

OBJECTIFS

1. Mieux connaître des outils, procédures, méthodes et processus en GPEC ;
2. Maîtriser la démarche GPEC ;
3. Mieux gérer les flux du personnel et pouvoir contrôler l'évolution des effectifs ;
4. Pouvoir mettre en place et gérer la politique et les stratégies de GPEC.

RESULTATS ATTENDUS

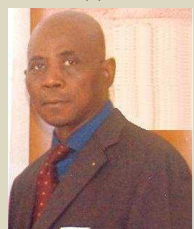
A la fin, les participants seront capables de:

- Utiliser les outils de prévision et de planification ;
- Concevoir les différentes étapes d'une démarche GPEC ;
- Etablir tous les outils de GPEC (fiche de description de poste, profil de poste, tableau de projection, etc....)
- Gérer efficacement les déséquilibres aussi bien quantitatif et qualitatif du personnel au sein de l'entreprise ;
- Contrôler l'évolution de l'effectif de l'entreprise et gérer efficacement l'administration du processus de GPEC.

05 jours - 500 000 FCFA
par participant

Bamako

(Au siège du cabinet)
Du 15 au 19 mars 2010
9h 00 – 14h 00

Wassî LIAMIDI SALAKO.

CONSULTANT
FORMATEUR
PRINCIPAL
EN GESTION DES
RESSOURCES
HUMAINES

ADMINISTRATEUR DES RESSOURCES HUMAINES. IL A CAPITALISÉ UNE TRENTAINE D'ANNÉES D'EXPERIENCES DANS LES SECTEURS PUBLIC & PRIVE. ANCIEN DIRECTEUR DES RESSOURCES HUMAINES DU BENIN SHERATON HOTEL, IL A UNE EXPERTISE AVÉRÉE EN ADMINISTRATION DU PERSONNEL ET EN DÉVELOPPEMENT DES OUTILS GRH. ENSEIGNANT À L'ENAM ET À L'IIM DE COTONOU (FILIERE GRH), IL EST L'EXPERT PRINCIPAL DU GROUPE TALENTS PLUS CONSEILS.

GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

PARTICIPANTS ATTENDUS : DG – DRH- DF- DAF- CHEF DU PERSONNEL- CHEF COMPTABLE CADRES ET TECHNICIENS DU SERVICE DU PERSONNEL OU DES RESSOURCES HUMAINES, ETC.

Les emplois naissent, vivent, se transforment et disparaissent. L'entreprise doit anticiper leur évolution pour éviter les décalages quantitatifs et qualitatifs et assurer le développement des compétences et de la performance des salariés.

Disposer à chaque instant des hommes nécessaires pour occuper les emplois en fonction du niveau d'activité est un objectif fondamental de la Fonction Ressources Humaines. C'est aussi un objectif délicat à atteindre tant à court terme dans un environnement cahoteux et chaotique qu'à moyen terme du fait des incertitudes.

L'équilibre qualitatif et quantitatif, à court et à moyen terme, dépend de la mise en place d'une gestion prévisionnelle, préventive et anticipatrice des emplois et des compétences (GPEC) qui s'appuie sur des outils et des modalités d'adaptation.

La gestion des ressources humaines doit cesser d'être une navigation à vue ou d'être le fruit d'une simple intuition. Elle requiert compétences, innovation, réflexion, projection, méthodes et rigueur pour imaginer des scénarios face aux aléas inhérents à la vie sociale de l'entreprise.

D'où la nécessité de concevoir la gestion des ressources humaines avec des outils et des méthodes plus avancés et de se doter d'une capacité à gérer les flux du personnel à court et long terme.

CONTENU DE LA FORMATION

1- Clarification des concepts et des appellations

2- La démarche de la Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences

3- Gestion des Emplois et des Compétences : qualitatif et quantitatif

4- Les outils GPEC : fiche de poste, la cartographie des emplois, le référentiel des compétences, le processus de détection des hauts potentiels, etc

5- Les outils d'administration de la GPEC : l'évaluation des compétences et des performances, la planification des carrières, le plan de formation, les entretiens d'orientation de carrière, etc.

6- Les Conditions de réussite, de la mise en œuvre et du suivi de la GPEC

RESSOURCES HUMAINES