



METTRE EN PLACE SA GPEC

PUBLIC : Groupe de 5 à 12 personnes

- Acteurs RH, DRH, RRH
- Consultant RH
- Chefs d'entreprise

PRÉREQUIS :

- Avoir une connaissance des métiers et des postes de travail de son entreprise
- Compléter l'évaluation en amont de la formation
- Bien maîtriser l'outil informatique
- Bonne maîtrise de la langue française à l'oral et à l'écrit

DURÉE : 21h de formation sur 3 jours, en journée entière

LIEU : Au sein de l'entreprise, en présentiel et/ou en distanciel

TARIF INTRA : 1200€ HT par jour soit 3600€ HT

TARIF INTER : 250€ HT par personne/par jour

DATES : A déterminer

DÉLAI D'ACCES : Inscription minimum au moins 3 semaines avant le début de la formation.

Signature du bon de commande et versement d'un acompte de 30%.

ACCESSIBILITÉ : Pour les personnes en situation de handicap deux procédures sont formalisées : une sur l'accueil et une sur la réorientation du public en situation de handicap. Nous contacter pour étudier les aménagements et solutions possibles. Mise à disposition d'un guide des partenaires intervenants sur les fonds handicap.

INTERVENANTE : Corinne QUÉRIC, de formation psychologue du travail, certifiée formatrice et recruteur Process com[®] spécialisée dans le management et la gestion de sa communication, posture et émotions.

Formatrice depuis 13 ans et gérante du cabinet Passerelles RH. Manager RH au Parc Astérix durant 6 ans et 6 ans en agence de travail temporaire. Juge employeur au conseil de prudhomme de St Malo. Membre active de réseaux professionnels sur le territoire breton.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Amener les participants à être capable de :

- Appréhender les fondamentaux de la démarche GPEC.
- Créer et piloter les référentiels emplois et compétences.
- Etablir un plan d'action prévisionnel en fonction des évolutions, adéquation des Ressources.
- Manager les compétences disponibles et prévisionnelles des collaborateurs

METHODES PEDAGOGIQUES MOBILISEES

- Echanges et discussions
- Tous documents internes RH, accords, règlements intérieurs, DUERP, organigrammes, fiches de poste etc
- Modèle Process com[®] pour analyse du comportement et éléments de communication non verbale.
- Etude de cas/QCM
- Exposés théoriques et argumentés via support POWERPOINT
- Quizz interactif sur KAHOOT via smartphone des stagiaires
- Brainstorming et suivi des échanges, plan d'action sur cartographie mentale via technique du MINDMAPPING
- Etudes de cas, d'exercices de simulation et d'auto-positionnement.
- Méthode de questionnement STAR
- Groupes de travail : utilisation Paperboard, dessin, post-it.

LIVRABLES

- Livret pédagogique et individualisé remis à chaque stagiaire.
- Supports et fiches conseil
- Attestation de fin de formation et certificat de réalisation

VALEUR AJOUTÉE

- Cas concrets, exemples vécus, partage et étude de cas.
- Formation pratique et opérationnelle.
- Formation pouvant être poursuivie par un accompagnement personnalisé.
- Recommandations.
- Plan d'actions formalisé par les stagiaires

MODALITES D'EVALUATION

Evaluation prédictive en amont de la formation par le stagiaire
Tout au long de la formation, mise en situation avec analyse constructive

Evaluation à chaud sur quizz yourself QR CODE à scanner en fin de formation

Analyse statistique de la satisfaction générale du groupe pour les formations intra, attestation de présence, certificat de réalisation

Sur demande du client, un entretien de suivi et de synthèse globale peut être mis en place en visio conférences



CONTENU DE LA FORMATION

Jour 1 et Jour 2

1 / GPEC Anticiper les évolutions majeures de l'entreprise et leurs conséquences en termes d'emplois et de compétences

- Comprendre les enjeux d'une démarche GPEC
- Faire un diagnostic Ressources Humaines
- Faire un inventaire des Outils RH
- Coconstruire et élaborer les outils RH nécessaire pour impulser une démarche GPEC le cas échéant
- Analyse quantitative et qualitative des ressources,
- Anticiper les départs à la retraite

2 / Elaborer une cartographie des Métiers

- Bâtir un organigramme fonctionnel actuel et cible
- Projection à 5 ans
- Identifier les emplois types, les familles professionnelles
- Définir les différentes catégories d'emplois sensibles, les métiers clés, en évolution.

3 / Bâtir son référentiel compétences

- Acquérir une méthode pour construire un référentiel
- Interviewer les opérationnels/métier
- Faire une pesée de Tâches/mission
- Elaborer un tableau de polyvalence
- Elargir le concept de compétences ; individuelles, collectives, d'entreprises

Jour 3

4 / Adapter un plan d'action, d'évolution et/ou de développement

- Organiser ses recrutements dans une démarche GPEC
- Créer des grilles d'évaluation des compétences
- Gérer et adapter son plan de formation
- Orienter les entretiens professionnels
- Être un guide, un conseil RH, un support pour la direction et les managers

Travaux pratiques

Les outils et techniques proposés sont variés pour s'adapter aux situations professionnelles spécifiques des participants. Chaque thème donne lieu à des échanges d'expérience, des apports de méthode, des expérimentations sous forme de jeux de rôles ou d'exercices, puis de synthèses. Chaque stagiaire est invité à évoquer les problèmes concrets rencontrés dans sa pratique professionnelle. Des solutions efficaces seront proposées, analysées, travaillées en partenariat avec les participants.



Passerelles RH

Eclairez vos talents !

PASSERELLES RH 22 750 Saint Jacut de la Mer

N° SIRET : 803 935 774 000 15 APE : 7830Z

Déclaration d'activité enregistrée sous le numéro 53220861922 auprès du préfet de région BRETAGNE. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État

N° TVA Intracommunautaire : FR13803935774

