

# Formation Plus Conseil

## GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPETENCES

PEDAGOGIE : APPORTS THEORIQUES, EXEMPLES CONCRETS, ETUDE DE CAS, REFLEXION INDIVIDUELLE

### OBJECTIFS

**Identifier les enjeux et les objectifs de la mise en place de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEC)**

#### LE CHOC SOCIAL

- L'impact du management par les compétences sur la performance de l'entreprise
- Les acteurs clés et les conditions de réussite de la mise en place d'une GPEC
- Les notions clés propres à la GPEC
- Les logiques complémentaires en matière de classification des postes et de GPEC
- L'identification des facteurs d'évolution ayant un impact sur les emplois et les compétences de l'entreprise
- La gestion collective et individuelle des compétences
- La définition des notions clés : Temps de travail, compétence, potentiel, aptitude, fonction, emploi, poste, activité, famille professionnelle, filière professionnelle, fiche de fonction et de poste, veille emploi, répertoire et référentiel emploi, cartographie emploi.

#### ATELIERS DE REFLEXION SUR LA MISE EN ŒUVRE OPERATIONNELLE

##### Manager par la compétence

- La GPEC au cœur de la gestion des ressources humaines : recrutement, formation, gestion des carrières, mobilité professionnelle, système d'appréciation du personnel.
- Les liens entre compétence, motivation et performance
- Les liens entre l'organisation du travail et la notion de compétence
- La capitalisation et le transfert de compétences
- La GPEC : un levier de la conduite du changement.

#### LES PROJETS EN COURS

Etude de cas concrets

Mise en pratique dans l'entreprise

#### EXERCICES PRATIQUES

Questions/réponses