

PROGRAMME :

MANAGER LES COMPETENCES ET LES TALENTS : L'APPROCHE PREVISIONNELLE

OBJECTIFS DE FORMATION

- Connaître le cadre légal et les obligations des employeurs sur la gestion des compétences des salariés et notamment sur la GPEC, pour les appliquer,
- Intégrer la dimension prévisionnelle dans une démarche de gestion des compétences et des talents,
- Identifier les évolutions internes et externes et évaluer leurs impacts sur les emplois et compétences dans l'entreprise,
- Construire ou adapter les méthodes et les outils en anticipant les besoins en compétences,
- Analyser les pratiques de gestion des compétences et des talents dans son entreprise.

PUBLICS CONCERNES

Tout salarié exerçant des fonctions ou missions RH au sein de son entreprise.

PRE REQUIS

- Module 1 réalisé depuis plus de 3 mois,
- Maîtrise des fondamentaux d'une gestion des compétences en Entreprise.

SESSIONS A PARIS

Consultez le calendrier joint ou connectez-vous sur notre site.

DUREE : 1 jour

7 Heures en présentiel + 1H de suivi par Webconférence à 45 jours.

INTERVENANTE

Consultante en RH, spécialiste en sécurisation des parcours professionnels et en GPEC.

REFERENCE : 28160

PROGRAMME DETAILLE

1. Approfondir sa connaissance du cadre légal et savoir le décliner opérationnellement :

- Les obligations de l'employeur management des compétences et GPEC (illustrations),
- Les dernières évolutions (vidéo),
- Quelle déclinaison opérationnelle dans mon Entreprise ? (Atelier),
- Comment effectuer une veille sur les évolutions internes et externes ? (Mind Mapping, Illustrations).

2. Prendre compte une démarche prévisionnelle : La GPEC

- Qu'est-ce que la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ?
- Les enjeux et les intérêts pour les entreprises et les salariés (Exercice),
- Diagnostiquer le besoin de l'entreprise (Exercice),
- Quelle GPEC pour quelle stratégie, quels objectifs ? (Atelier),
- La prospective métier (Observatoire des métiers OPIIEC),
- Les acteurs de la GPEC.

3. Comprendre la méthodologie et les outils de la GPEC :

- Les 5 étapes clefs (Illustrations),
- Les outils externes au service de la GPEC (Présentation d'outils),
- Les outils existants ou à créer en interne (Présentations d'outils existants et méthodologie pour la création d'outils).

4. Découvrir des expériences et retenir les bonnes pratiques pour mon Entreprise :

- Compagnie d'Assurances : Identification d'un poste sensible avec la mise en place de la GED, puis l'arrivée du numérique,
- Entreprise immobilière, filiale d'un grand groupe. Objectif : renforcer l'évaluation des compétences : réécriture des fiches de poste,
- Entreprise numérique : Démarche GPEC complète. Objectif : se préparer à l'évolution de la structure,
- Exercice : Quelles bonnes pratiques retenir pour mon Entreprise ?

5. Rédaction du plan d'action pour le retour expérience.

METHODES, FILMS ET SUPPORTS PEDAGOGIQUES

Point 1 : Illustrations de chaque obligation de l'employeur en la matière - Vidéo Juritravail - Atelier : Comment décliner opérationnellement le cadre légal dans mon Entreprise ? - Mind Mapping : Méthodes et les outils de veille- Illustrations des outils de veille.

Point 2 : Exercice texte à trous « Les enjeux et les intérêts pour les entreprises et les salariés » - Exercice Diagnostic : « Quelle approche prévisionnelle pour mon Entreprise ? » - Atelier « Stratégie et GPEC » - Découverte des outils de la Branche.

Point 3 : Illustrations de chaque étape de la GPEC - Présentation des outils de la Branche - Présentation de quelques outils internes et comment les créer (Pyramide des âges, référentiel des emplois et des compétences, ...).

Point 4 : Exemples concrets d'approche prévisionnelle - Exercice : Quelles bonnes pratiques retenir pour mon Entreprise ?

Point 5 : Construire et s'engager sur un plan d'action, le suivi fera l'objet de la visioconférence à 45 jours.

MODALITES D'EVALUATION

- Questionnaire amont et aval pour évaluer l'acquisition à chaud.
- Remise d'une attestation de compétences en fin de formation.
- Visioconférence à 45 jours.