

# Définir, mettre en place et optimiser votre Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

## Outils, méthodes et définition de votre plan d'actions

### Objectifs

- Identifier tous les éléments à prendre en compte dans votre analyse,
- Établir une cartographie des compétences actuelles de votre établissement et celles attendues à moyen terme,
- Envisager les actions possibles pour combler l'écart et mesurer les avantages et inconvénients de chacune,
- Choisir de façon éclairée le plan d'actions le mieux adapté à votre établissement.

### Participants

- Directeurs Généraux d'une entreprise de production, de transformation ou de services de la filière papier-carton, DRH ou Responsables du personnel, proches collaborateurs de la Direction qui souhaitent :
  - faire face aux multiples départs en retraite liés à leur pyramide des âges,
  - gagner en souplesse dans leur organisation en développant la multi-compétences dans leur établissement.

### Niveau général stagiaires :

Tous niveaux

#### Réf. : H01

Cette formation est réalisée à la carte

Tarif : nous consulter

Durée, dates et lieux :  
à convenir

#### Renseignements :

Tél : 01 53 89 24 70 - Fax : 01 53 89 24 71  
Mail : [contact@irfip.org](mailto:contact@irfip.org)

Formation réalisable

sur mesure et sur site

### Programme 2+1 jours

#### ►► 1<sup>re</sup> partie

- Définir les objectifs recherchés au travers de la gestion des emplois et des compétences, compte tenu de la stratégie de l'entreprise
- Identifier et anticiper les problèmes pouvant résulter de la pyramide des âges de votre entreprise
- Recenser les emplois sensibles
- Comment évaluer les compétences ? Faut-il, ou non, élaborer des référentiels pour certaines d'entre elles ?
- Établir une cartographie des compétences actuelles et des compétences dans un avenir à 5 ans
- Identifier des aires de mobilité entre différents emplois - Comment favoriser cette mobilité et développer la multi-compétences ?
- Élaborer un plan de formation s'appuyant sur cette évaluation objectivée des compétences
- Effectuer un arbitrage entre recrutement externe et recrutement interne (promotion) en fonction des spécificités de l'entreprise
- Comment capitaliser les savoir-faire et les compétences des salariés en fin de carrière ?

#### Intersession

#### ►► 2<sup>e</sup> partie

- Atelier pratique :
  - examen des données collectées par les participants dans votre établissement,
  - construction des différentes options qui en découlent,
  - élaboration du plan de mise en œuvre,
  - conseils pratiques de l'intervenant sur les écueils à éviter.

#### Méthode pédagogique :

Spécifiquement conçue pour la filière papier-carton et animée par un consultant spécialiste, cette formation débouche sur la production du plan d'actions GPEC de votre entreprise.