

Concevoir et mettre en œuvre une démarche GPEC



Lieu de la formation

Le Lamentin, Martinique

Objectifs visés

Acquérir une méthode de mise en place de GPEC. Savoir réaliser des cartes métiers et un référentiel compétence. Mettre en place des plans d'actions et politiques RH de réduction d'écart de compétences et mobiliser les acteurs de l'entreprise.

Méthodes pédagogiques

- Quiz d'auto positionnement
- Apports théoriques, Exercices pratiques, Études de cas, Échanges d'expériences
- Questionnaires ludiques, Mises en situations filmées
- Quiz final
- Accès aux documents sur notre plateforme en ligne

Validation

Attestation

Les + de cette formation

- Intègre les nouveautés législatives
- Formation à la carte
- Expertise formateur avérée
- Proche de vous

Pour qui ?

Chef d'entreprise, DRH, RRH, responsable formation, recrutement, mobilité, GPEC, etc

Prérequis

Aucun

Formateur

ALIZES RH

Durée et tarifs

 14 h
soit 2 jours

 900 €HT par
Personne

Dates prévues

INTRA SUR DEMANDE

DRH11

Concevoir et mettre en œuvre une démarche GPEC



Programme de la formation

La GPEC comme un des leviers de la GRH

1. Obligation de négocier sa GPEC : ce que dit la Loi
2. Mettre la GPEC au service de la stratégie de l'entreprise
3. Les 4 cadrans de ma GPEC ou savoir utiliser et articuler les outils pour une démarche dynamique de GRH

Anticiper les besoins en emplois et compétences

4. Identifier les évolutions des emplois, les emplois sensibles
5. Etablir les cartes des métiers et les référentiels emplois et compétences

Pour une connaissance accrue de ses salariés

6. Identifier et mesurer les effectifs, les profils et compétences : approche quantitative des effectifs, outils d'analyse qualitative des compétences

Outils de prospective sur les RH

7. Simuler les évolutions des effectifs et des compétences et profils des salariés dans le futur

Mettre en ligne la politique RH avec les enjeux stratégiques futurs de l'entreprise

8. Faciliter les recrutements en s'appuyant sur les référentiels compétences et les besoins en compétences futurs
9. Connecter le plan de formation à la stratégie de l'entreprise (approche Macro et Meso)
10. Mettre en place un dispositif de mobilité en utilisant les aires de mobilité
11. Organiser la gestion des départs en cas de surreffectif
12. Identifier tous les plans d'actions RH possibles

Mettre en place un plan de communication GPEC pour mobiliser les acteurs

13. Ajuster sa communication sur la démarche GPEC en fonction des cibles