

# Les clés de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences - GPEC

Ressources Humaines / Gestion du personnel / Paie - 2020

## La formation en résumé

Identifier et prévoir les évolutions des emplois et des compétences pour mieux s'adapter aux changements et ainsi renforcer la performance des organisations est plus que jamais un enjeu humain prépondérant pour la réussite d'une entreprise. Nous savons déjà que dans les 10 prochaines années, plus de 50% des métiers seront impactés par une mutation (révolution digitale, environnementale, etc.) et que 20% des métiers n'existent pas encore. Souplesse, agilité, adaptabilité et prospective deviennent alors les mots clés du XXI<sup>ème</sup> siècle. Dès lors, la mise en place d'un plan ou d'une politique de GPEC devient vitale au-delà de l'obligation de négociation associée!

### Objectifs :

- Connaître le cadre juridique de la Gestion des Emplois et des Compétences
- En mesurer les enjeux et les opportunités pour l'entreprise
- Acquérir les connaissances et la méthode pour construire des outils et des plans d'actions pertinents et fédérateurs

### Participants :

- DRH, RRH, Responsable RH, Responsable Formations, Recrutement, Mobilité
- Toute personne exerçant une mission avec une dimension RH et/ou développement des compétences
- Dirigeant de TPE/PME
- Toute personne en mobilité ou en transition professionnelle vers des métiers RH

### Prérequis :

- La formation ne nécessite aucun pré-requis

## Le programme

### Adopter une approche globale

- Définir les enjeux de la gestion des emplois et des compétences
- Visualiser les composantes principales
- Choisir les clés d'entrée dans la G.E.C

### Connaître le cadre juridique

- L'obligation triennale de négocier
- La logique de prévention

### Identifier les emplois et les compétences

- Clarifier les concepts RH : emplois, métiers, postes, compétences...
- Elaborer les outils d'analyse : établir une cartographie des emplois, structurer un référentiel métier
- Repérer les emplois sensibles
- Définir le concept de compétence
- Structurer un référentiel de compétences
- Anticiper les impacts des évolutions sur les compétences nécessaires

### Evaluer les compétences

- Recenser les différents outils disponibles (entretien annuel, assessment, 360°, observation en situation, tests...)
- Gérer les écarts entre compétences requises et compétences démontrées

**1 060 €**

Eligible au CPF sous conditions (nous consulter)  
(non assujéti à la TVA sauf formation à Roanne)

Code CPF 247054



2 jours (14 heures)



CNAM



Eligible au CPF



Appartient au(x) cycle(s) :

Parcours certifiant Développement RH (certification CNAM éligible au CPF)  
Parcours Développement RH sans examen de certification



**-10%**

Formation en tandem avec :  
Etablir et optimiser le plan de développement des compétences (ancien plan de formation)

## Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 22/06, 23/06
- 30/11, 01/12

Marseille - 04 91 14 26 90

- 22/06, 23/06
- 24/09, 25/09

## Mettre en oeuvre la G.E.C.

- Identifier les conditions de réussite
- Situer le rôle des différents acteurs dans le dispositif
- Ordonner les étapes du plan d'action
- Mobiliser et impliquer l'encadrement

## Les + de la formation:

- Formateur expérimenté et issu de la profession

Cette formation fait partie d'un parcours certifiant et éligible au CPF:

"Développement RH": cette certification CCI menée en partenariat avec le CNAM (Conservatoire National des Arts et Métiers) vous permet de valider l'UE (Unité d'Enseignement) "Concevoir et mettre en oeuvre les stratégies de GRH - FPG 102" du diplôme Responsable Ressources Humaines (Titre de niveau 6 - Bac+3). Dès son obtention, cette certification est valable 5 ans.

**Inscription Appli CPF depuis Mon compte formation :**

- [Site de Lyon](#)

Code CPF 247054

## Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques:

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Echanges, analyses de pratiques, mises en situation et cas réels d'entreprises.

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 10-12 participants maximum.

Suivi et évaluation de la formation:

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.