

« Accompagnement RH des directeurs d'établissements »

<p><b>Objectifs de la formation et/ou de l'accompagnement</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Accompagner les directeurs d'établissement sur les questions de l'anticipation des besoins en matière de ressources humaines (emplois/compétences/formation) au regard de leurs projets d'évolution ou de changement</li> <li>• Entrer dans une logique de GPEC,</li> <li>• Etablir un plan d'action adapté à une nouvelle organisation,</li> <li>• Optimiser le fonctionnement et améliorer la qualité du service rendu.</li> </ul>
<p><b>Contenu</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li><b>1. Réaliser un état des lieux - identifier les enjeux</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Le recueil des attentes et des données au regard de l'organisation actuelle</li> <li>• Le recueil des attentes et des données au regard des outils RH existants</li> </ul> </li> <li><b>2. Définir les besoins – les prioriser</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• L'analyse des besoins au regard des évolutions futures</li> <li>• Définition des besoins de la structure en termes de ressources humaines de compétences au regard des postes occupés et à pourvoir (compétences requises), de ses missions, du projet d'établissement, des évolutions stratégiques et financières</li> <li>• Définition des besoins de la structure en termes d'outils RH,</li> <li>• Mesurer et analyser les écarts</li> <li>• Mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des carrières de la structure en lien avec le projet d'extension de l'établissement les besoins (qualitatif et quantitatif).</li> </ul> </li> <li><b>3. Définir le plan d'action à mettre en œuvre</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir des actions triennales de recrutement /redéploiement / mise à niveau et de formation, répondant aux besoins qualitatifs et quantitatifs identifiés et ceci jusqu'à 3 ans.</li> <li>• Définir des actions de création d'outils RH</li> <li>• Faire le lien entre les besoins, les compétences requises, les compétences acquises et les compétences à acquérir</li> <li>• Qualifier et hiérarchiser les actions</li> </ul> </li> <li><b>4. Préconiser la mise en œuvre et l'évaluation du plan d'action</b></li> </ol>
<p><b>Modalités pédagogiques</b></p>	<p>L'ensemble de la formation s'appuie sur des apports méthodologiques Elle est illustrée par la présentation d'outils utilisés dans les entreprises, par leur analyse de cas pratique et de travaux pratiques</p>
<p><b>Durée</b></p>	<p>3 jours si formation à 7 jours si accompagnement in situ</p>
<p><b>Public</b></p>	<p>RH, Assistants RH, DAF, Dirigeants, IRP</p>