

Démarche compétences

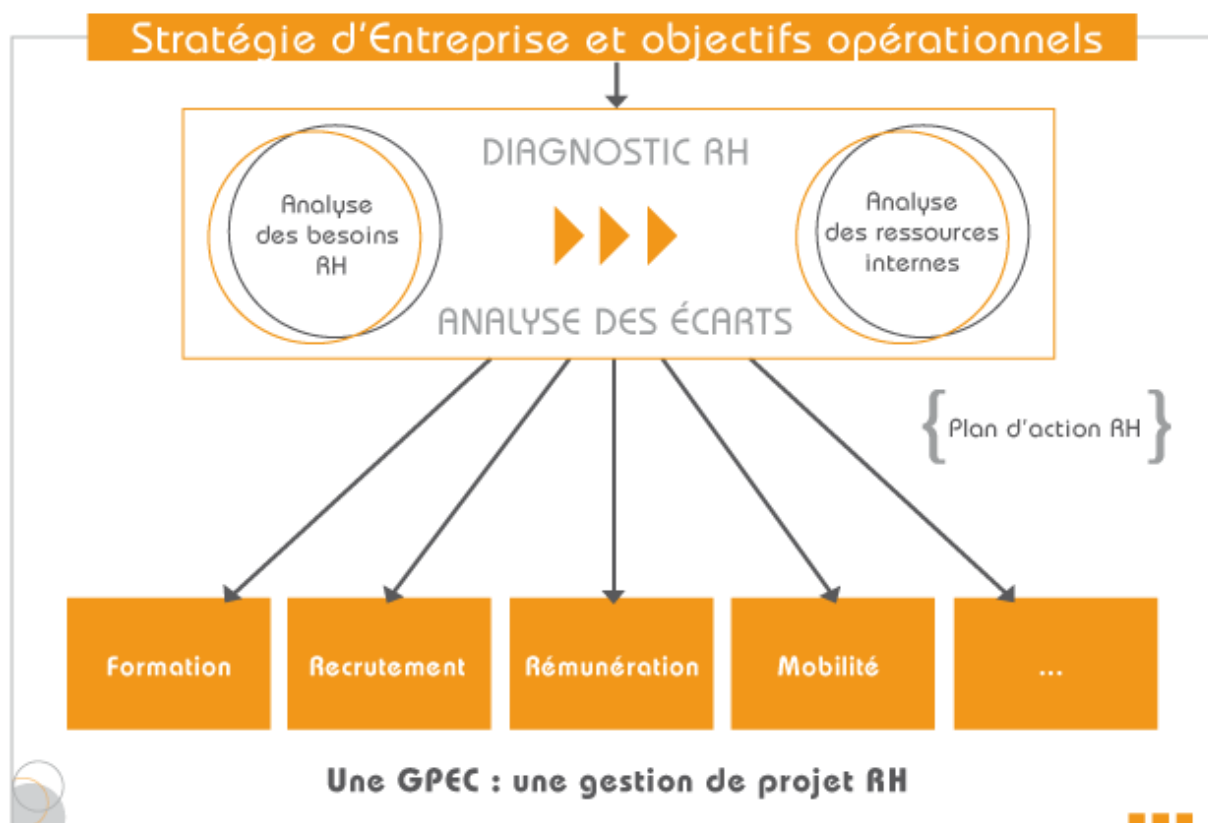
Une stratégie d'entreprise, un projet RH et des outils opérationnels

CONTACT

IDC

INSTITUT POUR LE DEVELOPPEMENT
DES COMPETENCES
Maud CHOLEAU
02 43 21 58 14
mcholeau@idcompetences.fr

**Une démarche compétences est un projet RH à piloter
au service de la stratégie d'entreprise**



Objectif général ■■■

- Prévoir, préparer l'avenir en repérant les changements organisationnels et technologiques et les accompagner
- Anticiper les évolutions des emplois et adapter les compétences aux besoins actuels et futurs de votre entreprise
- Disposer d'outils RH pour faire le lien entre la stratégie de l'entreprise et la gestion des ressources humaines

Objectifs spécifiques ■■■

- Accompagner le changement dans l'organisation du travail
- Favoriser l'implication des collaborateurs par la reconnaissance et la valorisation des compétences
- Développer les mobilités professionnelles des salariés
- Réduire des difficultés de recrutement
- Optimiser les dispositifs de formation
- Valoriser les compétences individuelles

Public ■■■

PME entre 20 et 250 salariés tous secteurs d'activité confondus

Conditions de réalisation et Moyens ■■■

- Pré-diagnostic de 2h à ½ journée gratuit
- Proposition affinée à l'issue du pré-diag
- Prestation sur mesure et à la carte
- Travail de co-production avec la direction/Référent RH
- Direction qui reste le maître d'œuvre lors de cet accompagnement
- Mise en place d'un comité de pilotage RH
- Intervention à la mi-journée ou journée complète

Contenu ■■■

Les modules d'accompagnements et leurs contenus, détaillés ci-dessous, seront définis avec l'entreprise via une proposition sur mesure réalisée par l'IDC.

■■■ Etape 1 : Diagnostic Ressources Humaines : Stratégie d'entreprise et problématiques RH

- Identifier/Analyser la stratégie de votre entreprise
- Identifier les problématiques clés qui déclenchent la mise en œuvre d'une GPEC
- Faire votre bilan en matière d'outils et de problématiques RH
- Etablir un bilan quantitatif et qualitatif des ressources
- Faire le point sur l'organisation et les compétences clés
- Définir un plan d'action RH

■■■ Etape 2 : Accompagnement à la mise en œuvre du plan d'action GPEC

- Déployer des projets RH en soutien des choix stratégiques
- Fixer les objectifs à atteindre
- Identifier les métiers de l'entreprise et établir une cartographie des métiers et les référentiels compétences
- Analyser les ressources sur le plan quantitatif et qualitatif
- Déterminer des besoins, des dispositifs et outils de gestion des compétences

■■■ Etape 3 : Accompagnement à la réalisation du plan d'action RH

- Développer, créer, adapter les outils RH avec le Référent RH pour accompagner le projet :
 - fiche de postes
 - process et outils de recrutement
 - parcours de mobilité interne
 - dispositif et plan de formation
 - grille de rémunération
 - entretiens annuels
- Définir les objectifs, étapes et calendriers du projet RH
- Préparer l'encadrement : mettre en place un comité de direction, communiquer et partager le projet RH pour le rendre opérationnel à tous les niveaux