

# 1 jour



## Publics concernés

Tout salarié en charge de la formation professionnelle au sein de son entreprise :

- Responsable ou Chargé de développement RH / Recrutement / Carrière
- Dirigeant
- Manager
- Responsable ou Assistant administratif
- Assistant RH

## Pré-requis

- Connaître le fonctionnement de l'entreprise
- Avoir déjà engagé une démarche compétences dans son entreprise
- Idéalement avoir suivi le module1 : Manager les compétences et les talents : les fondamentaux
- Apporter un PC ou une tablette

## Objectifs

A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de :

- **Appliquer le cadre légal et remplir les obligations employeurs** sur la gestion des compétences des salariés et notamment sur la GPEC
- **Intégrer la dimension prévisionnelle** dans une démarche de gestion des compétences et des talents (orientation GPEC)
- **Savoir effectuer une veille emplois-compétences** et utiliser les outils de la branche

# Manager les compétences et les talents : approche prévisionnelle

*La formation permet au bénéficiaire d'intégrer les clés de la dimension prévisionnelle d'une démarche compétences tout en percevant l'importance de l'implication des acteurs clés de l'entreprise.*

## Plateforme pédagogique

Dès **15 jours avant le début de la formation** et pendant **6 mois**, les participants bénéficient d'un accès à la **plateforme e-Learning** : comportant des essentiels et fiches pratiques synthétiques téléchargeables, Liens sur les sources d'information...

- **Cadre légal et conventionnel : obligations employeurs, mesures d'incitations, évolutions législatives en cours**
  - Les obligations résultant de la loi du 17/08/2015 relative au dialogue social et à l'emploi – champs d'actions et mise en œuvre
    - ✓ Spécificités pour les entreprises de + 300 salariés
    - ✓ Spécificités pour les entreprises de moins de 300 salariés
    - ✓ La notion d'entreprise ou groupe communautaire employant au moins 150 salariés en France
  - Mise à jour du cadre légal en fonction de la promulgation des nouvelles lois Travail : la formation professionnelle, l'assurance chômage, etc.
  - Intégration des obligations légales ayant un impact sur la politique RH : le temps de travail, la diversité, la conciliation vie pro et versus perso, la QVT, la RSE
- **Terminologie et vocabulaire RH/ démarche compétence**
- **Enjeux et objectifs d'une gestion des compétences et des talents pour l'entreprise et les salariés**
- **Dispositifs et outils compétences de la branche (FAFIEC)/ études et outils de l'OPIIEC**
  - Mise à disposition de matrices : plan de formation/ process/ recrutement/ référentiel/ fiche de poste...
- **Mise à disposition des apprenants d'une liste d'ouvrages de référence, de liens thématiques, de sites web**

## En présentiel

### 1. Introduction à la démarche Compétences avec une approche Prévisionnelle

- **Quizz de démarrage et tour de table**
  - ✓ La démarche compétences existante dans votre entreprise ?
  - ✓ L'approche prévisionnelle de votre démarche ?
  - ✓ Les liens avec la stratégie d'entreprise ?
- **Rappel les 6 étapes de la démarche compétence**
  1. Définir le projet « Compétences » de l'entreprise
  2. Elaborer un référentiel métiers et compétences

## Manager les compétences et les talents : approche prévisionnelle

- **Identifier les évolutions internes/externes** et évaluer leurs impacts sur les emplois et compétences dans l'entreprise (aujourd'hui et demain)
- **Construire ou adapter les méthodes/outils** en anticipant les besoins en compétences
- **Analyser les pratiques de gestion des compétences** et des talents dans son entreprise

### Supports pédagogiques

- Pendant la formation, chaque participant utilise un support qui reprend les concepts et différents points traités et des exercices d'application et d'entraînement.

### Méthodes pédagogiques

- Alternance d'apports théoriques et de séquences jouées et débriefées. Des exercices individuels et collectifs sur les concepts théoriques.
- Une formation en blended learning privilégiant une pédagogie participative composée à + de 50% de cas pratiques et de simulations / jeux de rôle dans le présentiel.

### Moyens pédagogiques

- Une évaluation du niveau et des attentes des participants en amont de la formation (15 jours avant le présentiel) à l'aide d'un autodiagnostic.
- Une formation e-learning certifiant que le participant a bien été formé aux critères de discrimination dans le cadre d'un module e-learning validé par une réussite à un Quizz final.
- Un apprentissage et d'entraînement en présentiel permettant l'appropriation des concepts clés et des outils.
- Un forum d'échanges à la suite de la formation et la disponibilité du formateur pour toute question.
- A la fin de chaque formation, les participants repartiront avec un Plan de Progrès Individuel.

