


# METTRE EN PLACE UNE GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

<b>Ce séminaire vous intéressera si ...</b>	<b>Vous vous posez la question suivante : comment disposer, à tout moment, des ressources humaines nécessaires à la réussite de la mission de l'organisation ? Si les Ressources Humaines d'une organisation sont sa principale richesse, elles sont également soumises à l'obligation de rentabilité et de profitabilité.</b>	
<b>Public-cible ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Tout Directeur de PME voulant avoir prise sur le futur de son entreprise ;</li> <li>➤ Tout cadre chargé de programmer une évolution liée à la modification du périmètre de son département ou à l'intégration de nouveaux process de production ;</li> <li>➤ Tout membre d'un Département RH chargé d'accompagner un processus de restructuration de l'organisation.</li> </ul>	
<b>Objectifs généraux de la formation ?</b>	<p>Au terme de la formation, les participants seront capables de :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Décrire ce que recouvre la Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines ;</li> <li>➤ Mettre en place une stratégie de recueil d'informations permettant de planifier les besoins futurs en Ressources Humaines ;</li> <li>➤ Mettre en place les outils de suivi de la Gestion Prévisionnelle des Ressources Humaines et de prendre les mesures correctives adéquates/</li> </ul>	
<b>Contenu de la formation ?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Les enjeux de la GPEC</li> <li>➤ Les bases : le projet d'organisation</li> <li>➤ La définition des besoins et l'inventaire des compétences</li> <li>➤ La gestion des écarts</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Le management par les compétences en cultivant l'employabilité</li> <li>➤ La définition d'un processus intégré du recrutement jusqu'à la mobilité</li> <li>➤ La mise en place d'un tableau de bord</li> </ul>
<b>Durée</b>	1 jour	
<b>Le formateur ?</b>	 <p><b>Philippe RASIC</b>          Directeur de RCF, il intervient dans les organisations qui mettent en place des politiques ou des dispositifs de GRH adaptés à leur environnement et à leur structure. À ce titre, il intervient également en restructuration d'entreprises et dans la mise en place de procédures de travail.</p>	
<b>Au terme de la formation</b>	Possibilité de suivi dans l'entreprise (option – prix à la demande)	