

Travailler en mode GPEC

| ÉTAT DES LIEUX DES RESSOURCES | ANALYSE DES ÉCARTS | DÉFINITION DES BESOINS |
|--|--|---|
| À COURT TERME : 1 AN | | |
| Ressources humaines actuelles : <ul style="list-style-type: none"> • effectifs, statuts et cadres d'emploi, pyramide des âges • métiers et compétences, fiches de poste • conditions d'exercice du travail • organisation (évaluation quantitative et qualitative) | DESEQUILIBRES CONSTATES A CORRIGER : <ul style="list-style-type: none"> • sous ou sureffectifs par fonction • doublons ou vacances de poste • besoins en compétences nouvelles • recomposition du périmètre des postes GESTION ADAPTATIVE (schéma de mutualisation) | Évolutions et besoins des ressources humaines sur les 4 volets (effectifs, métiers, organisation, conditions d'exercice) = ce que doit faire la collectivité en termes d'activité et compétences pour mettre en œuvre sa stratégie et atteindre ses objectifs |
| À MOYEN TERME (PROJET DE TERRITOIRE) | | |
| Évolutions prévisibles des ressources humaines : <ul style="list-style-type: none"> • tendances et flux naturels : départs à la retraite • besoins en effectifs et/ou métiers nouveaux liés aux évolutions prévisibles de l'environnement : mutualisations, fusions, transferts de compétence, besoins des usagers. | DÉSÉQUILIBRES PRÉVISIBLES : <ul style="list-style-type: none"> • effectifs • métiers et compétences stratégiques • métiers et compétences sensibles GESTION PRÉVENTIVE | Évolutions et besoins des ressources humaines sur chacun des 4 volets |
| PLANS D'ACTION à court terme • à moyen/long terme politiques de recrutement, de formation, de mobilité, d'organisation définition de modalités d'accompagnement (communication, management, dialogue social). | | |