

Assister et conseiller les Dirigeants et gestionnaires RH dans leur politique d'emploi, pour anticiper les besoins en compétences face à des événements prévisibles ou non.

POURQUOI ?

Détecter les métiers stratégiques ou sensibles et anticiper les besoins en compétences sont des éléments indispensables au maintien de la compétitivité des entreprises et au développement de l'employabilité des salariés.

La loi Borloo du 18 janvier 2005, la réforme du code du travail de 2005 ainsi que le contexte socio-économique et les échéances de Janvier 2008, à positionné la gestion des emplois et compétences au cœur des processus RH.

- ⊗ **Détecter des potentiels**
- ⊗ **Anticiper un changement**
- ⊗ **Evaluer et permettre une meilleure performance**
- ⊗ **Optimiser les dispositifs de formation**
- ⊗ **Obtenir un inventaire qualitatif des compétences détenues par l'entreprise**
- ⊗ **Faciliter une réorientation stratégique : nouveau produit, nouveau service**
- ⊗ **Faire face à une pénurie de savoir-faire**

COMMENT ?

Nous vous proposons d'abord d'analyser vos besoins en réalisant un diagnostic des potentiels de votre entreprise afin d'obtenir des éléments quantitatifs (pyramides des âges, égalité hommes-femmes, turnover...) et qualitatifs (référentiel métier...)

Nous établissons ensuite d'établir une projection à moyen ou plus long terme et mesurer les écarts avec la situation actuelle en termes d'emplois et de compétences.

Nous vous assistons pour mettre en œuvre vos actions prioritaires : recrutement, formation, promotion, aide à la mobilité interne, externe...

Il s'agit pour l'entreprise de s'approprier la méthodologie, les outils pour réussir l'élaboration de la démarche GPEC afin d'aboutir à la signature d'accord.