d'ajustement

Comment faire de la GEPP un outil au service de la stratégie d'entreprise et de l'évolution de ses métiers ?

Les conditions de la réussite et les étapes clés d'une démarche GEPP

- Définir le résultat attendu d'une démarche GEPP
- Partir de la problématique d'entreprise et de ses objectifs pour clarifier la démarche d'acquisition des compétences
- Faire le point sur les outils d'une démarche compétences : carte des métiers, référentiels, passerelles entre emplois...
- Quel plan de communication pour diffuser une démarche compétences ?

Ajuster les compétences actuelles aux évolutions et aux besoins de l'entreprise

- Outils et méthodes pour évaluer les compétences
- Réorienter des populations sensibles : redéployer des effectifs vers les métiers émergents, accompagner les reconversions et les reclassements
- Accompagner la professionnalisation d'une population : de la détection des compétences à l'action de formation

Quelle est la place de la GEPP dans votre GRH ?

- Passer du référentiel compétences au Plan de Formation
- Valoriser les compétences dans la construction des parcours professionnels : détection et gestion des potentiels, gestion des carrières et de la mobilité
- Quelle articulation entre gestion des compétences et classification des emplois ?

Accompagner les managers et positionner la DRH dans la démarche compétences

- Faire des managers les premiers développeurs des compétences
- Accompagner l'encadrement dans ses nouvelles missions de management des compétences (entretien annuel, entretien professionnel, DIF)
- Faire évoluer le rôle des acteurs RH dans le pilotage des compétences : du gestionnaire RH au consultant interne

Comment faire évoluer votre SIRH pour répondre aux besoins de la GEPP ?

- Construire un cahier des charges adapté
- Identifier les facteurs clés de succès pour mettre en œuvre un outil souple, opérationnel, réactif et utilisé :
- Intégrer à la fois les compétences, l'évaluation et la formation
- Faire évoluer les référentiels et les cartographies

Utiliser les dispositifs de formation comme leviers au service de la GEPP

Faire le point sur les nouvelles responsabilités des entreprises dans la gestion des compétences et l'employabilité

- Les obligations imposées par la loi Borloo : négocier la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
- Cadre juridique de la Formation Professionnelle Continue : intégrer les dernières évolutions
- Bilan des récentes jurisprudences en matière de GEPP

Voir la suite du programme à la page suivante

Diagnostic GEPP (suite)

Renforcer la cohérence entre l'ensemble des obligations en matière de Formation Professionnelle Continue et de gestion des emplois

- Associer étroitement plan de formation et GEPP : les outils proposés par le droit de la formation pour adapter les salariés à l'évolution de l'emploi
- Quel plan d'actions et quelle ingénierie pour développer les compétences nécessaires aux enjeux stratégiques de l'entreprise ?

S'appuyer sur la réforme de la formation professionnelle pour construire un accord GEPP cohérent. Intégrer les mesures d'accompagnement susceptibles d'être associées à l'accord :

- Effort de formation,
- Accompagnement de VAE
- Bilan de compétences
- Accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés

Mettre en place une gestion des compétences pour améliorer la compétitivité de l'entreprise

Adapter les compétences des salariés pour faire face aux évolutions du marché

- Partir de l'analyse de l'activité et des besoins clients pour anticiper les mutations des métiers
- Utiliser l'analyse prospective de l'observatoire de métiers pour déterminer les métiers de demain dans votre branche

Lancer une dynamique GEPP orientée sur les performances de l'entreprise

Lieux, dates et tarif de la formation

Contactez-nous par l'intermédiaire de notre site internet :

- www.pole-formation-uimm-centrevalde Loire.com/

Contacts

Voir en bas de page les adresses et numéros de téléphone de nos sites de formation en Région Centre-Val de Loire.