UIMM
PÔLE FORMATION
Franche-Comté
LA FABRIQUE DE L'AVENIR

Gestion des compétences et GEPP (*Gestion des emplois et parcours professionnels*)

Objectifs

À l'issue de la formation, les participant(e)s seront capables d'identifier les compétences professionnelles nécessaires à la conduite de missions et de fonctions présentes dans l'entreprise.

Programme

Comprendre les enjeux de la GEPP

- Les enjeux pour l'entreprise d'une gestion des compétences efficace :
  - Pour créer de la valeur
  - Pour pérenniser l'entreprise
  - Pour valoriser le capital humain

- Faire de la formation un outil de développement des compétences et de l'employabilité
  - La formation : créer une « culture de la compétence »
  - La place de la formation dans le recrutement, l'adaptation, la mobilité, la promotion,
  - Réaliser le plan de formation basé sur les besoins actuels et futurs en compétences
  - Faire le lien entre métiers, référentiels, compétences et actions de formation
  - Faire des managers les premiers développeurs de compétences
  - Favoriser l'amont et le suivi des formations

- Développer une politique de gestion des carrières, des parcours professionnels
  - Mettre un plan de gestion de carrière et outil de suivi individuel
  - Fidéliser les talents
  - Intégrer les notions d'employabilité, d'emplois sensibles et d'usure professionnelle

Maîtriser les apports théoriques sur la pédagogie des adultes et en tirer des enseignements pour favoriser l'appropriation des acquisitions.

Mettre en œuvre la GEPP

- La méthodologie d'une gestion des compétences
  - Mise en place du groupe projet
  - Réflexion sur les différentes évolutions
  - Choix stratégique
  - Élaboration du projet
  - Mise en œuvre
  - Actualisation

- Les étapes de l'élaboration du référentiel de compétences
  - Choix de l'approche à utiliser pour l'entreprise
  - Information préalable
  - Mise à jour des définitions de postes/fonctions
  - Collecte des fonctions/compétences
  - Mise en forme par fonction
  - Mise à jour des définitions de postes/fonctions

- L'utilisation dynamique du référentiel de compétences
  - Entretiens annuels de développement
  - Plan de recrutement
  - Plan de formation

Plan d'évolution et de mobilité

Public

Toute personne en poste dans un service RH.

Accessibilités personnes handicapées

Nos locaux sont adaptés aux personnes à mobilité réduite, nos formations sont compatibles avec plusieurs handicaps selon études. Nous consulter.

Nombres de participants

4 min – 12 maxi

Pré-Requis

Aucun

RENSEIGNEMENTS PRATIQUES

Durée : 2 jours (14 heures)

Dates : à définir

Horaires : nous consulter

Lieu : nous contacter

Coût : nous consulter

Délai d'accès

Conformément aux dates de notre catalogue inter-entreprises. Pour d'autres formations nous consulter.

Méthodes et moyens pédagogiques

La formation alterne apports méthodologiques, travaux individuels, en groupe, études de cas et simulations de situation.
Remise de documentation.

Modalités d'évaluations

Le formateur mettra en œuvre des outils d'évaluation (QCM – Exercices pratiques) pour valider les acquis de l'apprenant.

Validation et certification

Attestation de stage.