

APPROCHE OPERATIONNELLE COMPETENCES

Les objectifs de la GPEC/GEPP

- Définition de la compétence
- De la GPEC à la GEPP
- GEPP et stratégie : pérennisation de la performance de l'entreprise
- GEPP : outil de management
- GEPP et performance du salarié

La démarche de mise en œuvre

- Les prérequis indispensables
- Mettre en place une communication efficace
- Créer une correspondance entre intérêt collectif et intérêt individuel
- Les systèmes de recueil des informations (interview, observation en situation de travail...)
- L'organisation opérationnelle du recueil

Les outils de la GEPP

- La définition de fonction
- La grille de compétences
- L'identification des compétences requises
- Échelle et définition des niveaux requis par l'entreprise
- Échelle et définition des niveaux attendus

Mesure des écarts et ajustements

- Sur le plan stratégique :
 - L'identification des compétences critiques
 - L'identification des « bugs » organisationnels
 - Les solutions/ préconisations à mettre en œuvre.
- Sur le plan individuel
 - L'entretien Professionnel
Classement des écarts (prioritaires, secondaires... en termes d'impact sur la performance du collaborateur...)
 - Le plan d'actions individualisé
 - La mise en œuvre
 - Le suivi
 - L'évaluation « bouclage » / objectif défini

PROGRAMME DE FORMATION

Articuler GEPP et politique de formation

- Articulation de la GEPP et de la formation professionnelle :
- Les outils de la formation professionnelle au service de la GEPP
- Définir des objectifs clairs et les résultats attendus.
- Mettre en place des indicateurs de suivi

Cas pratiques avec outils de l'Entreprise

- Construire la grille de compétence associée
- Élaborer un plan d'action de développement des compétences.

Public concerné : Managers	Durée : <u>Nb d'heures</u> : 14 - <u>Nb de jours</u> : 2 <u>Effectif</u> : 4 à 6 personnes
Prérequis : aucun	
Objectifs : - Mieux comprendre la démarche GEPP, la méthode, les objectifs - Construire un projet phase par phase pour aboutir à la mise en place de la démarche GEPP	Méthodes pédagogiques : <ul style="list-style-type: none">- Échange d'expérience- Exercices pratiques- Apports théoriques- Moyens pédagogiques : <ul style="list-style-type: none">- Tableau blanc / paper board- Vidéoprojecteur- Support de cours
Animateur Consultant formateur auprès d'entreprises industrielles, PME-PMI en Management des Ressources Humaines, Coaching, Encadrement	Suivi de formation / appréciation des résultats Une évaluation pré formative en début de formation par QCM. Une évaluation post formative sous forme de QCM au terme de la formation. Remise d'une attestation de formation
Version 2023	Mise à jour le 10/01/2023