



METTRE EN PLACE VOTRE GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

FORMATION COURTE À DISTANCE

L'objectif fondamental de cette formation est d'offrir un panorama des meilleurs méthodes et outils existants et de les adapter à vos besoins pour cadrer au mieux votre projet de GPEC.

Nos "formations courtes à distance" reposent sur trois principes essentiels :

- un nombre limité de participants,
- une approche résolument opérationnelle des problèmes,
- l'accès direct au savoir-faire de consultants chevronnés.

PRIX	DURÉE	DATES ET HORAIRES 2025	
220 € TTC	1h30	14 mai à 11h	8 octobre à 11h

INTERVENANT

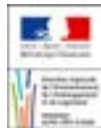
Expériences professionnelles

- ✓ DRH d'un établissement public national (1300 agents)
- ✓ DRH d'un établissement public national (550 agents)
- ✓ Consultant-formateur (RH, organisation, management)
- ✓ Consultant (stratégie, organisation)

Missions réalisées :

- ✓ Formations : GPEC, recrutement, évaluation, réduire l'absentéisme ...
- ✓ Conduite de projets : élaboration des référentiels emplois, identification des inadéquations missions / ressources et mise en œuvre de plans d'ajustement RH, déploiement de SIRH GPEC et refonte des processus RH ...

Quelques références :



Contacteur l'intervenant : contact@axes-management.fr

PROGRAMME

1H30

Définition, enjeux et étapes clés de la GPEC

Identifier les inadéquations missions / ressources de votre organisme

Analyser l'évolution des activités et ses impacts RH : la grille d'analyse prospective

Diagnostiquer l'organisation : les points de contrôle

Analyser les ressources humaines et les projeter à 3/5 ans : les étapes, les outils

Construire les scénarios de dimensionnement cible : méthodes

Présenter les inadéquations missions / ressources : la grille de synthèse

Mettre en place un plan d'actions RH : recrutement, mobilité, formation ...

Construire les référentiels emplois et compétences

Les enjeux, le vocabulaire

Construire les référentiels emplois et compétences : les étapes, les acteurs, les outils

Cartographier et analyser les emplois : méthodes

Construire un dictionnaire des compétences et les graduer par niveau d'exigence requis

Décrire les emplois-types et fixer les règles de leur actualisation

Piloter les ressources humaines à l'appui des référentiels emplois et compétences

Définir une stratégie d'évaluation adaptée aux référentiels emplois : exemples

Bâtir une stratégie de formation adaptée à vos besoins de compétences : méthode

Construire des aires et des passerelles de mobilité : enjeux, illustrations

Coter et classer vos emplois à l'appui des référentiels : enjeux, méthodes

Eclairer la politique de rémunération : exemples

Conclusion et évaluation de la formation