

GESTION DES COMPÉTENCES

OBJECTIFS :

- Identifier les enjeux de l'évolution des modes de gestions 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 ?

PUBLIC VISÉ :

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

PRÉREQUIS :

- Attentes et fiche préparatoire.

MÉTHODES MOBILISÉES :

- Une animation interactive et pratique
- Des exercices en sous-groupes
- Travaux sur la base de référentiels
- Quiz
- Bibliographie
- Vidéo projection

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

Des acquis :

- Évaluation des acquis en fin de formation
- Attestation de fin de formation mentionnant l'atteinte des objectifs de la formation


Mesure de satisfaction des stagiaires


MODALITÉS D'ACCÈS :

- Présentiel : locaux HSF équipés à disposition
- Nous consulter pour toute question relative à l'accessibilité de nos formations aux personnes en situation de handicap

DÉLAIS D'ACCÈS À NOS FORMATIONS :

- Réponse à vos demandes sous 72h et entrée en formation possible sous 90 jours maximum.

 ➤ Formation animée par un consultant et formateur senior expert RH.

 ➤ 110 000 XPF HT par pers, déjeuners incl.
➤ Intra entreprise : nous consulter

PROGRAMME

 14h00



Présentiel
2 jours

COMMENT REVOIR LA GESTION DES COMPÉTENCES ?

Passer de la logique de statut à la logique de compétences

- 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
- 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; emploi-cible, emploi-clé- et emploi-sensible
 - Évolution des pratiques, avantages et inconvénients des différents modèles observés
 - Les enjeux et les bénéfices de la GPEC pour l'entreprise
- Mettre en place une démarche compétences ; 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
- 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

- Les étapes-clés d'une démarche GPEC
 - Établir la carte des emplois de votre entreprise
 - Définir des politiques de GRH pour réduire les écarts identifiés
- Comment construire votre référentiel métier
 - Qu'est-ce qu'un référentiel métier; quelles différences avec une fiche de poste, un profil compétences ? À quoi sert-il ?

GESTION DES COMPÉTENCES

OBJECTIFS :

- Identifier les enjeux de l'évolution des modes de gestions 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 ?

PUBLIC VISÉ :

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

PRÉREQUIS :

- Attentes et fiche préparatoire.

MÉTHODES MOBILISÉES :

- Une animation interactive et pratique
- Des exercices en sous-groupes
- Travaux sur la base de référentiels
- Quiz
- Bibliographie
- Vidéo projection

MODALITÉS D'ÉVALUATION :

Des acquis :

- Évaluation des acquis en fin de formation
- Attestation de fin de formation mentionnant l'atteinte des objectifs de la formation


Mesure de satisfaction des stagiaires


MODALITÉS D'ACCÈS :

- Présentiel : locaux HSF équipés à disposition
- Nous consulter pour toute question relative à l'accessibilité de nos formations aux personnes en situation de handicap

DÉLAIS D'ACCÈS À NOS FORMATIONS :

- Réponse à vos demandes sous 72h et entrée en formation possible sous 90 jours maximum.

 ➤ Formation animée par un consultant et formateur senior expert RH.

 ➤ 110 000 XPF HT par pers, déjeuners incl.
➤ Intra entreprise : nous consulter

SUITE PROGRAMME

 14h00



Présentiel
2 jours

- 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 métiers
- Construire et faire vivre votre carte des métiers et des compétences
- Classer les postes et les emplois de la collectivité dans une répertoire
- Comment définir le regroupement des postes : « trouver le bon niveau de maille »
- Les conditions de réussite d'une démarche GPEC
- Les bonnes questions à se poser avant de démarrer une GPEC
 - Les 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 ÉVOLUER LES ACTEURS RH ?

Passer du rôle de gestionnaire au rôle de conseil interne

- 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...
- 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 »
- 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