

M

ettre en œuvre la GPEC



P ourquoi cette formation sur la mise en œuvre de la GPEC ?

Madame, Monsieur,

Vous avez ou vous êtes sur le point de signer un accord GPEC, il vous faut maintenant le mettre en œuvre et le faire vivre. **Sensibilisation sur le fonds**, cette courte et dense formation a pour projet d'être une source d'inspiration pour votre structure et de vous permettre de mieux orienter vos budgets, vos ressources, vos compétences.

Notamment, nous avons ici pour objectif, avant de vous lancer dans l'action, de vous préparer à :

- déployer cette démarche dans l'ordre et de manière cohérente,
- vous montrer quelques outils opérationnels nécessaires à chaque Etape,
- accompagner la Communication du Personnel,
- former les utilisateurs,
- fournir des clés et apporter des solutions en matière de gestion de l'Emploi et des Compétences.

Suite à plusieurs réalisations en entreprise ou dans le secteur public, nous sommes à même de présenter une approche originale et des résultats opérationnels.

Dans l'attente de vous accueillir.
Cordialement



A quel public s'adresse-t-elle ?

- Directeur des ressources humaines
- Responsable Formation
- Manager Systèmes d'information
- Responsable Organisation
- Responsable Modernisation de la fonction publique
- Responsable d'administration générale
- Responsable Emplois et carrières
- Responsable de projets RH & SIRH
- Responsable Gestion des compétences
- Chargé de mission RH

D e quelle GPEC avez-vous besoin ?

L'investissement humain et financier dans une GPEC est assimilable à celui d'un contrôle de gestion ou d'une démarche qualité.

Dans vos missions ou attributions, avez-vous besoin des Tableaux de bord suivants :

	NON	UN PEU	OUI
Identifier les compétences requises pour une Fonction			
Identifier les filières de mobilités entre Fonctions			
Rechercher les fonctions pouvant être occupées par une personne			
Mesurer l'adéquation des compétences d'une personne et d'une fonction			
Rechercher les Personnes qui maîtrisent une compétence donnée			
Rechercher les Personnes qui requièrent une formation			
Rechercher les personnes susceptibles d'occuper une Fonction			
Réaliser un vieillissement de la pyramide des compétences			
Identifier le ou les experts dans un domaine donné			
.../...			



A L'INSTAR DU CONTRÔLE DE GESTION, LA GPEC NECESSITE UNE METHODE PERMETTANT DE STRUCTURER LES DONNEES POUR ABOUTIR A DES TABLEAUX DE BORD OPERATIONNELS

L a GPEC ne relève pas de l'alchimie, mais de l'application rigoureuse d'une méthode

Parmi les erreurs les plus répandues : l'accumulation de fiches de postes, de descriptions d'emplois, de répertoire métiers et autres référentiels de compétences et données, souvent obsolètes, parfois inexploitable.

De trop nombreuses expériences malheureuses en GPEC ont abouti à rajouter de la complexité, alors qu'il fallait au contraire réduire la confusion, introduire de la rigueur, organiser, simplifier, rendre lisibles et appropriables quelques données clé.

L'objectif de ce séminaire, c'est de vous faire profiter de nos 15 ans d'expérience sur le sujet et d'éviter que vous perdiez votre temps et vos budgets dans des choix ou des expériences hasardeuses.



SirhiS

Mettre en œuvre la GPEC

Accueil à 8h45

1. Les principes et la méthode

À l'issue de cette première séquence, **vous comprendrez mieux ...**



9h - 11h30

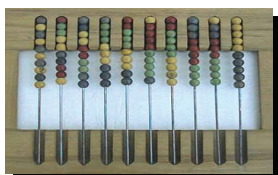
Exposé interactif &
échanges à partir d'un
cas réel

1. Pourquoi la GPEC, tout le monde en parle, mais bien peu en font ?
2. Pourquoi cherche-t-on à vouloir la mettre en place malgré tout ?
3. Pourquoi la GPEC est-elle si étroitement liée à l'organisation du travail ?
4. Pourquoi il est utile de modéliser la description des activités et des compétences ?
5. Comment décliner la GPEC jusqu'au plus bas niveau hiérarchique ?
6. Pourquoi utilise-t-on différents langages de description ?
7. Comment peut-on décrire rapidement une fiche de fonction ?

