

# Mettre en place une démarche de GPRH dans son organisation

INTRA



## 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

Spécial INTRA  
Prix sur demande



- 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