

Faire vivre sa GPEC



PRÉSENTIEL

Optimiser les outils existant**Rappel de quelques fondamentaux**

GPEC et stratégie de l'entreprise
Les différents modes d'entrée dans la GPEC
Grands enjeux de la GPEC

Rappel des textes

Bases juridiques de la GPEC

Problématiques

Problématiques générales des PME et TPE
Problématiques spécifiques des différents métiers de la Branche et liées au bassin d'emploi
En quoi la GPEC est un enjeu majeur

Instruments et dispositifs de la Branche

Référentiels métier
Entretien professionnel, bilan de compétences, passeport formation, VAE
Le principe de formation tout au long de la vie
Plan de formation, DIF, Congé enseignement, CIF
Contrats et périodes de professionnalisation
Bilans de positionnement individuel
Tutorat

ECHANGES : Analyse détaillée de chaque outil. Tour de table : les utilisez-vous ? Comment les optimiser ?**Faire face aux nouveaux challenges****Le challenge de l'organisation**

Mettre en place l'organisation de demain : équipes virtuelles, nouvelles relations salarié/employeur, management par projet, ...
Gérer l'incertitude

Le challenge de l'employabilité

Comment sécuriser les parcours professionnels ?
Comment favoriser le développement de l'employabilité des salariés ?
Accompagner les projets d'évolution : les aires de mobilité professionnelle

Le challenge des générations

Comment fidéliser la « jeune génération »
Comment maintenir la motivation des seniors
Comment favoriser les synergies intergénérationnelles

Le challenge des compétences et des talents

Comment identifier les compétences clefs de demain ?
Comment gérer et fidéliser les talents ?
Comment transmettre et capitaliser les savoirs ?
Comment fédérer les compétences externes et internes ?
Comment faire de la diversité un atout ?
Ne pas laisser de talent inexploité ?

Le challenge de la diversité et de l'égalité professionnelle

Comment faire de la diversité un atout ?
Comment promouvoir l'égalité hommes / femmes,
Réussir l'intégration des salariés handicapés ?

ATELIER : Réalisation d'un bilan dynamique des risques et opportunités**Optimiser l'évaluation et le pilotage de la GPEC**

Construire des outils d'évaluation adaptés ?
Piloter la GPEC : Rôle des Dirigeants, Rôle des RH, Rôle des managers, Rôle des salariés, Faut-il un comité de pilotage ?

ECHANGE D'EXPERIENCES**Mobiliser les acteurs et favoriser l'appropriation**

Dirigeants : Une vision - Un rôle d'appui fondamental - Une implication personnelle indispensable
Salariés : Motivation : « Qu'est-ce que j'y gagne ?
La question de l'employabilité - Faire du salarié l'acteur de son destin - Question clef pour le monde du conseil et des PME : comment créer une équipe ?
Managers : Nouveaux rôles du manager - « Manager » premier RH ? - L'attitude juste : leadership, écoute et feedback
Construire ensemble des outils adaptés et développer l'intelligence collective
Partenaires sociaux : les informer, les impliquer
ATELIER : Mise en situation (entretien manager / salarié - Thème choisi en fonction des attentes exprimées par les participants)

Facteurs de succès

Eviter l'« usine à gaz » : favoriser les outils simples et opérationnels, se méfier de l'essoufflement, viser l'exhaustivité ?
Favoriser l'appropriation par l'encadrement : « manager premier RH », impliquer tous les acteurs
Ne pas laisser de talent inexploité
Sécuriser les parcours et développer l'employabilité
Se donner les moyens du pilotage et du suivi.
Encourager les salariés à prendre en mains leur destin professionnel

ECHANGE D'EXPERIENCES**Conclusion et plans d'actions**

Retour sur les attentes et problématiques particulières
Sensibilisation aux notions d'homéostasie et de résistance au changement
Quelles actions concrètes à court terme ?
ATELIER : Représentation graphique des acquis de la formation

OBJECTIFS

Analyser les évolutions internes et externes de l'entreprise
Analyser les résultats d'une démarche GPEC Déployer les outils GPEC
Maintenir ou renforcer l'adhésion des salariés à la démarche GPEC
Définir les conditions de succès d'une GPEC efficace, Impliquer les différents acteurs de l'entreprise

PRÉ-REQUIS

Aucun

PUBLIC

Les Chefs de Projets GPEC, les Responsables des Ressources Humaines (RRH), les Directeurs des Ressources Humaines (DRH), les Responsables de la Formation, les chargés de Formation, les Cadres Dirigeants

MÉTHODES PÉDAGOGIQUES**AVANT LA FORMATION : IMPLIQUER**

Questionnaire pré-formation et/ou recueil des besoins pour préciser les attentes individuelles

PENDANT LA FORMATION : APPLIQUER

Méthodes actives et participatives
Apports théoriques (10%), mises en pratique (70%) et échanges (20%)
Elaboration de son plan d'actions personnalisé

APRÈS LA FORMATION : ACCOMPAGNER

4 rappels de contenu envoyés par mail
Suivi post-formation

RESSOURCES PÉDAGOGIQUES

Support de cours, exercices

ÉVALUATION**Évaluation des compétences**

Tests, cas pratiques, exercices, mises en situation, jeux de rôle...

Évaluation de la formation

Questionnaire de satisfaction stagiaire
Synthèse fin de stage du formateur

VALIDATION

Attestation de fin de formation
Attestation de présence

MODALITÉS DE SUIVI D'EXÉCUTION DE LA FORMATION

Le contrôle de l'exécution de la formation est assuré par le formateur

DATES

Cf planning