



# PROGRAMME DE LA FORMATION

## Bâtir une GPEC agile

### JOUR 1

#### 1/ Positionner la GPEC dans la politique RH

- Identifier les enjeux de la GPEC et positionner la démarche au regard de la stratégie de l'entreprise.
- Cerner les obligations légales en matière de négociation GPEC.

#### 2/ Connaître et s'appropriier le vocabulaire et les outils de la GPEC

- Clarifier le vocabulaire :
  - postes ;
  - emplois-types ;
  - métiers ;
  - familles professionnelles ;
  - sous familles.
- Définir la notion de compétences.
- Identifier les différentes catégories de compétences.
- Savoir élaborer un dictionnaire de compétences.
- Utiliser les niveaux de compétences génériques et/ou spécifiques dans les dictionnaires, faciliter la compréhension et l'évaluation des compétences.
- S'entraîner à réaliser une carte des métiers et un référentiel de compétences à partir d'un cas fil rouge.

#### 3/ Initier une démarche GPEC et anticiper les évolutions

- Identifier les 5 étapes d'une GPEC au service de la stratégie "Strategic Workforce Planning".
- Anticiper les évolutions majeures de son entreprise et leur impact sur les emplois et les compétences en utilisant la grille EMOFF.
- Définir et identifier les emplois sensibles et stratégiques.
- Cibler la démarche (choix du périmètre prioritaire).

### JOUR 2

#### 4/ Mesurer les écarts de compétences qualitatifs et quantitatifs

- Analyser et visualiser les écarts quantitatifs :
  - élaborer la pyramide des âges et des anciennetés.
  - faire des projections d'effectifs.
- Connaître et choisir les outils d'analyse qualitative :
  - évaluer la performance et les compétences individuelles.



- visualiser les écarts de compétences entre les compétences détenues et les compétences requises.
- élaborer la fusée des compétences d'un collaborateur.
- élaborer la matrice des compétences collectives de l'équipe et en tirer des analyses pour le futur.

### JOUR 3

#### **5/ Mettre en place des plans d'actions RH pour réduire les écarts**

- Identifier les leviers d'actions RH adaptés (organisation, recrutement, mobilité, etc.).
- Mettre en œuvre et suivre les plans d'actions RH et chiffrer.
- Argumenter ses choix auprès d'un comité de direction (matrice de décision).

#### **6/ Réussir et faire vivre sa démarche GPEC**

- Identifier les facteurs clés de réussite et points de vigilance.
- Communiquer et impliquer les différents acteurs (DG, managers, salariés et instances représentatives).
- Faire de la GPEC un pivot pour les politiques RH :
  - connecter le plan de formation à la stratégie de l'entreprise.
  - faciliter les recrutements en s'appuyant sur les référentiels compétences.
  - développer toutes les mobilités en lien avec les emplois cibles.
  - identifier les talents et préparer la relève sur les emplois critiques.

*Document révisé en septembre 2020*