

Programme de la formation « La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences »

PARTIE 1 : Bâtir une GPEC et élaborer son référentiel de compétences (3 jours)

- Identifier les enjeux et les bénéfices d'une démarche compétences au sein de son entreprise.
- Connaître les obligations légales en matière de GPEC et identifier les rubriques clés d'un accord GPEC.
- Utiliser des grilles d'analyse stratégique.
- Repérer les emplois sensibles et stratégiques de son organisation.
- Clarifier le vocabulaire de la GPEC :
 - postes ;
 - emploi-types ;
 - métiers ;
 - familles professionnelles.
- Quantifier les ressources sur chaque emploi-type (approche quantitative).
- Acquérir les méthodes pour élaborer son référentiel de compétences.
- Savoir définir des niveaux de compétences :
 - grilles de niveaux génériques ;
 - grilles de niveau spécifique.
- Évaluer et analyser les écarts entre les compétences requises par les emplois et les compétences détenues par les individus.
- Bâtir "la fusée des compétences" d'un collaborateur.

PARTIE 2 : Lier formation et compétences (2 jours)

- Réaliser le diagnostic de la fonction formation et situer les évolutions.
- Articuler formation et GPEC.
- Connaître les obligations légales en matière de formation professionnelle.
- Bâtir un plan de formation orienté compétences :
 - analyser le besoin ;
 - identifier les niveaux d'objectifs ;
 - constituer les éléments à fournir au CE.
- Mettre en place le plan de formation :
 - cahier des charges ;
 - ingénierie des dispositifs ;
 - suivi du plan.
- Évaluer la formation.
- Innover en pédagogie et digitaliser les dispositifs.

PARTIE 3 : Développer la mobilité interne (2 jours)

- Connaître les leviers et les freins de la démarche mobilité.
- Accompagner la mobilité interne en outillant ses processus.
- Déterminer les points clés des chartes de mobilité.
- Construire ou utiliser les aires de mobilité.
- Acquérir les techniques pour conduire un entretien de mobilité.
- Situer les obligations légales en matière d'entretiens professionnels :
 - bilan à 6 ans ;
 - enjeux et risques.

- Gérer les cas complexes de mobilité :
 - frustration ;
 - mobilité subie ;
 - accompagnement du changement ;
 - gestion des seniors.

PARTIE 4 : Repérer et développer les potentiels et les talents (2 jours)

- Distinguer potentiels, hauts potentiels et talents.
- Se doter de grilles de critères de potentiel pour objectiver la démarche.
- Croiser performance et potentiel.
- Animer une revue de potentiel ou people review.
- Bâtir des plans de développement et de succession.
- Faire des managers de réels partenaires dans la détection et le développement des compétences.
- Identifier les évolutions et bonnes pratiques en matière de gestion des talents
 - outils de développement et de fidélisation ;
 - égalité des chances, etc.

Document révisé en septembre 2020