



La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

3 jours

9 mars – 24 mars et 30 mars 2021 - 9h-12h30 / 13h30-17h

INTERVENANT : Catherine ERIPRET
– Formatrice, Consultante

PUBLIC(S), PREREQUIS & MODALITES D'ACCES A LA FORMATION :

Formation ouverte à toute personne Directeurs, personnels en charge des ressources humaines...

Pour toutes les personnes en situation de handicap, l'Uriopss Hauts-de-France a la possibilité d'adapter, dans la mesure du possible, les conditions d'accueil ainsi que le contenu de la formation en fonction du handicap. **N'hésitez pas à nous faire part de vos besoins éventuels** à l'adresse mail suivante : m.babela@uriopss-hdf.fr

TARIF : 750 €

LIEU : URIOPSS HDF à LILLE

MODALITES PEDAGOGIQUES :

Apports théoriques (80%) et exercices pratiques – mises en situations (20%)

Utilisation de nombreux supports pour faciliter les échanges et les interactions.

Ressources pédagogiques mises à disposition des stagiaires.

Une **attestation de fin de formation** sera délivrée à l'issue de la formation.

MODALITES D'EVALUATION :

- Evaluation des acquis en cours de formation :
- Evaluation de la satisfaction des stagiaires en fin de formation

CAPACITE MAXIMUM :

12 personnes

CONTEXTE :

Les associations et établissements du secteur sanitaire, social et médico-social voient leur environnement évoluer et sont confrontés à de nombreux enjeux qui ont des conséquences à la fois en termes d'organisation du travail et de compétences des équipes.

Ces enjeux sont notamment d'ordre économique et sont liés à la qualité de service et à la gestion des emplois.

Pour cela, elles doivent pouvoir s'appuyer sur leur fonction ressources humaines et plus particulièrement sur la gestion des compétences : connaissance détaillée des compétences existantes au sein de ces structures, identification des besoins à venir, proposition de plans d'actions pour pouvoir préparer les professionnels aux évolutions, L'objectif d'un dispositif de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences est d'anticiper sur ce que sera l'association, l'établissement ou le service à moyen terme : ses métiers, ses publics, ses activités, les demandes des autorités publiques, l'évolution des compétences qu'ils requièrent, les besoins en formation, la qualité du dialogue social...

La GPEC trouve un intérêt à la fois :

Pour l'établissement ou association, en permettant d'anticiper les besoins en compétences, préservant ainsi et développant l'efficacité du service et assurant sa pérennité.

Pour les salariés, en permettant de sécuriser leur parcours professionnel, par un dispositif maîtrisé d'évolution des métiers et compétences.

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES :

- Concevoir un dispositif en adéquation avec les spécificités de la structure
- Anticiper les changements organisationnels, socio-économiques et technologiques
- Permettre l'adaptation des compétences des salariés pour faire face à ces évolutions
- Améliorer la lisibilité de l'organisation pour favoriser le pilotage de la structure
- Faciliter le recrutement et la gestion des carrières
- Favoriser la performance collective
- Accompagner le changement dans l'organisation du travail et des pratiques professionnelles

DEROULE DE FORMATION

- **L'essentiel de la GPEC**
 - Historique et cadrage juridique Définitions : GPEC, GPMC, GPEEC, GPRH
 - Les grandes étapes d'une GPEC
 - Le rôle du CSE
- **Les enjeux d'une GPEC**
 - GPEC : stratégie associative et employabilité
 - Articulation GPEC, besoins en compétences et priorités de formation
 - Construire un pré-diagnostic : activités, métiers, compétences, emplois sensibles
- **Démarche projet de mise en place d'une démarche GPEC**
 - Le fonctionnement en mode projet : comité de pilotage, groupe projet, groupes de travail
 - Réflexion sur les acteurs : leurs rôles et leurs enjeux
 - Les risques, difficultés, obstacles
 - Planification et suivi d'une démarche GPEC
- **Identifier les métiers et compétences**
 - Fiches de postes
 - Cartographie des métiers
 - Etablir des référentiels de compétences
 - Faire le lien avec les outils d'évaluation
- **Evaluer les compétences**
 - Les modes d'évaluation
 - Construire un outil d'évaluation et le déployer
 - Suivre et gérer les retours d'évaluation
- **Diagnostiquer**
 - Anticiper l'évolution des effectifs, métiers et compétences : pyramide des âges et des anciennetés, flux d'effectifs, analyse prospective
 - Les représentations graphiques
 - Identification et promotion des aires de mobilité professionnelle
- **Développer les compétences**
 - Etat des lieux : écarts entre compétences acquises et compétences requises
 - Les outils de sécurisation des parcours professionnels
 - La prise en compte du CPF au service d'une démarche stratégique de GPEC
- **Valider la démarche et optimiser l'utilisation de la démarche**
 - La communication en interne de la démarche
 - Evaluer la démarche et le retour sur investissement
 - Accompagner l'encadrement dans ses nouvelles missions de management des compétences : entretien annuel, entretien professionnel...
 - Appréhender la démarche compétence et le recrutement
 - Comprendre l'articulation GPEC / plan de formation / Recrutement