

**Durée :**

**2 jours (14 h.)**

**Les participants et leur pré-requis :**

Personnels des services Ressources Humaines, membres du comité de Direction, managers....

**Notre intervenant :**

Consultant formateur en RH et management

**L'organisation :**

**Lieu :** à déterminer

**Dates :** à déterminer

**Horaires :** à déterminer

**Coût par participant :**

**660 € HT  
(792 € TTC)**

**Renseignements et inscriptions :**

**Sabine ACCO**

**LES OBJECTIFS :**

- Prendre conscience des enjeux de la GPEC
- Connaître le cadre juridique
- Connaître les impacts de la GPEC sur les pratiques RH
- Diagnostiquer les actions principales pour mettre en place une démarche compétence

**NOTRE CHOIX PEDAGOGIQUE ET LES MODALITES D'EVALUATION:**

Repose sur une alternance d'apports méthodologiques, d'auto-diagnostic.

Evaluation qualitative et quantitative effectuée par les participants en fin de formation

**LE CONTENU DE LA FORMATION :**

**LES ENJEUX ET LE CADRE LEGAL DE LA GPEC**

■ **Les enjeux**

- Clarifier les enjeux d'une GPEC
- Repérer la position des acteurs dans la GPEC
- La direction
- Les managers
- Les salariés
- Les représentants du personnel

■ **Un rappel du cadre juridique**

- Connaître les points clés de la loi du 18 janvier 2005
- Les évolutions juridiques en matière de GPEC

**BATIR SA DEMARCHE GPEC**

■ **Auto-diagnostic**

- Vos objectifs quant à la mise en place d'une GPEC
- 3 niveaux aux enjeux différents d'une GPEC

■ **Comment mettre en place une démarche de compétence**

- Les définitions de fonction
- Les cartographies des emplois

- Les outils de la GPEC
- Les étapes de la construction de la démarche et son contenu
- Les interlocuteurs

■ **Définir un plan de communication**

- Etablir son plan de communication et son contenu
- Les interlocuteurs

■ **Les impacts de la démarche compétence sur les pratiques RH**

- La formation et le DIF
- La formation du management
- Les bilans de compétences
- Les systèmes d'évaluation
- Le recrutement