La GPEC (module 3)

Fiche technique

Secteurs
Tous secteurs

Public
DRH, Responsable RH, professionnels occupant des fonctions RH

Durée
3 jours (2 j+1j)

Organisme de formation
➔ CARAXO

Lieux & dates

➔ **Groupe 1**
LILLE
Les 13 & 14 juin 2019
+ Le 5 juillet 2019

Contexte

Depuis quelques années, la fonction RH dans le secteur social, médico-social et sanitaire a considérablement évolué faisant partie intégrante des enjeux stratégiques des établissements.

En effet, celle-ci joue un rôle essentiel pour réussir le changement et accompagner les différentes transformations.

Au cœur de ces nombreuses transformations à la fois organisationnelles, législatives et digitales, la fonction RH doit faire face à de nouveaux défis.

Les résultats d'une récente enquête menée par Unifaf Hauts-de-France ont permis d'acter un besoin de développement des compétences sur plusieurs thématiques. Thématiques validées lors d'un groupe de travail composé de plusieurs adhérents.

Parmi ces thématiques, a été identifié un besoin de formation autour de la démarche de GPEC.

Objectifs

➔ Mettre en place une cartographie des emplois et des compétences
➔ Anticiper les départs à la retraite avec l'existant de la structure
➔ S'inscrire dans une démarche de mobilité / passerelle emplois
➔ Structurer ses entretiens professionnels en lien avec la stratégie de la structure
➔ Impliquer efficacement l'encadrement intermédiaire dans les entretiens professionnels
➔ Se conformer aux obligations réglementaires en termes de formations dites obligatoires

Prérequis

Connaître l'environnement de la formation professionnelle

Contenu

JOUR 1

1 – Définir la relation entre la stratégie et ses impacts sur les métiers, emplois et effectif

➔ La stratégie de l'entreprise externe et interne
➔ Son impact sur les métiers et emplois
➔ Son impact quantitatif sur les effectifs : accroissement, réduction, impartition
➔ Son impact qualitatif sur les effectifs : publics prioritaires

Outils abordés : cartographie des métiers, référentiels emplois et compétences, pyramide de âges….

2 – Formaliser les compétences attendues au regard des différentes étapes de l'accompagnement du collaborateur

- Les différentes formes d'intégration de salarié et les compétences attendues
- La qualification recherchée et les compétences attendues
- L'évolution professionnelle du salarié et les compétences attendues
- Les 3 dernières phases : qualité du rapport à l'emploi, expertise et départ

Outils abordés : les entretiens (EP, entretien d'activité…), dispositifs d'évaluation

JOUR 2

3 – Déterminer la gestion des emplois au regard des différentes formes de mobilités

- Les différentes mobilités géographiques

Mobilités géographiques externes (entrées et sorties) et mobilités géographiques internes (marché interne)

- Les différentes mobilités professionnelles

Mobilités professionnelles horizontale (développement des compétences, reconversion, … et mobilités professionnelles verticales (montée en qualification, promotion sociale, …)

Outils abordés : mesures de mobilités, logiques de parcours professionnels…

4 – Organiser les parcours professionnels correspondants aux mobilités

- L'approche à l'initiative de l'employeur déterminés par le plan de développement des compétences (actions obligatoires, non obligatoires, cadre légal, libéré, adaptation au poste, maintien dans l'emploi …)
- L'approche à l'initiative de l'employeur négociée avec le salarié (développement des compétences, Pro A, …
- L'approche à l'initiative du salarié négociée avec l'employeur (CPF, PTP)

Outils abordés : dispositifs d'accès à la formation, outils de positionnement et d'évaluation

JOUR 3

5 – Construction d'un cas pratique ayant pour but de construire le questionnement et les principales mesures d'une démarche GPEC grâce aux outils abordés lors des deux premiers jours

- Identifier l'environnement de l'entreprise et sa stratégie
- Déterminer en quoi cette stratégie impactera les emplois et métiers de façon quantitatives et qualitatives
- Repérer les compétences attendues à chaque étape du cycle de l'emploi et organiser collectivement les 3 dernières phases du rapport à l'emploi
- Organiser les mobilités
- Organiser et déterminer les moyens afin d'accompagner les parcours professionnels