

Intitulé de la formation

Préparer sa structure à la mise en place d'une démarche de GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et compétences.)

Une formation de 6 jours (5 jours de présentiel + 1 jour d'accompagnement individuel)

Organisme de Formation

Initiatives Autrement

L'Aulnai – 35580 LASSY

info@initiativesautrement.com

www.initiativesautrement.com

Tél. : 02.99.42.03.75 – 06.63.21.58.99 – 06.10.09.83.60

Siret : 810 404 327 00019

Organisme de formation enregistré sous le numéro : en cours

Formateurs – à contacter pour renseignements

Une formation co-animée par

Karine Jousseau-Felber

06.63.21.58.99

et

Jean Le Guiffant

06.10.09.83.60

Public

Cette formation concerne des **directeurs, secrétaires généraux, administrateurs, responsables RH, responsables formation, responsables de services, de structures du Spectacle Vivant**, en charge de la mise en place d'une démarche de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

Pré-requis

Etre en situation de management de structure et/ou de projets RH au sein d'une structure du secteur du Spectacle Vivant employant au minimum 5 permanents. Avoir un projet de GPEC.

Le format pédagogique

Cette formation comprend

- 5 jours en présentiel (soit 35h) organisés en 2 sessions : 3 jours + 2 jours (avec intersession productive et accompagnée de 4-5 semaines)
- et 1 journée d'accompagnement individuel de 7h en fin de formation (sur site et/ou à distance, selon besoin).

Le nombre minimum de participants est de 6. (Maximum 10).

Cette formation peut aussi être proposée en "intra" avec 4 participants minimum. Dans ce cas, le format sera de 5 jours, en 3 jours + 2 jours, avec intersession accompagnée.

Le lieu de formation

Les journées de formation se dérouleront en Bretagne ou Pays de la Loire.

Le lieu précis sera déterminé en fonction du nombre et de la provenance des participants.

Dates de la formation

Démarrage automne 2015.

Des dates précises seront proposées dans les prochaines semaines.

Consultez www.initiativesautrement.com ou téléphonez.

Coût

Coût total de la formation par participant :

- 1800 € (pauses et repas du midi inclus), pour les 5 jours de présentiel, soit 51,42 €/h/stagiaire
- 700 € pour la journée d'accompagnement individuel.

Total : **2500 €** soit 59,52 €/h/stagiaire. Non ass.TVA.

Demande de prise en charge financière à faire auprès de l'AFDAS (ou autre OPCA).

Intermittents : contacter l'AFDAS.

Cette formation peut aussi être proposée en "intra" avec 4 participants minimum.

Dans ce cas, le format sera de 5 jours, en 3 jours + 2 jours, avec intersession accompagnée.

Coût : 8500 €, soit 60,71 € h/stagiaire. Non ass.TVA.

Principe et méthode pédagogique

Cette formation s'appuie sur une pédagogie active, privilégiant la prise en compte des enjeux et du projet GPEC des structures, la mutualisation des savoir-faire, savoir-être et savoir-devenir.

Les 5 journées en présentiel proposent

- une alternance d'apports théoriques et méthodologiques, de mises en commun dynamiques, de temps d'élaboration de processus et documents préparatoires de la GPEC en entreprise, de travaux de sous-groupes et de débriefing collectifs, de références bibliographiques, de séquences d'évaluation,
- un recours systématique au projet des participants,

L'intersession est productive et accompagnée individuellement : à la fin de la première session, chaque participant s'engage à expérimenter une pratique relative à la GPEC, à observer ce que cela produit sur lui et son environnement. Les formateurs accompagnent ce travail à distance (téléphone, mails).

La deuxième session de travail débute par un débriefing du travail d'intersession et une évaluation de la compétence acquise.

L'évaluation sera un axe fort de cette formation (pendant, à la fin, après 6 mois).

Le nombre de participants est compris entre 6 et 10 (maximum) pour privilégier à la fois la dynamique de groupe et l'individualisation de l'accompagnement.

Les intervenants

Karine Jousseau-Felber et Jean Le Guiffant co-animent des formations "inter" et "intra" sur le management, la conduite d'équipes, la cohésion d'équipe, la gestion de conflits, la conduite de réunions, la GPEC, dans le secteur du spectacle vivant, depuis 2007.

Ils interviennent également en posture de conseil et d'accompagnement de structures de ce secteur, notamment dans le cadre du Dispositif d'Appui aux TPE du Spectacle Vivant, de la mise en œuvre de dispositifs de GPEC, de la construction d'une fonction RH.