PAUSE 15 minutes

2. L'évaluation des compétences

À l'issue de cette seconde séquence, **vous comprendrez mieux ...**



11h45 - 13h00

Exposé interactif &
échanges à partir d'un
cas réel

1. Pourquoi l'évaluation des compétences est-elle étroitement liée à la GPEC ?
2. Pourquoi faut-il dissocier maîtrise de l'emploi et performance sur le poste ?
3. Pourquoi est-il impératif de mettre à jour les fiches de poste en quasi temps réel ?
4. Pourquoi la restitution des résultats aux salariés est-elle souhaitable et sous quelle forme ?
5. Comment la GPEC permet-elle la mise en place d'organisations apprenantes ?
6. Pourquoi est-il recommandé d'associer les partenaires sociaux à l'évaluation ?
7. Quel équilibre faut-il réaliser entre autoévaluation et évaluation hiérarchique ?

PAUSE déjeuner

- Ces questions, simples et légitimes dans leur formulation, sont en réalité complexes à résoudre et nécessitent une démarche et un professionnalisme rigoureux pour apporter des réponses crédibles, compréhensibles et exploitables par tous.

- Nous n'avons pas l'ambition de vous transformer, en 1 journée, en experts chevronnés de la GPEC. Par contre, vous serez mieux outillés pour orienter vos choix, argumenter, négocier avec des fournisseurs, des prestataires...votre

- Notre objectif commun est de déjouer la complexité sans cesse croissante en gestion des ressources humaines, en proposant notamment des représentations visuelles de concepts tels que l'emploi, la compétence ou la mobilité, et d'en analyser les flux.

Mettre en œuvre la GPEC



SirhiS

3. GPEC et Système d'informations

À l'issue de cette troisième séquence, vous comprendrez mieux ...

1. Pourquoi la GPEC n'est d'abord et surtout pas d'abord un problème informatique ?
2. Pourquoi la GPEC ne peut-elle s'envisager sans un système d'informations ?
3. Quelles sont les questions auxquelles la GPEC peut-elle répondre ?
4. Comment la GPEC organise-t-elle l'accès à l'information ?
5. Sous quelle forme doit-on attendre les réponses de la GPEC ?
6. A quoi peut servir un Intranet pour la GPEC ?
7. Comment la GPEC peut-elle s'intégrer aisément dans tout S.I existant ?



14h - 15h30

Exposé interactif & travail
à partir d'une base réelle

PAUSE 15 minutes

4. La mise en œuvre

À l'issue de cette quatrième séquence, vous comprendrez mieux ...

1. Comment élaborer un modèle de plan d'action ?
2. Quelles sont les différentes étapes ?
3. Comment mobiliser les agents et les collaborateurs, et pourquoi ?
4. Pourquoi et comment impliquer les partenaires sociaux ?
5. Comment fixer et contrôler plannings et délais de réalisation ?
6. Quels sont la nature et le montant des coûts à envisager ?
7. Comment mettre en place une maintenance de l'ensemble ?



15h45 - 17h30

Exposé interactif &
présentation de cas
SYNTHESE

- Réussir une GPEC, c'est disposer d'un instrument privilégié de décentralisation de processus RH habituellement du seul ressort de la DRH, c'est offrir la possibilité de mettre en place une organisation apprenante et favoriser de nouveaux apprentissages,

- La GPE aide à définir les profils de compétence des emplois, à les comparer entre eux, à établir un état des lieux sur les besoins, à simuler, valider tout scénario et accompagner de façon permanente tout choix d'organisation.

- La GPC permet d'identifier et de reconnaître les acquis professionnels des agents, et de leur offrir une meilleure lisibilité sur leur acquis, leur capital de compétences et les mobilités professionnelles qu'ils peuvent envisager.