3. Réaliser un diagnostic RH
  4. Analyser les écarts
  5. Réduire les écarts : élaborer et déployer un plan d'actions
  6. Mesurer les résultats de la démarche compétences
- **Autodiagnostic de mon entreprise** sur les caractéristiques de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences : ce qui existe/ce qui n'existe pas/ce qu'il reste à faire

## 2. Le process de veille RH/métiers/marché pour développer l'anticipation stratégique

- **Partage des pratiques actuelles des participants**
  - **Apports complémentaires**
    - ✓ L'organisation de la veille RH/métier/Marché dans l'entreprise
    - ✓ La collecte des données : sites organisations syndicales, sites spécialisés
    - ✓ Outils et méthodes de veille sur les évolutions des environnements internes et externes
- Atelier** : utilisation de l'OPIIEC pour effectuer une veille formation / métiers ...
- ✓ La participation à des salons, colloques, conférences, réunions d'informations ...
  - ✓ La mobilisation des équipes internes / les tendances du marché et l'évolution des métiers

## 3. Méthodologie approfondie du diagnostic RH dans une approche prévisionnelle

- **Mode opératoire en 3 étapes pour mesurer les écarts par rapport à la stratégie**
  1. Le projet d'entreprise et sa stratégie (le CAP)
    - ✓ **Autopositionnement** : bien connaître son CAP
    - ✓ **Atelier** : élaborer un canevas de réunion interne afin de recueillir les tendances et évolutions des métiers et besoin en compétences au sein des équipes
  2. L'analyse de la GRH par rapport à la stratégie / le besoin en ressources & l'inventaire des compétences
    - ✓ Recrutement et intégration,
    - ✓ Carrières et compétences, identification des talents, formation,
    - ✓ Rétributions,
    - ✓ Gestion sociale, Santé et Sécurité au Travail, RPS
    - ✓ Evaluation de la performance
      - Les outils d'évaluation possibles (internes et externes : diagnostic individuel / collectif – assessment ...)
      - Les entretiens RH (EAE/EP/FEED-BACK ...)
    - ✓ « Expérience salarié » du recrutement à la sortie (perception qualitative et factuelle)

## Manager les compétences et les talents : approche prévisionnelle

- Un Plan d'Action Personnel sera enrichi à chacune des grandes étapes de la formation, de façon à notifier « le Reste à faire » au retour dans l'entreprise.

### Modalités et financement

- INTER ou INTRA à partir de 4 participants en IDF et Province (jusqu'à 10 participants)
- Pour les adhérents Fafiec, cette formation est disponible en Action collective.
- Pour toute question sur ce dispositif de financement, contactez nos conseiller(e)s formations :
  - ✓ Par téléphone : 01 47 39 02 02
  - ✓ Par mail : info@agiliterh.fr

3. La gestion des écarts / les acteurs clés / les outils RH / le suivi des action & le pilotage
  - ✓ **Présentation des résultats** auprès de la Direction pour enrichir le projet compétences et stratégie
  - ✓ Bilan de la GRH
    - Analyse et synthèse des données / modalités de calcul
  - ✓ Préconisations : identification des actions prioritaires
  - ✓ Exemples de diagnostic RH

### 4. Présentation de l'outil de pilotage : le Strategic Work Force Planning à 3 ans

- **L'analyse et les données quantitatives à partir du diagnostic RH approfondi**
  - ✓ Qualification des compétences nécessaires pour atteindre les objectifs / Eléments quantitatifs
  - ✓ Qualification des compétences actuelles mobilisables à maintenir ou développer/ Eléments quantitatifs
  - ✓ Qualification des compétences manquantes/ Eléments quantitatifs
  - ✓ Les moyens possibles
- **La formalisation des Objectifs**
  - ✓ La définition des orientations stratégiques à 3 ans
  - ✓ Les objectifs intermédiaires (SMART)
  - ✓ La priorisation des actions / Horizon de temps
  - ✓ La mise en place des jalons
  - ✓ La définition des indicateurs de réussite
  - ✓ Les acteurs clés à mobiliser
  - ✓ La communication stratégique
- **La planification dans le temps**
  - ✓ Les recrutements / Les départs
  - ✓ Les formations (internes/externes)
  - ✓ Les mobilités internes / externes
  - ✓ L'externalisation des compétences
- **La communication interne et externe et la préparation des acteurs au changement**

**Atelier** : élaborer un canevas de présentation du projet aux Managers afin de les mobiliser dans la mise en œuvre et le suivi

### 5. Evaluation des résultats

- Animation de la GPEC : bilan intermédiaire / mobilisation des acteurs clés / ajustements et régulation
- Appréciation des indicateurs de réussite
- Mise en place d'actions correctives

### Quiz final de clôture

#### Elaborer son Plan de Progrès Individuel (PPI)

## Manager les compétences et les talents : approche prévisionnelle