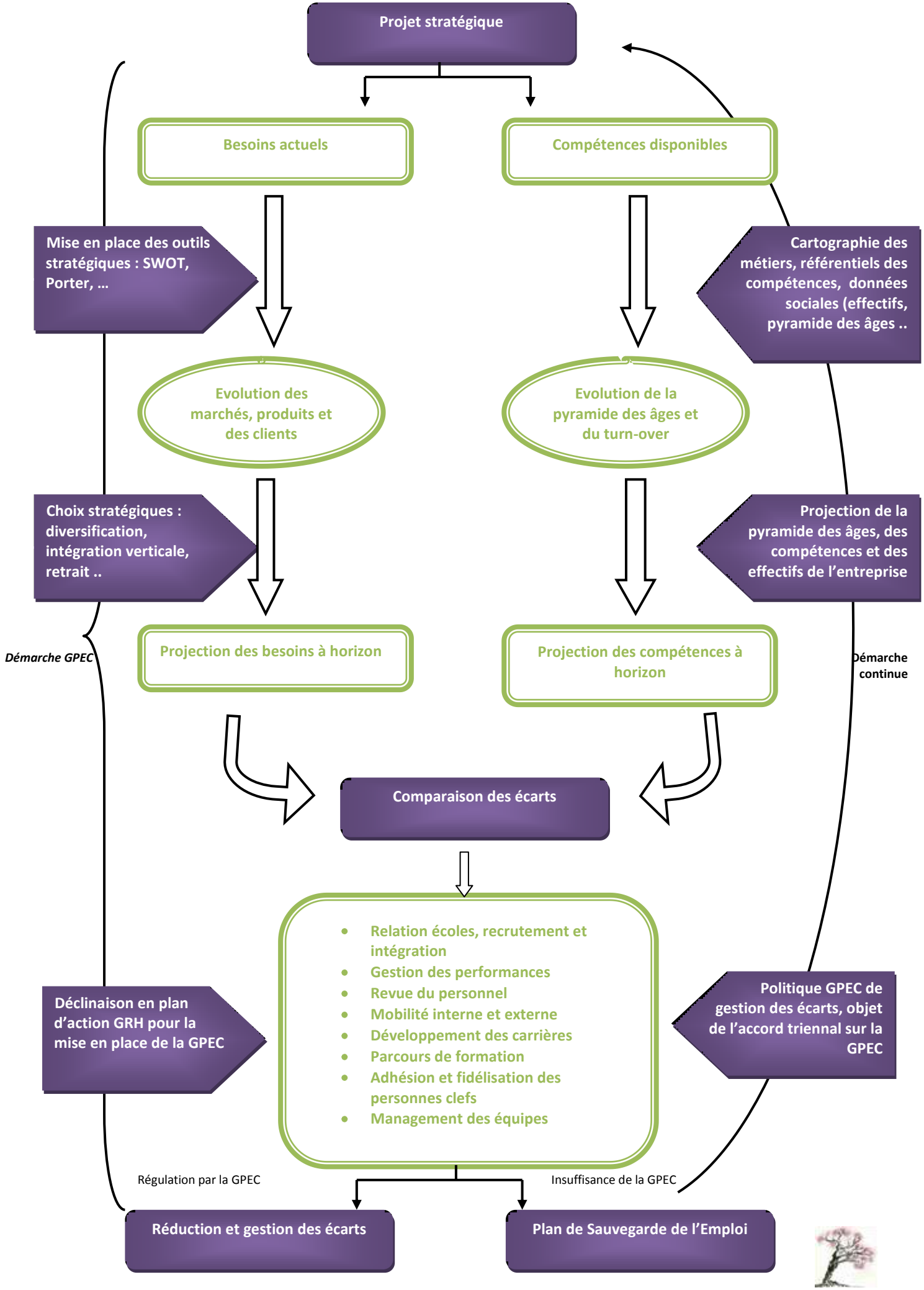
Projet stratégique
Besoins actuels
Compétences disponibles
Mise en place des outils stratégiques : SWOT, Porter, …
Cartographie des métiers, référentiels des compétences, données sociales (effectifs, pyramide des âges ..
Evolution des marchés, produits et des clients
Evolution de la pyramide des âges et du turn-over
Choix stratégiques : diversification, intégration verticale, retrait ..
Projection de la pyramide des âges, des compétences et des effectifs de l'entreprise
Démarche GPEC
Projection des besoins à horizon
Projection des compétences à horizon
Démarche continue
Comparaison des écarts
Relation écoles, recrutement et intégration
Gestion des performances
Revue du personnel
Mobilité interne et externe
Développement des carrières
Parcours de formation
Adhésion et fidélisation des personnes clefs
Management des équipes
Déclinaison en plan d'action GRH pour la mise en place de la GPEC
Politique GPEC de gestion des écarts, objet de l'accord triennal sur la GPEC
Régulation par la GPEC
Insuffisance de la GPEC
Réduction et gestion des écarts
Plan de Sauvegarde de l'Emploi