

FORMATION

FAVORISER LA QUALITE DE VIE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL EN METTANT EN PLACE UNE DEMARCHE DE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS/METIERS ET DES COMPETENCES

Format d'intervention



Présentiel

Mode d'intervention



Intra

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., Responsable prévention, Chef de projet QVCT et ou GPEEC/GPMC

Date et lieu



Sur demande

- 2 jours : 09h00 –17h00

Tarifs



devis sur demande

Référence OV42

OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

- **Identifier** les liens entre QVCT et GPEC/GPMC
- **S'approprier** les principes et les étapes d'une démarche GPEEC/GPMC au sein de votre structure
- **Connaitre** les principaux outils de la GPEC/GPMC relatifs à l'attractivité, la fidélisation et à la prévention de l'usure professionnelle

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 GPEEC/GPMC, QVCT 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 QVCT et de la gestion prévisionnelle des emplois/métiers et des compétences

- QVCT et GPEEC/GPMC : de quoi parle-t-on ?
- Liens entre GPEEC/GPMC et Lignes Directrices de Gestion
- Comment la GPEEC/GPMC peut-elle répondre aux enjeux de QVCT portant sur l'attractivité, la fidélisation et la prévention de l'usure professionnelle ?
- Les obligations et incitations à prendre en compte

2 – Piloter une démarche de GPEEC/GPMC pour anticiper

- Conduire la démarche en mode projet
- Identifier les acteurs de la démarche (personnel RH, cadres, Comité Social et Technique etc.)
- Partager une culture « GPEEC/GPMC » commune : concepts et outils
- Les grandes étapes de la démarche
- Faut-il parler de GEEPC/GPMC pour embarquer les parties prenantes ? (Plan de communication)
- Déterminer des indicateurs de suivi

3 – Mettre en œuvre une démarche GPEC/GPMC pour soutenir l'attractivité, la fidélisation et la prévention de l'usure professionnelle

- L'état des lieux, méthode et outils : réaliser une analyse quantitative outils et une analyse qualitative centrées sur ces trois enjeux de QVCT
- De la stratégie à la mesure des écarts entre les données recueillies et celles attendues
- Le plan d'action :
 - ✓ Articuler la démarche GPEEC/GPMC avec les autres processus RH (recrutement, formation, évaluation, gestion des âges etc.)
 - ✓ Réaliser le plan d'actions RH et prioriser les actions au regard des enjeux d'attractivité, de fidélisation et de prévention de l'usure professionnelle
 - ✓ Exemples de plans et d'actions
- Les clés d'une démarche de GPEEC/GPMC réussie

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



+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

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
Organisme de formation professionnelle déclaré sous le
n° 24180125318 auprès du Préfet de région