Session 1 : 3 jours

L'esprit de la GPEC, le sens du projet GPEC, l'état des lieux de la structure en matière de gestion des compétences et des emplois.

Les objectifs globaux et les enjeux de la première session

- Présenter la démarche de GPEC et ses partenaires,
- Clarifier les enjeux de sens et l'intérêt de la démarche de GPEC pour la structure,
- Réaliser le diagnostic des pratiques internes en matière de gestion RH, de gestion des compétences et des emplois,
- Identifier les besoins en emplois et compétences aujourd'hui et à trois ans pour réaliser l'activité et la faire évoluer en cohérence avec la Vision,
- Identifier les principaux acteurs-ressources internes et externes concernés.

Contenus de la Session 1

- Accueil des participants, présentation de la formation, des intervenants, de la méthode pédagogique, de l'engagement requis,
- Présentation dynamique des participants et de leurs structures respectives,
- Présentation de l'esprit de la démarche de GPEC : la formation "tout au long de la vie", les notions d'employabilité, de parcours professionnel, de besoin pour la structure, d'accompagnement, etc.
- Les partenaires internes et externes de la GPEC : missions, rôles, compétences,
- Identification des enjeux de sens et de l'intérêt de la démarche de GPEC pour la structure : pour...quoi ? pourquoi maintenant ?
- Mise en perspective, pour chaque participant, de la démarche de GPEC, avec la Vision de la structure : sa raison d'être, son ambition, ses valeurs, ses principes de management, ses priorités stratégiques,
- Identification des atouts et limites des pratiques RH en cours dans la structure en matière de gestion des compétences et des emplois,
- Identification des besoins en compétences et emplois de la structure aujourd'hui et à trois ans,
- Evaluation de la session de formation.

Compétences acquises

A l'issue de ce module, les participants sont capables de

- Présenter à une équipe le sens et l'intérêt de la démarche de GPEC dans leur structure,
- Travailler à l'élaboration d'une politique sociale et compétences pour la structure,
- Caractériser les limites des pratiques RH existantes en matière de gestion des compétences et de l'emploi,
- Recenser les emplois et compétences qui correspondent aux besoins actuels et à venir de la structure.

Session 2 : 2 jours

Préparer la mise en place de la GPEC

Les objectifs globaux et les enjeux de la 2^{ème} session

- Elaborer un processus
 - de recensement des compétences disponibles dans la structure,
 - de repérage des compétences non utilisées
 - d'évaluation du potentiel et du désir d'évolution des collaborateurs,
- Elaborer un processus de réduction des écarts entre les besoins actuels et à trois ans et les compétences et emplois disponibles en cohérence avec la Vision et la politique sociale de la structure,
- Elaborer un processus continu de gestion prévisionnelle des emplois et compétences,
- Préparer le travail avec les principaux acteurs-ressources internes et externes concernés,
- Appréhender les enjeux et fonctions des outils RH pour s'engager durablement dans une dynamique de gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

Contenus de la session 2

- Accueil des participants, présentation de la session,
- Débriefing de l'intersession, évaluation de la compétence acquise,
- Méthodes et outils de recensement des compétences disponibles, utilisées ou non,
- En perspective avec la politique sociale de l'entreprise, élaborer le processus de mise en œuvre de la GPEC : données de sortie, critères de réalisation, indicateurs de performance, moyens, compétences,
- L'engagement durable dans le processus : mobilisation des acteurs internes et externes, communication, définir les modalités de travail et d'évaluation de l'avancement de la démarche,
- Pour réduire les écarts entre l'existant et les besoins : les outils RH deviennent outils de la GPEC
 - l'entretien annuel d'évaluation : ses enjeux dans l'optique de la GPEC,
 - le plan de formation : priorités, investissement,
 - la mobilité interne : quelle politique, quelles règles ?
 - les recrutements : quel processus, quels outils, quelle cohérence ?
 - la rémunération
- Evaluation de la session de formation.
- Evaluation de la formation complète

Compétences acquises

A l'issue de cette session, les participants sont capables de

- Réaliser une cartographie des compétences disponibles, utilisées ou non, dans la structure,
- Déterminer avec précision les écarts entre compétences disponibles et nécessaires à trois ans, leur poids, leur "localisation" dans la structure,
- Appréhender quels sont les leviers, processus et outils qu'il leur faut activer pour réduire ces écarts,
- Préparer la journée individualisée : priorités, besoins en méthodes et/ou outils.