

- La G.P.E.C, outil privilégié de la gestion RH -

1 - Objectifs pédagogiques

- . Montrer que l'optimisation des Ressources humaines ne se fait pas de manière improvisée, mais qu'elle requiert une technique adossée à des outils rigoureux, la G.P.E.C. (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences).
- . Montrer aussi qu'elle est utile pour impulser le changement.

2 - Compétences visées

- . Capacité à fixer à son entreprise une vision
- . Savoir élaborer un « Projet d'Entreprise » pour convaincre ses collaborateurs qu'une adaptation des R.H. de façon continue est nécessaire
- . Connaître les outils à la disposition de la G.P.E.C.
- . Dans cette approche, harmoniser le côté humain (remontées des collaborateurs) et le côté rigoureux (les données brutes)

3 - Public concerné > Chefs d'entreprise grosses TPE/TPI et PME/PMI, Chefs de Service, DRH

4 - Prérequis > Une expérience minimum de la gestion classique des Ressources Humaines

5 - Moyens pédagogiques et d'encadrement

- . Matériel : Tableau blanc email, Paperboard, Vidéoprojecteur.
- . Méthode pédagogique inspirée de Carl Rogers (Techniques de la Relation d'Aide et de l'A.D.V.P.

. Jeux de rôle

- . Intervention d'un juriste spécialiste en droit des affaires est prévue.

6 - Suivi de l'exécution de l'action

- . Par le rappel du déroulement de l'action.
- . Le remplissage de la feuille d'émargement.
- . Le formateur possède un document (fil directeur) qui lui permet de « cocher » le déroulement point par point

7 - Mesure des résultats

- . Susciter la réaction des stagiaires
- . Veiller à un comportement actif du stagiaire
- . **Jeux de rôle** permettant des mises en situation concernant les moments clés de la carrière des personnels.

8 - Modalités d'évaluation

- . Au fil de l'eau par l'écoute de la part du formateur.
- . A la fin de chaque demi-journée par un débriefing oral.
- . Plusieurs mois après par l'évaluation par le stagiaire.
- . Evaluation par les commanditaires

9 - Durée et déroulé de l'action.

- . Se déroule en 4 demi-journées de 4h

WEGOT

De l'idée au marché

A C C O M P A G N E L E S P O R T E U R S D E P R O J E T

- nos ateliers -

ATELIER 1

(Première demi-journée)

- . Explication de la méthodologie :
- . Diagnostique des emplois et compétences/qualifications actuels
- . Réaliser une projection des emplois et des compétences actuels
- . Fixer le point d'arrivée en matière d'emplois et de compétences nécessaires
- . En déduire les écarts et prendre les moyens pour les combler
- . Mobiliser tous les acteurs de l'entreprise

ATELIER 2 = les outils de la GPEC

(Deuxième demi-journée)

- . L'organigramme de l'entreprise et/ou de l'établissement
- . La fiche de poste

Exercices pratiques

ATELIER 3

(Troisième demi-journée)

- . Les outils de la GPEC suite
- . Le référentiel de compétences
- . L'entretien annuel d'évaluation
- . L'entretien professionnel
- . La formation

Jeux de rôle

ATELIER 4

(Quatrième demi-journée)

- . La direction doit « y croire »
- . La DRH admise comme pilote de l'action
- . Les managers associés et impliqués
- . Les représentants du personnel sont associés
- . Des collaborateurs conscients des enjeux pour eux et pour l'entreprise

Jeux de rôle