

GPEC et approche compétences

Pour qui ?

DRH, équipes RH... ou équipes de direction.

Objectifs :

Mettre en place une GPEC efficace.
Discerner les enjeux de la GPEC.
Déterminer les emplois sensibles et stratégiques.
Cartographier les compétences.



© ioannis kounadeas / Fotolia

Programme :

1. Déterminer les enjeux de la GPEC

- Préciser les enjeux légaux internes à l'entreprise, les opportunités et les risques
- Reconnaître les compétences phares et anticiper les besoins futurs
- Elaborer une carte des métiers et quantifier les ressources

2. Affecter des outils et méthodologies

- Construire le référentiel de compétences en partant du recensement des métiers
- Lister les familles de compétences, écrire un lexique des compétences et des grilles d'analyse
- Définir compétences métiers et spécifiques, individuelles et collectives
- Disposer de grilles et supports de People Review garantissant une approche factuelle et objective

3. Soumettre un plan d'action RH spécifique

- Engager les managers dans la gestion de leurs RH
- Restreindre un écart de compétences par la meilleure solution RH
- Discerner le rôle de chaque acteur dans la démarche GPEC
- 2 notions : la gestion des Potentiels ainsi que celle des seniors

4. Concilier la démarche « compétence » et l'approche « statutaire »

- Audit de la structure sous les angles : statutaire et compétence
- Utilisation des éléments GPEC pour sécuriser les actes statutaires
- Construire un régime indemnitaire en fonction de la pesée des postes
- Utiliser la GPEC pour favoriser aménagement et reclassement professionnel

Les + pédagogiques :

- Partage d'expérience suite à présentation par un DRH très en pointe sur la mise en place d'un dossier de GPEC.
- Benchmark de dossiers soumis et échange sur outils et support de travail.
- Travaux de groupes.

RESSOURCES HUMAINES