



METTRE EN PLACE UNE DEMARCHE DE GESTION DES COMPETENCES

CONSTAT :

Les contextes professionnels actuels exigent des collaborateurs de l'entreprise la réalisation de missions et d'activités évolutives plus complexes, plus complètes et plus diversifiées. L'analyse et le développement des compétences ne se suffisent plus d'approches techniques de type "qualification". Les compétences relationnelles et comportementales jouent un rôle de plus en plus important dans la réalisation de la performance.

Savoir identifier, évaluer et développer les compétences de chaque collaborateur, mais aussi l'aider à être plus acteur de son propre projet professionnel, telles sont les nouvelles responsabilités de tout manager.

OBJECTIF :

Il convient donc de concevoir et mettre en place un dispositif intégré de "démarche compétence", à la fois complet et accessible aux membres de l'encadrement de l'entreprise et facilitant pour l'équipe RH en termes de gestion de la formation et du DIF, d'aide à la décision et d'accompagnement des acteurs de l'entreprise.

POPULATION CONCERNEE :

(selon diagnostic établi avec l'entreprise)

PRINCIPAUX THEMES ETUDIES :

Elaboration du dispositif

- Bien valider en amont les finalités du dispositif à construire dans le but de rester suffisamment simple et accessible pour l'ensemble des encadrants
- Articuler judicieusement outils de management et outils de GRH
- Elaborer les outils de façon participative

Mise en place du dispositif

- Communiquer largement et de façon appropriée sur le dispositif et les bénéfices
- Escomptés pour l'entreprise, les managers, les collaborateurs
- Former les managers et les accompagner dans la prise en main des outils
- Faciliter l'utilisation des outils et les rendre attractifs par la mise en place d'un petit logiciel adapté

Suivi des actions et vie du dispositif

- Fixer des échéances périodiques d'entretien
- Organiser un retour d'information et une synthèse pertinente des résultats obtenus
- Adapter et faire évoluer les outils en fonction du contexte

METHODE PEDAGOGIQUE :

(selon diagnostic établi avec l'entreprise)

DUREE :

(selon diagnostic établi avec l'entreprise)