



GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

DUREE

5 jours

DATE

Voir planning de formation

LIEU

- Cameroun - Gabon
- Congo - Côte d'Ivoire

POPULATION CIBLE

- Responsable des Ressources Humaines
- Personnes impliqués dans de la gestion des compétences,
- Personnes chargées de la gestion des carrières
- Personnes impliquées dans la gestion de la formation

COÛT PAR PARTICIPANT

550 000 FCFA HT

OBJECTIFS

- Acquérir le vocabulaire commun lié à la GPEC
- Identifier les enjeux de la GPEC et les contraintes de mise en œuvre au sein de l'entreprise.
- Comprendre le système de gestion des compétences : acteurs, processus et outils.
- S'approprier le cadre juridique de la GPEC
- Maîtriser les approches, les méthodes de mise en place de la GPEC
- Conduire des audits de compétence,
- Identifier les emplois sensibles et stratégiques et les analyser pour élaborer une stratégie de gestion
- Configurer et mettre en place les outils du système de gestion des emplois et des compétences ;
- Maîtriser la démarche de gestion des carrières,
- Mettre en place, piloter et suivre un système de GPEC
- Mettre en place un plan d'actions RH adapté pour réduire les écarts de compétences
- Se familiariser avec un logiciel de Gestion des compétences du personnel.

CONTENU DE LA FORMATION

MODULE I - LE SYSTEME DE G.R.H ET SES COMPOSANTES

1. Compétence comme base de gestion des ressources humaines
 - Enjeux de la gestion des compétences pour une organisation
 - Difficultés liées à l'identification et à la mesure des compétences
 - Intérêt, enjeux et risques d'une démarche GPEC.
 - Liens entre GPEC et alignement stratégique des politiques RH.
 - Préalables à la mise en place d'un GPEC
2. Définition des concepts clés
 - Compétences
 - GPEC
 - Métier
 - Emplois : emplois types
 - Schéma directeur des emplois et des compétences
 - Poste
 - Processus
3. Les sous-systèmes de gestion des ressources humaines
 - Le sous-système de planification
 - Le sous-système d'acquisition
 - Le sous-système de développement
 - Le sous-système de conservation

MODULE II - SYSTEME DE GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

1. Les composantes de la GPEC
2. Processus de la GPEC
 - Elaboration des politiques et stratégies de GRH
 - Planification des effectifs et des compétences
 - Gestion des emplois
 - Gestion des effectifs
 - Gestion des compétences
 - Evaluation des performances
 - Gestion des carrières
 - Développement des compétences
 - Gestion des départs
3. Acteurs clés de la GPEC
4. Le cadre juridique de la GPEC
 - Les points clés de la loi et la réforme de la formation professionnelle et ses conséquences sur le GPEC
5. Préalables à la mise en place d'un système de GPEC

MODULE III : AUDIT DE LA GPEC

1. Enjeux de l'audit de compétences
2. Dimensions de l'audit RH
 - Evaluation des emplois
 - Evaluation des compétences
 - Evaluation des postes
 - Evaluation des activités
 - Evaluation des potentiels
3. Démarche pratique de l'audit



GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

CONTENU DE LA FORMATION (suite)

MODULE IV - CONCEPTION DES OUTILS DE LA GPEC

1. Conception des stratégies et politiques GRH
2. Elaboration des référentiels métiers et des emplois
 - Recensement et regroupement
 - Identification des emplois sensibles et stratégique
 - Analyse et description des emplois types
 - Elaboration de la cartographie
 - Classification des emplois
3. Documentation des postes de travail
 - Poste de travail dans le système de gestion des compétences
 - Identification des postes de travail
 - Description des postes de travail en termes de résultat
4. Elaboration du référentiel des compétences
 - Finalité du référentiel
 - Identification des compétences par processus
 - Construction du référentiel des compétences
 - Articulation entre le référentiel et les autres actions de la GRH (recrutement, évaluation, formation, mobilité)
5. Conception du système d'évaluation : politique, méthodes et outils
 - Système d'évaluation des compétences
 - Système d'évaluation des performances
6. Elaboration du plan de développement
 - Identification et analyse des besoins de formation
 - Elaboration du plan de formation
 - Mise en œuvre du plan de formation
7. Elaboration du plan de carrière
 - Préalables à la gestion des carrières
 - Outils de base de la gestion des carrières
 - Processus de mise en œuvre d'une gestion des carrières

MODULE V – IMPLEMENTATION D'UN SYSTEME DE GPEC

1. Les préalables au démarrage de la GPEC
 - Les questions clés à poser avant le démarrage
 - Les différents modes d'entrée dans la GPEC (démarche globale et démarche par les emplois/postes de la chaîne centrale de satisfaction du client)
 - Les acteurs et leurs rôles
 - Les indicateurs quantitatifs à suivre
 - Les indicateurs qualitatifs à surveiller
2. Mise en place et pilotage des outils
 - Acteurs impliqués
 - Activités de mise en place
 - Pilotage du système
 - Difficultés et résolution
 - Projections et simulations
3. Animation – maintenance et amélioration de la GPEC
 - Implication des acteurs
 - Formalisation des procédures
 - Evaluation et mise à jour du dispositif mis en place
 - Suivi de l'évolution des emplois-types
4. Cas de synthèse
 - Application informatique
 - Analyse critique du système de gestion des compétences de l'entreprise
 - Elaboration du plan de mise à niveau

MODULE DE CLOTURE

- Evaluation des acquis de la formation
- Elaboration du plan de mise en œuvre des acquis
- Remise des attestations de formation