En partenariat avec



La gestion visuelle des activités, des compétences et des ressources humaines. **Nouvelle version 3.0 dédiée GPEC**



Sirhis



Bulletin d'inscription

Lieu de la formation : Paris 75011

Les conditions exactes de la formation vous seront précisées sur votre convocation environ 3 semaines avant la date du stage.

SIRHIS Conseil France

Systèmes d'information ressources humaines & innovation sociale

SARL au capital de 7 622 Euros

RCS Paris 395 083 694-NAF 741 G

Siège social

22, rue Breguet

75011 Paris - France

Changez de point de vue, changez de réalité !

PRÉPAREZ VOTRE JOURNÉE ET VISITEZ NOTRE SITE

<http://www.sirhis.fr>

Oui, je m'inscris à la formation Ref : F0110-GPECPRV : « METTRE EN OEUVRE LA GPEC: Solutions opérationnelles de Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences »

Tarifs au 01/01/2010

Par participant : 830,00 € H.T - 992,68 € TTC

Date de la session

Jeudi 24 Janvier 2010

Participant (1 fiche par participant et par stage)

Nom :

Prénom :

Entité /Établissement :

Adresse complète

NAF / activité :

Code postal : Ville.....

Tel : Fax :

Mel :

Responsable du suivi de l'inscription

Nom, prénom

Organisme :

Fonction :

Adresse complète

Code Postal : Ville :

Tel : Fax : Service/poste:

Nombre de salariés/agents :

Adresse facturation (si différente)

Cachet /Signature

Conditions d'inscription :

- Les frais de participation comprennent : la formation, le support pédagogique, les pauses et le déjeuner. A réception de votre inscription, nous vous ferons parvenir une facture qui tient lieu de Convention de formation simplifiée.

Conditions et moyens de paiement :

- par virement bancaire à notre banque SOCIÉTÉ GÉNÉRALE BASTILLE libelle au nom de SIRHIS, compte n° 30003-03150-00020406910-79

- par chèque à l'ordre de SIRHIS CONSEIL

- Le règlement doit obligatoirement être effectué avant la formation. Pour les organismes soumis au code des marchés publics, la facture leur sera communiquée après la formation. A compter de cette date, le règlement devra être effectué au plus tard dans les 30 jours.

Conditions d'annulation :

- Jusqu'à 10 jours calendaires avant le début de chaque session, le remboursement des droits d'inscription se fera sous déduction d'une retenue de 100 € HT (119,6 € TTC) pour frais de dossier. Après cette date, les frais de participation resteront dus en totalité, mais les participants pourront se faire remplacer. Toute annulation devra être confirmée par écrit ; un accusé de réception vous sera adressé par retour.

Les organisateurs se réservent le droit de reporter la formation et de modifier le contenu de son programme si des circonstances indépendantes de leur volonté les y obligent.

Inscriptions multiples : Vous vous inscrivez à plusieurs sur cette formation : bénéficiez de -5 % sur la 2nde inscription et de -10% sur la 3^{ème} inscription ! Au-delà, contactez nous.

Qui sommes-nous ?

- SIRHIS Conseil est un réseau d'expertise constitué en 1994, dont les membres sont issus d'entreprises ou de cabinets de conseil internationaux, expérimentés dans la direction de projets, spécialisés dans la modélisation de tous systèmes liés à la gestion des ressources humaines, et presque exclusivement dans la GPEC et l'organisation du travail
- SIRHIS Conseil est membre de la **FONDATION CONDORCET-PARIS DAUPHINE**



Jean-marc Portolano

VOITRE FORMATEURS :

Formé aux sciences économiques et sociales, spécialiste de l'accompagnement des changements organisationnels et structurels, de l'Ingénierie de formation, des systèmes d'information ressources humaines et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il dirige depuis plus de 10 ans le réseau SIRHIS, après avoir successivement acquis et renforcé son expérience à l'Agence pour le développement de l'éducation permanente (ADEP), chez RAYMOND POULAIN CONSULTANTS, puis chez ANDERSEN CONSULTING.