

# 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 Opcos Santé

**PICOTIN Hervé**

[herve.picotin@opco-sante.fr](mailto: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 questionnaire 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