

Programme

Bâtir une GEPC

<p>PERSONNES CONCERNEES</p> <p>DRH et responsables des RH. Chefs de projet GPEC. Responsables de la mobilité ou de la formation.</p> <p>OBJECTIFS</p> <p>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. Impliquer la DG et les managers dans le projet dès l'amont Proposer des outils facilement utilisables et utiles pour le management au quotidien</p>	<p>DOCUMENTATION PEDAGOGIQUE</p> <p>Un document de synthèse est remis à chaque participant ainsi qu'une attestation de stage.</p> <p>ANIMATION</p> <p>Par un consultant en Ressources humaines</p> <p>DUREE : 3 jours</p>
<h2 style="margin: 0;">Programme</h2>	
<p>Clarification des concepts</p> <p>Définir l'approche GEPC Son Origine La notion de compétences Avantages et limites de la gestion des compétences</p> <p>La démarche de mise en place</p> <p>Les étapes chronologiques de mises en œuvre de la démarche Choisir les voies d'entrées dans la gestion des compétences Identifier le rôle des acteurs dans la gestion des compétences</p> <p>Bâtir les outils</p> <p>Réaliser les regroupements nécessaires Construire un répertoire des compétences et son dictionnaire</p>	<p>La mise en place d'une GPEC</p> <p>Les outils de GPEC : cartographie des métiers, répertoire des compétences L'identification et l'évaluation des compétences : approche quantitative (analyse des emplois et démarche prospective), approche qualitative (identification des compétences acquises et requises) Le rôle de la communication et de l'implication des différents acteurs dans le succès du projet</p> <p>La place de la gestion des compétences au sein de la Gestion des Ressources Humaines</p> <p>Faire le lien entre la gestion des compétences, la mobilité, le recrutement, le transfert des savoirs Associer la GPEC au plan de formation Savoir anticiper le besoin de compétences</p>