Comment entrer dans une démarche de GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS

Formation

Objectifs :

Acquérir une méthode pour mener un projet de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Se doter des connaissances et compétences nécessaires pour bâtir des cartes métiers et un référentiel « compétences ». Etre capable d'identifier les emplois sensibles et critiques de votre organisation et proposer un plan d'accompagnement RH pour réduire les écarts de compétences.

Public :

-Directeurs d'établissement et Responsables des Ressources Humaines
-Chefs de projet GPEC
-Responsables de la mobilité ou de la formation

Durée : 3 jours

Contenu :

- **Formulation de la stratégie de l'entreprise dans le cadre d'une réflexion sur l'emploi**
  Précision du « métier » et des métiers traditionnellement pratiqués, de sa culture, de ses valeurs, des attentes de ses acteurs, du climat et de son projet social.

- **Analyse des outils existants**
  Systèmes d'appréciation, mesures de la performance, détection des potentiels, gestion des carrières, projets professionnels individuels, cellules d'orientation, définitions de fonctions, formation, circuits de communication…

- **Constitution d'un Groupe de travail**

- **Conception et lancement d'un plan de communication**

- **Elaboration d'une nomenclature des emplois types de l'entreprise**
  Identification des familles professionnelles (Identification des emplois-types au sein de chaque famille professionnelle et validation)
  Définition des emplois-types
  Evaluation de ces compétences
  Consolidation et harmonisation de l'ensemble de ces compétences recours à un langage commun
  Dégager des itinéraires professionnels réalisables (promotion ou mutation)

- **Analyse des Ressources Humaines**
  Sur le plan quantitatif : effectifs par familles professionnelles, emplois-types et métiers, pyramide des âges, pyramide d'ancienneté, répartition par qualifications, niveaux d'étude, ratios de turn-over, départs…

  Sur le plan qualitatif : bilan des compétences (diplôme, formation, expérience, appréciation), analyse des potentiels, évaluation des performances, évolutions de carrière réalisées ou souhaitées, projets professionnels…
  Eventuellement codification et informatisation

- **Mesure des écarts immédiats entre les compétences acquises ou potentielles et les exigences requises au niveau des emplois (gestion de mobilité)**
  Actions possibles de :
  -Formation
  -Mobilité
  -Promotion

- **Projection dans l'avenir des emplois-types (Gestion prévisionnelle de l'emploi)**
  En fonction :
  -Des décisions stratégiques prises
  -Des facteurs d'évolution liés à un environnement professionnel

- **Projection de la population**
  Au niveau :
  Quantitatif : Simulations d'effectifs
  Organigrammes prévisionnels
  Plans de succession
  Qualitatif : Etude des potentiels
  Adaptabilité des compétences ?
  Motivation des individus ?
  Aspirations socioculturelles ?
  Organisation : Gestion de carrières
  Projet professionnels individuels
  Mobilité
  Plan de recrutement
- **Mesure des écarts**

- **Choix des emplois « sensibles » (Gestion préventive de l'emploi)**

- **Décisions – Elaboration de plans d'action**