

GPEC / GEPP – La gestion des compétences

Programme générique en date du 5 janvier 2024. Il peut être adapté à vos besoins.

Présentation générale	GPEC / GEPP – La gestion des compétences
Pré-requis	aucun mais un questionnaire préalable est prévu pour répondre au mieux aux attentes des participant-es
Objectifs généraux	La formation a pour objectif de permettre aux entreprises et associations de mettre en place ou d'actualiser leur gestion prévisionnelle RH de manière pérenne.
Objectifs opérationnels, pédagogiques, évaluables	<p>À la fin de la formation, les stagiaires seront en capacité de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir et prioriser les besoins en compétences • Analyser les écarts entre les compétences détenues et les compétences à acquérir • Identifier les leviers et les moyens pour réduire les écarts de compétences • Définir une méthodologie et des outils RH pour la GPEC dans son entreprise • Faire participer les managers à la démarche
Public concerné	Personnes en charge des questions RH
Modalités d'inscription et délai d'accès	à définir en fonction des besoins
Méthodes mobilisées	<p>Formation théorique : contenu RH et cadre légal</p> <p>Formation pratique : échanges de pratiques, test d'outils, cas pratique</p> <p>Formation action : en fil rouge, la rédaction pendant la formation d'un plan d'action, à compléter par la suite avec les autres parties prenantes de l'entreprise</p> <p>Formation adaptée : en fonction des réponses au questionnaire préalable et de la taille des entreprises inscrites</p>
Ressources pédagogiques	<p>Documents fournis :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Support de formation • Bibliographie / Webographie : outils et ressources disponibles • Exemples et/ou trame d'outils • Mémo global
Modalités d'organisation	2 jours en présentiel – 14h
Matériel pédagogique	<p>Support de formation, dont bibliographie / webographie</p> <p>Cas pratique et exercices</p> <p>Outils types</p>
Modalités d'évaluation	<p>Questionnaire préalable pour répondre au mieux aux attentes des participant-es et définir le niveau de connaissance préalable de chacun-e</p> <p>Suivi Post-Formation : Suivi des participant-es par mail ou téléphone sous forme de "hot line" (coordonnées directes de la formatrice pour toute question)</p>
Accessibilité des personnes en situation de handicap	<p>L'accessibilité d'un organisme de formation doit répondre au principe d'égalité de traitement vis-à-vis des personnes en situation de handicap, établi par la loi Handicap du 11 février 2005.</p> <p>Accès aux formations</p> <p>À chaque personne son projet de formation adapté à ses besoins spécifiques.</p> <p>Nos formations et les locaux dans lesquels elles se déroulent sont accessibles à toutes et tous.</p> <p>En cas de besoin spécifique, n'hésitez pas à contacter la référente handicap de Coopaname : Carine Julien / of@coopaname.coop.</p>
Tarif indicatif	<p>Tarif par stagiaire</p> <p>980 € HT (1176 € TTC) Soit 70 € HT (84 € TTC) de l'heure</p> <p>Tarif pour un groupe d'une même structure</p> <p>2500 € HT (3000 € TTC) Soit 178,57 € HT (214,29 € TTC) de l'heure</p>

Durée 14 heures

Intervenant(e)



Danielle RICHIN

Consultante RH

Danielle Richin développe la marque RH-AD Conseil, au sein de Coopaname, depuis 2015.

Elle met en lien les concepts et méthodologies issus des sciences sociales, une bonne dose de droit social et l'expertise terrain en Ressources Humaines pour apporter des solutions adaptées aux individus et aux organisations.

Conseil, accompagnement des dirigeant-es ou des encadrant-es, hotline RH, formation professionnelle, le choix de la méthode dépend de votre projet, de vos besoins.

Son CV

www.linkedin.com/in/daniellerichin

Site Web

<http://www.rh-ad-conseil.fr>

Contenus

Jour 1 : Déterminer les besoins en compétences

GPEC / GEPP et Compétences : rappel

- Concept global de la GPEC / GEPP et vocabulaire associé
- Focus sur les compétences
- Intérêts et enjeux

Préparer l'analyse des compétences

- Lancement d'une démarche de diagnostic des compétences : les points clés
- Rôles et responsabilités des parties prenantes du projet
- Les limites et les pièges à éviter

Faire un état des lieux des compétences détenues

- Cas pratique : comment s'appuyer sur les outils existants pour identifier les compétences ?
- Analyse des compétences : concilier et prendre en compte les aspects quantitatif et qualitatif, individuel et collectif

Définir les compétences à développer dans le futur

- Les données pour projeter les besoins qualitatif et quantitatif
- Cas pratique : L'exploitation des informations pour identifier les besoins futurs

Jour 2 : Mesurer et anticiper les impacts RH

Analyser les écarts entre compétences détenues et compétences à acquérir

- Mise en exergue des écarts entre les compétences détenues et celles attendues
- Pesée des postes et lien avec les compétences
- Cas pratique : De l'identification à la priorisation des besoins

Mettre en place et piloter un plan d'action pour réduire les écarts

- Utilisation des obligations réglementaires dans la démarche
- Les 3 volets de la réduction des écarts : montée en compétences interne, réduction de la perte de compétences et attraction de compétences externe

Impliquer les managers dans la démarche

- Communication et arguments à destination des managers
- Création des outils pour simplifier la démarche

Suivre la démarche mise en œuvre

- Pérennisation et suivi de la démarche
- Intégration de la gestion des compétences dans les process RH