

GEPC, Sciences humaines, management, ergonomie (SHES902_PCHYFISA)



Présentation

Description

Animation et conduite de projet

Gestion de compétences

Objectifs

acquérir la dimension collective de la gestion d'une activité au quotidien ainsi que celle de l'accompagnement du changement	Maîtrise	de définir la gestion des compétences
		de connaître les enjeux de la gestion des emplois et des compétences
		de connaître la philosophie de la GPEC et comprendre son lien direct avec la stratégie de l'entreprise
		de connaître le vocabulaire RH usuel : compétence, qualification, performance, emploi, etc
		d'identifier et comprendre le rôle de l'ingénieur dans la démarche GPEC
identifier et connaître l'usage des principaux outils de gestion des emplois et des compétences (carte des emplois, descriptions d'emplois, référentiels de compétences, entretiens d'appréciation, etc.)	Maîtrise	d'appréhender les principes de création de ces outils
		de réaliser une description simple d'emploi
		de recruter

appréhender la contingence du processus de recrutement (en fonction du profil, du temps disponible, du budget, etc.)	Maîtrise	de connaître le déroulement et les grandes étapes du recrutement
		d'identifier les écueils à éviter
		connaître le cadre légal du recrutement (notions de base)
		connaître les grandes étapes de l'entretien de recrutement
		connaître les biais de jugement et être capable de les éviter
		appréhender les principes de base des outils d'évaluation (tests)

Heures d'enseignement

CM Cours Magistral 28h

Pré-requis obligatoires

- L'ensemble du module de deuxième année : développement personnel
- La définition du projet «management/animation d'équipe»
- Connaissance de l'entreprise

Plan du cours

1. Animation et pilotage d'un projet

- Animer une équipe : prendre la fonction de pilote ou de hiérarchique ; statut, rôles, indicateurs de performance et de suivi d'une équipe ; manager de façon adaptative
- Le groupe : sa personnalité, son évolution, le rôle du leader, les phénomènes de groupe (application à l'animation de réunion)
- Conduire un projet «sensible» : le latéraliser, identifier et faire évoluer les jeux d'acteurs, s'adapter à chaque typologie
- Conduire le changement : crise ou changement, coût émotionnel individuel et collectif, qualités du pilote, étapes successives et accompagnement
- Gérer un conflit : approche préventive, curative, interindividuelle et collective, du conflit à la négociation : préalables à la négociation, éventail des tactiques et des stratégies utilisées

2. Gestion des compétences

- Les aspects théoriques

2.1.1.L'historique de la gestion des compétences (gestion des carrières, des emplois, etc.)

2.1.2.L'aspect conventionnel et légal de la GPEC

2.1.3.Les définitions à retenir (distinction entre emploi et poste, compétence et performance, etc.)

- Le lien entre emploi et rémunération (convention collective, classification/cotation, etc.)
- Les outils de la GPEC
- Construction d'une carte des emplois

2.2.2.Méthodologie de construction d'une description d'emploi

2.2.3.Les référentiels de compétences

- L'évaluation des compétences
- La GPEC comme démarche stratégique
- Construction d'un plan d'action global

2.3.2.Les différentes voies d'entrée dans une GPEC

2.3.3.Les acteurs de la GPEC

1. Recrutement

- Le processus de recrutement

3.1.1.Le recrutement : un outil stratégique d'entreprise

3.1.2.Les étapes du recrutement

- Le coût du recrutement
- L'entretien de recrutement
- Les conditions de l'entretien

3.2.2.Le support d'entretien

3.2.3.Mener un entretien de recrutement

- Les biais de jugement à éviter
- Les tests
- La typologie des tests

3.3.2.Les modalités de construction statistique d'un test

3.3.3.La validité des tests

Intitulés TP

- Simulations de situations de communication difficiles : écoute, critique, conflits
- Constitution de groupes de travail «projets management»
- Eclairages managériaux en réponse aux différents projets «management/animation d'équipe»
- Préparation à la restitution des projets en entreprise

Bibliographie

- CADIN Loïc, GUERIN Francis et PIGEYRE Frédérique (Dir.). – Gestion des ressources humaines : pratique et éléments de théorie. – 2e éd. – Paris : Dunod, 2004
- DEFELIX Christian, DUBOIS Michel et RETOUR Didier. - GPEC : une gestion prévisionnelle en crise ? – In : GRH face à la crise : GRH en crise ? – sous la dir. de Tremblay M. et Sire B. – Montréal : Presses des l'école des HEC, 1997

- DENIMAL Philippe. – Classification, qualification, compétences : pour des actions sur l'organisation et le dialogue social. – 1ère éd. – Paris : Editions Liaisons, 2004
- FLÜCK Claude. – Compétences et Performances : une alliance réussie. – 1ère éd. – Paris : DEMOS, 2001
- LUSSATO Ariane – Les tests de recrutement – Que Sais-Je – Presses Universitaire de FranceMINTZBERG Henry. – Structure et dynamique des organisations. – 12ème éd. – Paris : Editions d'Organisation, 1982
- PERETTI Jean-Marc (Dir.). – Tous DRH. – 2ème éd. – Paris : Editions d'Organisation, 2006
- PERMATIN Daniel. – Gérer par les compétences ou comment réussir autrement ? – 1ère éd. – Caen : Editions Management Société, 1999

Compétences acquises

Macro-compétence

Micro-compétences

Infos pratiques

Lieux

› Le Bourget-du-Lac (73)