

► Gestion des RH  
► Formation Inter-entreprises



**La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

4 jours  
[ 28 heures ]  
GRHRH177

plan de cours disponible à l'adresse <http://www.adhara.fr/rh-grhrh177.aspx>

## OBJECTIF

*Acquérir une méthode pour mener un projet GPEC. Se doter d'un savoir-faire pour bâtir des cartes métiers et un référentiel compétences. Mettre en place des plans d'action RH pour réduire l'écart de compétences.*

## PUBLIC

DRH et responsables des RH, chefs de projet GPEC. Responsables de la mobilité ou de la formation.

## PÉDAGOGIE

La pédagogie est basée sur le principe de la dynamique de groupe avec alternance d'apports théoriques, de phases de réflexion et de confrontation d'expériences. Des exercices pratiques accompagnent les apports théoriques et permettent un entraînement concret. Des exemples de réalisations de la GPEC (public et privé) sont présentés lors de la formation. Jeux de rôles pour vendre une démarche compétences.

## RÔLE DU FORMATEUR

Le formateur est attentif à ce que chaque participant s'approprie méthodes et outils. Il pratique un accompagnement comportemental personnalisé à chaque apprenant par des méthodes d'écoute et de questionnement.

## OUTILS UTILISÉS

### selon les besoins de la Formation

Écoute active  
P.N.L. (programmation neuro-linguistique) et A.T. (analyse transactionnelle) Systémique (analyse des systèmes)  
Vidéo - jeux de rôles et analyse - Les jeux vidéos sont pris dans la pratique des personnes dans leurs vécus  
Télévision et caméra  
Un support de cours est distribué à chaque participant.

## POINTS FORTS

Chaque participant recevra avant le stage un document sur lequel il précisera ses attentes. Ce document permettra au formateur d'orienter la formation en fonction des objectifs de chacun.

## CONTENU

### 1 Positionner la GPEC dans la GRH

► Gestion des RH  
► Formation Inter-entreprises



**La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences**

4 jours  
[ 28 heures ]  
GRHRH177

plan de cours disponible à l'adresse <http://www.adhara.fr/rh-grhrh177.aspx>

- > Anticiper les évolutions majeures.
- > Analyser les facteurs d'évolution de l'entreprise
- > Identifier l'impact des changements sur les emplois et définir les emplois sensibles.
- > Situer la GPEC dans la stratégie de l'entreprise.

## 2 Utiliser les outils de la GPEC

- > Identifier l'impact des changements sur les emplois et définir les emplois sensibles.
- > Situer la GPEC dans la stratégie de l'entreprise.
- > Savoir construire un référentiel des emplois.
- > Choisir l'approche de la compétence la plus adaptée.
- > Définir les compétences individuelles, collectives, stratégiques, macro compétences, cognitives...

## 3 Élaborer un répertoire des compétences

## 4 Connaître les ressources et les compétences de l'entreprise

- > Utiliser une approche quantitative pour connaître la structure actuelle des emplois et les évolutions en nombre.
- > Connaître et choisir les outils d'analyse qualitative des compétences : appréciation de la performance compétence, potentiel.

## 5 Mettre en place une véritable politique de GRH en utilisant la démarche compétences

- > Faciliter les recrutements en s'appuyant sur les référentiels compétences
- > Connecter le plan de formation à la stratégie de l'entreprise.. Passer de la formation à l'ingénierie des compétences.
- > Mettre en place un dispositif de mobilité en utilisant les aires de mobilité.

## 6 Communiquer pour garantir le succès de la démarche

- > Présenter et vendre le plan d'action en adaptant le message aux acteurs (DG, managers, syndicats).
- > Faire de l'encadrement le premier acteur en matière de compétences