

# Formation

## INITIATION GPEC (GESTION PRÉVISIONNELLE EMPLOI COMPÉTENCES)





## Public

---

- Responsables Ressources Humaines, Responsable développement RH, Chargé des ressources humaines ou Responsables opérationnels amenés à mettre en place l'évaluation des compétences et la gestion des emplois dans leur organisation. Dirigeant TPE/PME

## Délais d'accès

---

- Entre 5 et 15 jours ouvrés

## Durée

---

- 2 jours

## Pré-requis

---

- Cette formation nécessite d'avoir une utilisation aisée du pack office notamment Excel

## Objectifs pédagogiques

---

- Connaître les obligations légales
- Développer une méthode appropriée pour conduire une démarche GPEC
- S'appropriier les outils clés de la démarche compétence
- Mettre en place un plan d'actions RH et de communication adaptés

# Compétences visées

---

1. Acquérir une méthodologie de projet GPEC.
2. Cartographier les métiers et les compétences au sein de l'entreprise.
3. Mettre en place des plans d'actions RH adaptés.

# Méthodes pédagogiques

---

1. Inductive : avec pour point de départ la réalité professionnelle, le vécu, les expériences des participants
2. Active : avec des études de situations vécues, débriefées avec tact afin de favoriser l'autodiagnostic
3. Participative : avec des réflexions, des échanges et débats sur les expériences de chacun, ainsi que sur les méthodes, les solutions envisagées et applications concrètes
4. Le principe de formation-action amènera les participants à établir leur plan d'action individuel, autour d'objectifs simples et concrets.

# Programme

---

## Enjeux de la GPEC

- Comprendre l'importance d'une démarche GPEC
- Connaître les évolutions réglementaires
- Flexibilité et adaptation continue des compétences

## 2. Conditions d'une mise en place réussie

- Clarifier les concepts de base de la logique « emploi-compétence » : emploi, métiers, poste, compétences, référentiels d'activité...

## 3. Intégrer la GPEC dans le projet d'entreprise

- Communiquer sur le projet GPEC
- Accompagner l'encadrement dans ses nouvelles missions de management des compétences : entretien annuel, entretien professionnel...
- Cerner le rôle des représentants du personnel

## 4. Construire des référentiels performants

- Quels types de compétences évaluer : compétences stratégiques, transverses ?
- Identifier les degrés de la compétence
- Elaborer une cartographie des emplois, un référentiel métiers et un référentiel compétences
- Repérer les emplois sensibles
- Identifier et promouvoir des aires de mobilité professionnelle

## 5. Levier de performance au service du changement

- Intégrer la gestion par les compétences dans les diverses pratiques de GRH
- Evaluer les compétences : entretiens, observations, tests....
- Gérer les écarts entre compétences requises et démontrées
- Appréhender la démarche compétence et le recrutement
- Comprendre l'articulation GPEC / plan de développement des compétences / CPF
- Réorienter des populations sensibles : redéployer des effectifs vers les métiers émergents, accompagner les reconversions et reclassements
- Accompagner la professionnalisation : de la détection des compétences à l'action de formation
- Gérer la mobilité

## 6. Reconnaître et valoriser les compétences

- Gérer le portefeuille individuel de compétences
- Connaître les diverses pratiques de rémunération des compétences

---

## Tarif

Formation sur-mesure - Nous consulter

## Accessibilité

---

Les modalités d'accès (numériques, physiques, informatives) sont prévues au cas par cas par chaque agence du groupe Naooen. Pour toute question à ce sujet, n'hésitez pas à vous référer à la page accessibilité [www.naooen.com/accessibilite](http://www.naooen.com/accessibilite), ou auprès de votre contact au sein de l'agence.

## Evaluation

---

Fiche individuelle d'appréciation de la formation  
Attestation individuelle de participation

## Validation

---

Fiche individuelle d'appréciation de la formation  
Attestation individuelle de participation

## Suite de parcours / débouchés

---