

obe^a



DIMANCHE 8 JUIN 2025

www.obea.fr

La Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines (GPRH)

OBJECTIFS

- Connaître les concepts et la terminologie de la GPRH
- Identifier les approches statiques et dynamiques de la GPRH
- Savoir impliquer les managers dans la phase opérationnelle de la démarche

PUBLIC

Cadre RH

PROGRAMME

1- Introduction à la GPRH

- Définitions (GPRH, GRH, Compétence et Performance)
- Historique (GPE, GPC, GPEC, GPEEC, GPRH...)?
- Contexte juridique (loi de modernisation de la fonction publique 2007, loi liée à la mobilité et la construction de parcours professionnels dans la fonction publique (2009))
- Problématiques et enjeux de la GPRH (performance, attractivité, dimension démographique, recrutement, RGPP, Livre Blanc)
- Impacts de la LOLF sur les pratiques RH (recrutement, mobilité, carrière, rémunération)

2- Méthodes et outils d'une démarche de GPRH

- Présentation d'actions et de solutions mises en Œuvre au sein des 3 fonctions publiques
- Identifier les approches statiques et dynamiques de la GPRH
- Mailler une logique de compétences avec une logique de gestion statutaire
- Les différents outils de la GPRH et leur articulation opérationnelle
- La place du référentiel : enjeux et finalités des différents référentiels et de leurs articulations

3- Démarche de GPRH et implication des managers et des agents

- Valoriser le rôle des managers dans la mise en Œuvre opérationnelle
- De la définition des emplois sensibles au recensement des activités et compétences
- Dans l'évaluation à l'accompagnement : quelles méthodes ?
- Dans le pilotage et le suivi : quels moyens pour les managers ?
- Identifier les attentes des agents : les leviers RH d'une démarche GPRH

4- Dialogue social et GPRH

TOUTES LES SESSIONS