

Mise en place d'une démarche de gestion prévisionnelle

Contexte

Les cadres des établissements sociaux et médico-sociaux sont impliqués dans la mise en oeuvre des politiques de gestion des ressources humaines qui se doivent d'être prospective et durable. L'enjeu est de continuer à disposer, dans le futur, des compétences nécessaires à l'accomplissement des missions qui sont confiées aux établissements en:

- Veillant à la satisfaction et au bien être des personnes accueillies
- Répondant aux exigences réglementaires
- Faisant preuve d'efficacité et d'efficience

Pour ce faire, la gestion des compétences, notamment au travers d'actions de formation ciblées, représente un vecteur de progrès incontournable.

Objectifs

- Elaborer les emplois types au niveau associatif
- Définir les référentiels de compétences qui y affèrent
- Analyser et adapter la politique de formation et de recrutement de l'association

Contenu

AU NIVEAU ASSOCIATIF

Etape 1 : Analyse stratégique du contexte associatif (description des facteurs de changement)

Etape 2 : Définition des emplois types

Etape 3 : Elaboration des référentiels de compétences

Etape 4 : Elaboration d'une structure cible à 5 ans en matière d'effectifs et de profils de compétences

Etape 5 : Repérage les possibles parcours professionnels et passerelles

Etape 6 : Analyse des perspectives de recrutement, de mobilité et de promotion internes en fonction du projet associatif

Etape 7 : Architecture de la politique de formation à déployer dans les établissements

AU NIVEAU DES ETABLISSEMENTS

Etape 8 : Analyse de la structure existante (effectifs, compétences)

Etape 9 : Repérage des emplois sensibles

Etape 10 : Définition des perspectives de formation à déployer