

## PROGRAMME DE FORMATION EN PRESENTIEL

Article L6353-1 du code du travail

### CONSTRUIRE ET METTRE EN PLACE UNE DEMARCHE DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

Objectifs pédagogiques	<p>A l'issue de la formation, les participants seront capables de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Cerner les enjeux d'une démarche de gestion des compétences, le contexte légal, son évolution et ses impacts</li> <li>➤ Connaitre, élaborer et identifier les outils de mise en œuvre</li> <li>➤ Mettre en œuvre la démarche au sein de l'entreprise</li> </ul>
Public concerné	Responsables des ressources humaines, Responsables formation, Gestionnaires mobilité-carrières.
Prérequis	Les participants devront avoir une connaissance de base de la législation de la formation continue et du droit du travail.
Contenu de la formation	<p>1 – Enjeux et finalités de la GPEC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le concept de GPEC : définition, caractéristiques, finalités</li> <li>➤ Retour sur les origines du concept de GPEC (historique)</li> <li>➤ Aspects réglementaires : obligations juridiques, négociations triennales, et rôle des IRP</li> <li>➤ GPEC, performance et stratégie d'entreprise</li> <li>➤ Vocabulaire : métiers, emplois, postes</li> </ul> <p>2 – Initier une démarche GPEC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Faire un diagnostic : contexte, opportunités, menaces, forces, faiblesses</li> <li>➤ Analyser l'existant : indicateurs, bilan social, pyramide des âges et des anciennetés</li> <li>➤ Les outils : fiches emploi, fiches de postes, classification, cartographie des emplois et compétences, aires de mobilités, référentiels de compétences, l'entretien d'évaluation des compétences</li> <li>➤ Élaborer le plan d'actions : les actions possibles</li> <li>➤ Prévoir et anticiper les flux d'effectifs</li> </ul> <p>3 – Mise en place et suivi de la démarche</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les étapes et le rétro planning</li> <li>➤ Le comité de pilotage et les groupes de travail</li> <li>➤ Les consultations obligatoires et la négociation avec les IRP</li> <li>➤ Des exemples de GPEC mises en place</li> <li>➤ Management de la GPEC</li> </ul>
Moyens et méthodes pédagogiques	<p>Notre action de formation repose sur les principes d'interaction entre les participants et le formateur.</p> <p>Notre démarche de formation a pour but les principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Favoriser la participation et la réflexion afin de répondre au mieux aux questions et attentes de chacun</li> <li>➤ Alternier les apports théoriques / informatifs et pratiques</li> <li>➤ Revisiter voire construire ses outils nécessaires la GPEC</li> <li>➤ Intégrer des moyens d'apprentissage ludiques</li> </ul>

	<p>Les moyens pédagogiques utilisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Support Power Point remis aux stagiaires pour faciliter la prise de notes.</li> <li>➤ Tout au long de l'animation de la formation, des exercices et quizz sont proposés afin de dynamiser l'apprentissage.</li> <li>➤ Remises de fiches pédagogiques pour approfondir certaines thématiques.</li> <li>➤ A la fin de chaque module un cas pratique d'application est réalisé pour mesurer les acquis réalisés.</li> <li>➤ A la fin de la formation, un cas pratique d'évaluation portant sur l'application générale des modules est réalisé afin de mettre en application et de mesurer les compétences acquises.</li> </ul>
<p>Durée de la formation et modalités d'organisation</p>	<p>La formation se déroule sur trois journées (21 heures). Le nombre de participants requis est de 6 minimum à maximum 12 personnes.</p>
<p>Lieu de la formation</p>	<p>Au centre de formation RurbanCoop ou au sein des entreprises clientes.</p>
<p>Moyen techniques</p>	<p>Ordinateur, vidéoprojecteur, tableau blanc.</p>
<p>Suivi et modalités d'évaluation</p>	<p>A chaud : Évaluation de la satisfaction des participants : questionnaires sur les conditions de déroulement, les points forts, les points à améliorer. Évaluation de l'acquisition des compétences : réalisation d'une évaluation par cas pratique en fin de formation.</p> <p>A froid : Questionnaire 3 mois après la formation pour évaluer les actions mises en œuvre, les écarts par rapport aux compétences attendues suite à la formation.</p>
<p>Profil du ou des formateurs</p>	<p>Formatrice-consultante, 20 ans d'expérience dans les RH dont l'animation de formations, Ingénierie de formation dans le domaine des RH depuis 2015</p>