

GESTION DES COMPETENCES ET DES TALENTS



OBJECTIFS PEDAGOGIQUES

Apporter aux participants tous les outils nécessaires à l'identification et au développement des compétences et des talents pour répondre aux enjeux stratégiques et préparer l'avenir dans les meilleures conditions.

Cette formation donne également une méthode pour piloter la mise en place d'une GPEC et aboutir à des plans d'actions opérationnels, tout en fédérant l'ensemble des acteurs.

Bâtir une GPEC et élaborer son référentiel compétences (3 jours)

- Identifier les enjeux et bénéfices d'une démarche compétences au sein de son entreprise.
- Connaître les obligations légales en matière de GPEC et identifier les rubriques clés d'un accord GPEC.
- Utiliser des grilles d'analyse stratégique.
- Repérer les emplois sensibles et stratégiques de son organisation.
- Clarifier le vocabulaire de la GPEC :
 - Postes ;
 - Emploi-types ;
 - Métiers ;
 - Familles professionnelles.
- Quantifier les ressources sur chaque emploi-type (approche quantitative).
- Acquérir les méthodes pour élaborer son référentiel compétences.
- Savoir définir des niveaux de compétences :
 - Grilles de niveaux génériques ;
 - Grilles de niveau spécifique.
- Évaluer et analyser les écarts entre les compétences requises par les emplois et les compétences détenues par les individus.
- Bâtir "la fusée des compétences" d'un collaborateur.

MISE EN SITUATION

Étude de cas fil rouge pour s'approprier la démarche GPEC de
A à Z.

Lier formation et compétences (2 jours)

- Réaliser le diagnostic de la fonction formation et situer les évolutions.
- Articuler formation et GPEC.
- Connaître les obligations légales en matière de formation professionnelle.
- Repositionner le rôle du RF au regard des évolutions suite à la réforme 2014.
- Bâtir un plan de formation orienté compétences :
 - analyser le besoin ;
 - identifier les niveaux d'objectifs ;
 - constituer les éléments à fournir au CE.
- Mettre en place le plan de formation :
 - cahier des charges ;
 - ingénierie des dispositifs ;
 - suivi du plan.
- Évaluer la formation.
- Innover en pédagogie et digitaliser les dispositifs.

MISE EN SITUATION

Étude de cas fil rouge sur les étapes de construction du plan de formation
(de l'élaboration de la note d'orientations à la mise en œuvre du plan et son évaluation)

Développer la mobilité interne (2 jours)

- Connaître les leviers et les freins de la démarche mobilité.
- Accompagner la mobilité interne en outillant ses processus.
- Déterminer les points clés des chartes de mobilité.
- Construire ou utiliser les aires de mobilité.
- Acquérir les techniques pour conduire un entretien de mobilité.
- Situer les obligations légales en matière d'entretiens professionnels :
 - bilan à 6 ans ;
 - enjeux et risques.
- Gérer les cas complexes de mobilité :
 - frustration ;
 - mobilité subie ;
 - accompagnement du changement ;
 - gestion des seniors.

MISE EN SITUATION

Études de cas et simulations pour maîtriser les savoir-faire techniques et relationnels liés aux situations de mobilité

Repérer et développer les potentiels et les talents (2 jours)

- Distinguer potentiels, hauts potentiels et talents.

- Se doter de grilles de critères de potentiel pour objectiver la démarche.
- Croiser performance et potentiel.
- Animer une revue de potentiel ou people review.
- Bâtir des plans de développement et de succession.
- Faire des managers de réels partenaires dans la détection et le développement des compétences.
- Identifier les évolutions et bonnes pratiques en matière de gestion des talents
 - outils de développement et de fidélisation ;
 - égalité des chances, etc.

MISE EN SITUATION

Jeu de rôle sur l'animation d'une revue de personnel (préparation, posture, faits significatifs, livrables...).

De la GPEC au strategic Workforce Planning

- Mettre en œuvre un véritable management par les compétences pour préparer l'avenir.
- Mobiliser l'ensemble des acteurs pour faire de la GPEC un réel levier de changement.

9 jours – 5 200 €/pers