


# La gestion des compétences et de la mobilité

## Savoir mettre en place un projet de mobilité interne articulé à une GPEC

 **2 jours (14h)**

  distanciel       présentiel

 Devis sur demande transmis sous 48 h - 1200 € - Tarif HT (exo TVA) par jour de formation

 Dates à fixer conjointement (délai d'accès à partir de 10 jours)

### Objectifs :

Acquérir les compétences en matière de GPEC, en comprendre les enjeux et acquérir une méthodologie de travail. Faire le lien entre l'emploi, l'employabilité, la compétence et la mobilité interne. Être capable d'apporter un conseil adapté aux salariés.

### Méthode pédagogique :

Une fiche de positionnement est à remplir avant la formation afin de repérer les besoins spécifiques.

La méthode pédagogique est interactive et participative favorisant le processus d'apprentissage.

Utilisation de films vidéo, apports théoriques et pratiques (outils), QCM, études de cas, exercices applicatifs.

L'échange est privilégié, un temps est consacré aux questions-réponses.

Les supports pédagogiques sont remis à chaque stagiaire.

### Evaluation continue :

Appréciation du formateur sur l'acquisition des compétences pendant la formation à l'aide d'applications et de QCM.



**Managers, RRH et Collaborateurs RH**



**Consultante spécialisée en Ressources Humaines**



**Pas de prérequis**

# Programme

## I- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

I.1 Comprendre ce qu'est une GPEC. La GPEC 1ère génération. La GPEC 2ème génération. Le cadre réglementaire. Les obligations de négocier un accord.

I.2 Comprendre les enjeux de la GPEC et l'importance du rôle des différents acteurs (IRP, salariés, managers...)

## II- Anticiper pour mieux gérer

II.1 Intégrer le processus de mobilité et de prévision d'emplois et des compétences dans la stratégie ressources humaines.

## III- Mobilité interne et GPEC

II.1 Comprendre les enjeux de la mobilité interne du point de vue de l'entreprise, du manager et des collaborateurs.

III.2 Le passage d'une carrière linéaire à une nécessaire formation et acquisition des compétences tout au long de la vie.

III.3 Les deux fondements de la démarche : la progression et l'évolution

## IV- Les outils fondamentaux des parcours professionnels

IV.1 Construire une cartographie des opportunités de développement : les parcours professionnels : la dimension horizontale, verticale, d'environnement

IV.2 Les entretiens : annuels et professionnels

IV.3 Les assessments centers, l'évaluation à 360°

IV.4 Les comités : de carrière, de métiers, la revue des potentiels

IV.5 Les bilans : bilans de compétences, bilan de mobilité interne, bilan de carrière

IV.6 Autres : L'observatoire des métiers, le système de mentor, le suivi des carrières, la bourse des emplois, la carte des métiers....

## V- Les outils de la GPEC : le référentiel de compétences

## VI- L'entretien avec le collaborateur dans le cadre de la mobilité

VI.1 Savoir mener l'entretien pour repérer ses sources de motivation et clarifier son projet et/ou sa candidature

VI.2 Savoir le conseiller dans son approche de mobilité

VI.3 Pouvoir traiter ses objections sans le démotiver dans le cas où son projet est en inadéquation avec les possibilités de l'entreprise

VI.4 Lui permettre de rebondir par un conseil adapté.

## Conclusion