



La première ressource qui permet de mettre en œuvre votre Plan d'Actions stratégique, ce sont les Hommes et les Femmes qui composent vos équipes ! Alors, une fois votre stratégie formalisée, comment mobiliser les compétences adaptées ? Comment allouer les bonnes expertises au bon endroit ? Comment faire progresser vos équipes ? Qui former et à quoi ? Quels profils recruter ?

Et si vous mettiez une GPEC en place ? Ce stage vous permettra de comprendre l'efficacité de la méthode et d'évaluer la manière dont vous pourrez développer les compétences, les techniques et les outils dans votre entreprise.

<b>Public</b>	Dirigeants, Responsable des ressources humaines, Managers, partenaires sociaux qui souhaitent cerner les enjeux de la GPEC, les techniques à mettre en œuvre et les différentes étapes.
<b>Objectifs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les fondamentaux de la GPEC.</li> <li>• Identifier les enjeux de la GPEC.</li> <li>• Acquérir le vocabulaire spécifique de la GPEC.</li> <li>• Identifier les métiers sensibles et stratégiques.</li> <li>• Articuler GPEC, plan d'action RH et formation.</li> </ul>
<b>Programme</b>	<p>Stratégie de l'entreprise et enjeux de la GPEC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les enjeux et les risques d'une démarche GPEC.</li> <li>• Intégrer l'association GPEC / STRATEGIE / RH.</li> </ul> <p>Identifier les éléments juridiques autour de la GPEC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaître les éléments clés de la loi en matière de GPEC (contrat de génération, pénibilité, etc...)</li> </ul> <p>Acquérir le vocabulaire lié à la GPEC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le vocabulaire de la GPEC.</li> <li>• Comprendre les différences et les nuances entre : postes, emplois-repères, référentiel emplois/métiers, compétences.</li> </ul> <p>Identifier les emplois sensibles et stratégiques</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir les emplois sensibles et stratégiques.</li> </ul> <p>Apprendre à faire un diagnostic des compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identification les compétences clés d'un emploi.</li> <li>• Définir la grille des compétences collectives d'une équipe.</li> </ul> <p>Mettre en place un plan d'actions spécifique aux besoins</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Réduire les écarts de compétences en proposant la meilleure solution RH (formation, apprentissage, vae, ...)</li> </ul> <p>Comprendre le rôle de chacun dans la GPEC</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier le rôle de chacun à chaque étape.</li> <li>• Repérer les avantages de la GPEC</li> <li>• Mesurer les pertes à terme si on ne la pratique pas.</li> </ul>
<b>Méthodes et moyens pédagogiques</b>	<p>Présentations théoriques, vidéo-projection, échanges.</p> <p>Présentation de cas pratiques.</p> <p>Pédagogie dynamique et participative.</p>
<b>Documents</b>	Supports et documentation spécifique remis sous forme numérique par clé USB individuelle offerte, attestation de formation.

<b>Durée</b>	2 jours
<b>Dates</b> <b>Lieux</b>	 ctrl+clic →
<b>Prix</b>	280 €.HT/jour
<b>Intervenant</b>  <b>Hubert VILLEGAS</b>	<p>Après une période commerciale dans l'industrie de l'ameublement, cet autodidacte intègre une entreprise américaine d'électronique dont il booste le développement en France au poste de Directeur Général. A 24 ans il dirige son unité de 400 personnes pendant 5 ans, puis il crée sa propre société d'informatique spécialisée dans l'intelligence artificielle.</p> <p>Elle sera vendue à un fabricant de logiciels High Tech spécialisé dans le guidage d'avions de chasse, sous-traitant de l'armement.</p> <p>Ex consultant associé et cofondateur d'un cabinet international spécialisé dans le Conseil, il œuvre depuis 25 ans dans l'accompagnement des entreprises, plus particulièrement au plan des Ressources Humaines, de la gestion des compétences et du management.</p> <p>Son expérience, reconnue et appréciée, lui a permis de réaliser des missions telles que le pilotage de plan social, l'amélioration des pratiques managériales, la stratégie de recrutement, la mise en place des entretiens annuels et la mise en œuvre de la GPEC aussi bien dans des TPE que des PME.</p> <p>Ses clients, aussi variés que dimensionnés, publiques comme privés, vont de la TPE du bâtiment de 4 personnes à l'entreprise aéronautique de 5000 personnes en passant par les filiales des plus gros constructeurs français du monde industriel et agroalimentaire.</p> <p>Son expérience à la fois en tant que chef d'entreprise et en tant que Conseil, forgée parfois dans des conditions de crise, lui donne une réelle légitimité pour mettre son savoir-faire, ses méthodes et ses outils au service de votre réussite.</p>