



## GESTION DES COMPETENCES

Formation animée par un consultant et formateur senior expert RH

### PRÉREQUIS

- Attentes et fiche préparatoire

### OBJECTIFS

- Identifier les enjeux de l'évolution des modes de gestion des ressources humaines
- Décliner une démarche GPEC : articuler GPEC et politiques RH
- Situer la place des principaux acteurs : comment les mobiliser et les accompagner ?
- Analyser le rôle des acteurs RH et identifier les moyens pour faire évoluer leurs savoirs faire ?

### À QUI S'ADRESSE CETTE FORMATION ?

- Tous managers confirmés
- DRH
- RRH
- Responsable du recrutement

## LES FONDAMENTAUX DE LA GRH ET DE LA GPEC

 2 jours (14 heures)

### PROGRAMME

#### COMMENT REVOIR LA GESTION DES COMPETENCES ?

##### Passer de la logique de statut à la logique de compétences

- 1. La compétence : définition et enjeux
  - Définir la notion de compétence en relation avec les notions voisines (connaissance, capacité, aptitudes, potentiel, performance ...)
  - La finalité et les enjeux de la gestion des compétences
  - La formulation des compétences : savoir, savoir-faire, savoir être, Identification des aptitudes et gestion des potentiels
  - Choisir une méthode appropriée pour décrire les compétences
- 2. Concepts et pratiques en matière de Gestion des compétences
  - Définir les étapes clés du processus de gestion des compétences
  - Définitions et concepts-clés : les notions d'emploi-type, employable, emploi-clé et emploi-sensible
  - Evolution des pratiques, avantages et inconvénients des différents modèles observés
  - Les enjeux et les bénéfices de la GPEC pour l'entreprise
- 3. Mettre en place une démarche compétences pour accompagner les évolutions de la collectivité ; quelques exemples :
  - Réorienter des populations sensibles : redéployer des effectifs vers les métiers émergents, accompagner les reconversions et les reclassements...
  - Comment ajuster les compétences actuelles aux évolutions et aux besoins nouveaux de l'entreprise
  - Accompagner la professionnalisation d'une population : de l'analyse des compétences aux actions de développement
- 4. Les outils de base : structure et mode d'élaboration
  - Le référentiel emploi et le référentiel de compétences
  - La nomenclature des emplois, la carte des métiers

#### COMMENT CONDUIRE LE PROJET ?

##### Passer de la logique instrumentale à la logique d'acteurs

- 1. Les étapes-clés d'une démarche de GPEC
  - Etablir la carte des emplois de votre entreprise
  - Définir des politiques de GRH pour réduire les écarts identifiés
- 2. Comment construire votre référentiel métier
  - Qu'est-ce qu'un référentiel métier ; quelles différences avec une fiche de poste, un profil de compétences ? A quoi sert-il ?
  - Approche métier / Approche générique : comment choisir ? Avantages et inconvénients
  - Le processus d'élaboration d'un référentiel : qui associer ?
  - Méthodologie d'élaboration du référentiel de compétences : les groupes Métier

# LES FONDAMENTAUX DE LA GRH ET DE LA GPEC



## GESTION DES COMPETENCES

Formation animée par un consultant et formateur senior expert RH

### PRÉREQUIS

- Attentes et fiche préparatoire

### OBJECTIFS

- Identifier les enjeux de l'évolution des modes de gestion des ressources humaines
- Décliner une démarche GPEC : articuler GPEC et politiques RH
- Situer la place des principaux acteurs : comment les mobiliser et les accompagner ?
- Analyser le rôle des acteurs RH et identifier les moyens pour faire évoluer leurs savoirs faire ?

### SUITE PROGRAMME

- Construire et faire vivre votre carte des métiers et des compétences :
  - Classer les postes et les emplois de la collectivité dans un répertoire
  - Comment définir le regroupement des postes : « trouver le bon niveau de maille »
- 3. Les conditions de réussite d'une démarche GPEC
- 4. Les bonnes questions à se poser avant de démarrer une GPEC
  - La question du management, des logiques instrumentales, des dirigeants
  - La question des moyens RH, et la question du système d'information
  - Les liens avec les services de la DRH et les prestations dont ils ont la responsabilité

### COMMENT FAIRE EVOLUER LES ACTEURS RH ?

#### Passer du rôle de gestionnaire au rôle de conseil interne

- 1. Positionner la DRH dans la démarche compétences :
  - Articuler la gestion des compétences avec le recrutement des personnels : détection et gestion des potentiels, recrutement des experts, gestion des parcours professionnels
  - Les outils de recrutement orientés « logique de compétences »
  - Capitaliser les compétences clés
  - Développer la mobilité : comment encourager et accompagner la mobilité ?
  - Articuler la gestion des compétences avec la formation :
    - Les pratiques de GPEC et la place de la formation
  - Comment faire évoluer le SIRH pour répondre aux besoins de la GPEC :
    - Identifier les facteurs clés de succès pour mettre en œuvre un outil souple, opérationnel...
- 2. Relayer la GPEC auprès du management de l'entreprise
  - Le rôle de manager de compétences/développeur d'hommes : les inciter à développer les compétences de leurs salariés et favoriser la mobilité ; faire des managers les premiers développeurs des compétences : « le manager coach »
- 3. Accompagner l'encadrement et professionnaliser le management
  - Accompagner l'encadrement dans ses nouvelles missions de management des compétences (entretien annuel, entretien professionnel...)
  - Quel accompagnement pour les cadres managers ?
  - Un exemple d'accompagnement en s'appuyant sur un référentiel Management
  - Les outils actuels de développement des compétences managériales