

OBJECTIFS OPÉRATIONNELS

- Intégrer la GPEC comme un levier stratégique en alignant la gestion des compétences avec les besoins futurs de l'entreprise et son développement.
- Structurer une démarche GPEC opérationnelle en définissant des processus, indicateurs et méthodologies adaptés aux enjeux de l'organisation.
- Déployer des outils concrets pour anticiper et accompagner l'évolution des compétences, en assurant une gestion efficace des talents et une adaptation continue aux transformations du marché.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- Comprendre la démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)
- Concevoir et structurer un processus RH efficace en lien avec les enjeux stratégiques de l'entreprise
- Identifier, structurer et valoriser les compétences détenues et à développer
- Construire un Plan de Développement des Compétences (PDC) aligné sur les besoins de l'entreprise
- Mettre en place des actions de fidélisation et d'intégration des collaborateurs

CONTENU

I. COMPRENDRE ET STRUCTURER LA DÉMARCHE GPEC DANS L'ORGANISATION

- Introduction à la GPEC et ses enjeux
- Identification des processus stratégiques RH
- Définition du rôle et de la place du processus RH
- Exploration des activités clés du processus RH
- Élaboration et utilisation d'un tableau de bord RH

2. IDENTIFIER, STRUCTURER ET VALORISER LES COMPÉTENCES POUR UN DÉVELOPPEMENT MAÎTRISÉ

- Définir et recueillir les compétences existantes et à développer,
- Construire un référentiel de compétences et des fiches de poste.
- Formaliser les supports d'entretien
- Respecter les obligations réglementaires
- Mettre en place des actions de fidélisation et d'intégration pour sécuriser les parcours et renforcer l'engagement des talents.

3. CONSTRUIRE ET PILOTER UN PLAN DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES EFFICACE

- Définir un PDC aligné avec la stratégie de l'entreprise et les besoins des collaborateurs.
- Comprendre les obligations légales des entreprises en matière de formation et de développement des compétences.
- Valoriser la formation interne en structurant des parcours adaptés et en optimisant le transfert de compétences.
- Développer une marque employeur attractive, en positionnant la formation comme un levier clé de l'engagement et de la rétention des talents.

PRÉ REQUIS

Aucun prérequis n'est nécessaire.

PUBLIC

Collaborateurs des services RH

TARIF

Nous consulter

DURÉE

A déterminer

MODALITÉS PÉDAGOGIQUE

La formation alterne apports théoriques et mises en pratique, en s'appuyant sur des exercices d'application contextualisés, des mises en situation, des analyses réflexives et des études de cas, afin de favoriser une appropriation concrète et opérationnelle des compétences abordées.

MODALITÉS & DÉLAIS D'ACCÈS

Nous répondons à toute demande dans un délai de 48 heures. Les inscriptions sont validées après acceptation de l'offre personnalisée.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

L'évaluation de la formation se fait progressivement à travers des études de cas, exercices pratiques et mises en situation, permettant aux participants d'appliquer les concepts abordés. La formation se clôture par un quiz final, avec un seuil de réussite fixé à 70 % de bonnes réponses.

LES INTERVENANTS

Virginie RAIMONDI
Consultante



Giuse RAIMONDI
Coordinatrice pédagogique

