

# FORMATION

## SOUTENIR LA QVCT DE VOTRE STRUCTURE EN METTANT EN PLACE UNE DEMARCHE DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS/METIERS ET DES COMPETENCES

### Format d'intervention



Présentiel

### Mode d'intervention



### Votre secteur d'activité

**S** Santé **M** Médico-Social

### Vous êtes

Membre de la Direction (DRH, DGS...), chargé(e) de mission, membre du CST, cadre.

Vous avez pour mission la gestion et/ou la participation à un projet de GPEC/GPMC dans une collectivité.

### Date et lieu



Information disponible sur le site [www.relyens.eu](http://www.relyens.eu)

• 2 jours : 09h00 –17h00

### Tarifs



Inter : 640 €  
Intra : devis sur demande

### Référence OV42

### OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- **Identifier** les enjeux de la GPEC/GPMC.
- **Comprendre les liens entre QVCT et GPEC/GPMC**
- **Mettre en place et faire vivre** la démarche au sein de votre structure
- **Connaître les outils** de la GPEC/GPMC

### PRÉREQUIS

Cette formation ne nécessite pas de prérequis.

### INTERVENANT

Formation animée par un(e) consultant(e) spécialisé(e) en ressources humaines..

### MÉTHODE PÉDAGOGIQUE

Apports de méthodes et d'outils en GPEC et gestion de projet Construction du projet de sa structure à travers des exercices pratiques appliqués (tant sur la méthodologie que sur certains outils)

Retour d'expérience et de nombreux échanges autour de bonnes pratiques sur la mise en œuvre de cette démarche.

### PROGRAMME

#### 1 - Les enjeux de la gestion prévisionnelle des emplois/métiers et des compétences

- Pourquoi, quand et au bénéfice de qui déployer une GPEC/GPMC ?  
Finalité de la démarche  
Liens de la GPEC/GPMC avec les Lignes Directrices de Gestion  
Comment la GPEC/GPMC peut-elle servir à anticiper et réduire l'usure professionnelle ?  
Ce qui relie Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) et GPEC/GPMC
- Inscrire la démarche au service de la stratégie, du projet de la structure
- Connaître les obligations légales

#### 2 – Piloter la démarche

- Conduire la démarche en mode projet
- Identifier les acteurs de la démarche (personnel RH, cadres, Comité Social et Technique etc.)
- Partager une culture « GPEC/GMPC » commune : concepts (postes, emplois, métiers, compétences, familles professionnelles, etc.) et outils (référentiel métiers, cartographie des compétences...)
- Les grandes étapes de la démarche
- Définir la communication autour de la démarche
- Déterminer des indicateurs de suivi

#### 3 – Mettre en œuvre une démarche GPEC/GPMC

- L'état des lieux, méthode et outils : réaliser une analyse quantitative outils et une analyse qualitative en matière d'effectifs, d'emplois-métiers et de compétences.  
Construire ses outils
  - La mesure des écarts entre les données recueillies et celles attendues
  - Le plan d'action :
- Articuler la démarche GPEC/GPMC avec les autres processus RH (recrutement, formation, évaluation, etc.)  
Réaliser le plan d'actions RH  
Prioriser les actions au regard de la politique RH  
Exemples de plans et d'actions

### EVALUATION

Tout au long de la formation des exercices ou des quiz permettent d'évaluer l'acquisition des connaissances et des compétences et l'atteint des objectifs. Une évaluation de la satisfaction des participants est recueillie en fin de formation



[formation.rrh@relyens.eu](mailto:formation.rrh@relyens.eu)



+33 (0)2 48 48 15 15

#### Relyens SPS

CS 80006 - 18020 BOURGES Cedex - FRANCE  
Tél : +33 (0)2 48 48 15 15 - [www.relyens.eu](http://www.relyens.eu)

S.A. au capital de 52 875 € - Société de courtage d'assurance -  
335 171 096 RCS Bourges  
Siège social : Route de Creton - 18110 VASSELAY -  
N° ORIAS 07000 814 - [www.orias.fr](http://www.orias.fr)  
Organisme de formation professionnelle déclaré sous le  
n° 24180125318 auprès du Préfet de région

