

Mettre en place une démarche de GPRH dans son organisation



Objectifs

- Concevoir et mettre en oeuvre une démarche de GPRH dans son organisation
- Élaborer et utiliser les différents outils de la GPRH
- Articuler de manière cohérente la gestion des compétences et les différents leviers de GRH (recrutement, formation, mobilité, rémunération, avancement, promotion)



Public

Responsables RH, cadres du service RH, Responsable emploi et compétences



Prérequis
Aucun



Durée
2 jours



Prix
1240€ Net
(Exonération de TVA)
(Prix par stagiaire)



- Élaboration d'une feuille de route pour mettre en place la GPRH dans son organisation
- Présentation de nombreux outils concrets et immédiatement utilisables
- Des cas pratiques permettant d'assimiler la méthodologie

La GPRH dans le secteur public

- Notions, concepts, terminologie
- Les enjeux et finalités de la GPRH dans le secteur public
- Les conditions de succès

Étape 1 de la GPRH : faire un état des lieux des ressources humaines disponibles

- Connaître et décrire les métiers de son organisation
- Comptabiliser et suivre les effectifs
- Connaître le profil des agents
- Les données à étudier pour révéler d'éventuels problèmes RH : turn-over, absentéisme, conflictualité, attractivité
- Les outils indispensables : fiches de poste, répertoire métiers, répertoire compétences, pyramide des âges



CAS PRATIQUE

Description des activités et des compétences d'un métier



CAS PRATIQUE

Structuration des compétences en niveau

Étape 2 de la GPRH : simuler l'évolution des effectifs

- Choisir les modalités de projection des effectifs les plus adaptés
- La construction des outils de simulation des effectifs
- Recensement des conditions à réunir (outils, données, système d'exploitation) pour pouvoir procéder à une simulation de l'évolution des effectifs
- Formalisation et présentation des résultats de projection des effectifs



CAS PRATIQUE

Calcul d'évolution des effectifs

Étape 3 de la GPRH : identifier les besoins futurs quantitatifs et qualitatifs en ressources humaines

- Les méthodes de prévision et de prospective
- L'identification des facteurs d'évolution
- L'analyse de leur impact sur les besoins quantitatifs et qualitatifs futurs
- La détermination des effectifs cibles par métier
- Les démarches d'optimisation des ressources

Étape 4 : diagnostiquer les écarts prévisibles besoins / ressources

- Identification et analyse des déséquilibres quantitatifs et qualitatifs
- Les métiers stratégiques, critiques, sensibles
- Recensement des compétences stratégiques

Étape 5 : élaborer le plan stratégique des RH

- La gestion des compétences dans le secteur public
- Le pilotage de la masse salariale
- L'articulation entre la GPRH et les différents leviers de GRH : évaluation, formation, recrutement, mobilité et gestion des carrières



CAS PRATIQUE

Élaborer un plan de GPRH reprenant l'ensemble des étapes présentées

Déployer la GPRH

- Diagnostiquer ses pratiques actuelles en matière de GPRH
- Construire une démarche projet
- Définir la stratégie de communication