La GPEC

Fiche technique

Secteurs
Tous secteurs

Public
DRH, Responsable RH, professionnels occupant des fonctions RH

Durée
3,5 jours (1 j+1j+ 1j + 0,5 j)

Organisme de formation
➲ CARAXO

Lieux & dates

➲ Groupe 1
LILLE
Le 6 avril 2023
+ Le 13 avril 2023
+ Le 25 mai 2023
+ Le 30 juin 2023

Interlocuteur Opco Santé

PICOTIN Hervé
herve.picotin@opco-sante.fr

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 OPCO Santé 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

1 – 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…

2 – 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

1 – 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

JOUR 4 (1/2 journée)

3 à 4 mois après la réalisation du Jour 3

- Partages et retours d'expériences sur le plan d'action de chacun bâti mis en oeuvre dans sa structure

Méthodes pédagogiques :

- Apports théoriques et pratiques
- Exercices pratiques de mise en oeuvre

Modalités pédagogiques :
Au regard du contexte sanitaire, les journées pourront se réaliser présentiel ou en distanciel