

## CONSTRUIRE ET METTRE EN ŒUVRE UNE GPEC ADAPTÉE

FORMATION COLLECTIVE		FORMATION INDIVIDUELLE / BINÔME	
<b>DURÉE</b>	<b>3 JOURS</b> (21 heures)	<b>DURÉE</b>	<b>2 JOURS</b> (14 heures)
<b>TARIF*</b>	<b>1210 €</b>	<b>TARIF*</b>	<b>1790 €</b> soit <b>895 €</b> <i>par personne en binôme</i>
<b>DATE 2019</b>	14-23-24 mai    7-8-14 novembre	<b>DATE 2019</b>	Dates à programmer ensemble

\*non assujetti à la TVA

► **Profil des participants**

- Responsable de PME
- Responsable ou assistant(e) RH

► **Prérequis**

- Pas de Pré-requis

► **Objectifs**

- Construire une GPEC adaptée aux enjeux et aux besoins de l'entreprise
- Piloter une démarche pertinente de GPEC en fonction du contexte de l'entreprise
- Mettre en œuvre les différents outils de la GPEC

► **Méthode pédagogique**

- Apports méthodologiques
- Présentation et transmission d'outils
- Etude de cas pratiques
- Possibilité d'accompagnement personnalisé
- Remise à chaque participant d'un support

► **PROGRAMME****1. Analyser le contexte et les conditions de mise en œuvre d'une démarche GPEC**

- Identifier les enjeux et les bénéfices de la démarche
- Analyser les environnements internes et externes et mesurer les opportunités et les contraintes
- Mettre la démarche en mode projet : objectifs, plan d'action, moyens nécessaires

**2. Identifier les concepts et outils de la GPEC**

- Les notions d'emploi, de métier et de poste de travail
- La notion de compétence et les ressources qui constituent la compétence
- Les outils nécessaires à la démarche : fiche de fonction, fiche-métier, référentiel de compétence, cartographie des emplois...

**3. Construire les étapes-clés de la démarche**

- Faire le point sur l'existant dans l'entreprise
- Elaborer la cartographie des emplois et des métiers de l'entreprise
- Mettre en place des outils de pilotage
- Anticiper l'évolution qualitative des métiers et construire la cartographie des métiers sensibles ou menacés
- Evaluer les ressources en termes d'effectif et de compétence, déterminer les besoins à moyen/long terme, identifier et analyser les écarts

**4. intégrer la démarche dans le pilotage des RH de l'entreprise**

- Construire une stratégie de formation : accompagnement de l'évolution des métiers
- Mettre en place des régulations : recrutement, mobilité interne...
- Piloter la maîtrise des coûts salariaux : optimiser l'affectation des ressources humaines, ajuster les effectifs par service ou secteur

**5. Créer les conditions nécessaires à la pérennité de la démarche**

- Impliquer les acteurs et assurer un suivi régulier des actions mises en œuvre
- Définir les mesures correctives