

DIAGNOSTIC GPEC

Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

OBJECTIFS

- Faire un état des lieux de votre organisation et des mesures mises en place afin de les adapter selon les scénarios d'évolution de votre activité
- Organiser et structurer votre entreprise dans un contexte de reprise d'activité ou de réorientation de celle-ci.
- Analyser vos besoins en compétences afin de mettre en place des actions de formation dans l'immédiat et à court terme

PREREQUIS - PUBLIC CONCERNE

Pas de prérequis

PUBLIC CONCERNE

- Direction, Managers et acteurs des ressources humaines.

DUREE

De 5 à 10 jours

PROGRAMME

Phase 1 : Etat des lieux de l'existant

- Analyse de la structure des effectifs : pyramide des âges, des anciennetés, types de contrat, répartition hommes/femmes, ...
- Identification des prévisions à la retraite et leurs impacts au sein de l'entreprise
- Un état des lieux quantitatif et qualitatif des métiers et compétences clés « à risques » de l'entreprise (dont la préservation est considérée comme essentielle pour l'entreprise).
- Un bilan des recrutements réalisés par âge et des perspectives de recrutement et leurs impacts (en termes de modalités d'intégration, de formation, d'accompagnement dans l'entreprise)
- L'analyse des besoins de formation, avec potentiellement des actions de transfert de savoir-faire.
- Analyse des outils et pratiques actuels relatifs aux pratiques liées à la gestion des ressources humaines (fiches de poste, outils et indicateurs, pratiques d'entretien, recrutement, mobilité, polyvalence, formation, tutorat / transmission des savoir-faire...).

ment, mobilité, polyvalence, formation, tutorat / transmission des savoir-faire...).

Phase 2 : Analyse des écarts observés et recueillis

- Identification impacts de la crise et de leurs enjeux, : projets d'évolution du marché, développement de la polyvalence, acquisition de nouvelles compétences, la réorganisation d'un service
- Mesure de l'écart entre la situation actuelle et souhaitée : bilan des points forts et points de vigilance identifiés

Phase 3 : Formalisation des préconisations

- Proposition de préconisations, en fonction des écarts constatés par rapport aux enjeux définis par l'entreprise : process, outils... en matière de GPEC, formation, recrutement, mobilité, intégration, tutorat

Phase 4 : restitution

METHODE PEDAGOGIQUE

- Entretiens avec la direction, managers, service ressources humaines, personnel (selon les besoins)
- Visite d'entreprise
- Analyse et interprétation des données recueillies