

Outils et méthodes pour articuler GEPP formation et stratégie RH

Personnes concernées

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

Durée de la formation

2 jours (14 h)

Prérequis

Maîtriser les savoirs de base.

Objectifs

En fin de formation, les bénéficiaires seront capables de :

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

Les conditions de 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 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 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 ?

Cas pratique :

Construire un référentiel compétences pour un métier stratégique

- Définir les différents types de compétences associées
- Elaborer un plan d'actions de développement des compétences

Voir la suite du programme à la page suivante

Outils et méthodes pour articuler GEPP formation et stratégie RH (suite)

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
- Les participants pourront analyser leurs outils existants et bénéficier des conseils du formateur pour optimiser leur dispositif GEPP.

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

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

- Partir des enjeux business pour construire une démarche compétences
- Décrire les processus internes et les compétences associées
- Traduire les compétences des salariés en fonction de leur contribution à la satisfaction des clients internes et externes
- Mettre en place un plan d'actions pour développer les compétences : actions de formation, mobilité, coaching.

Lieux, dates et tarif de la formation

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

- www.pole-formation-uimm-centrevaldeloire.com/

Contacts

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