

## La gestion des compétences et des talents



RH-70 6 Jours (42 Heures)

### Description

Ce programme de formation offre une opportunité rapide d'apprendre la philosophie de la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels, anciennement GPEC), en la transformant en un véritable instrument de gestion et de promotion des ressources humaines.

Les participants à cette formation acquièrent toutes les compétences et les ressources indispensables pour identifier et cultiver les talents et les compétences nécessaires, afin de répondre aux défis stratégiques et de se préparer à l'avenir dans les meilleures conditions possibles.

### À qui s'adresse cette formation ?

#### Pour qui

- Responsable du développement RH, RRH, responsable formation, responsable de la gestion des carrières et de la mobilité interne.
- Généraliste RH et toute personne souhaitant acquérir l'ensemble des outils d'une démarche compétences.

#### Prérequis

Aucun.

### Les objectifs de la formation

- Mettre en place une GEPP et bâtir des plans d'actions adaptés.
- Bâtir ou optimiser un référentiel emploi-compétences.
- Lier formation et compétences et accompagner les changements organisationnels.
- Identifier et développer les potentiels et talents.

## Programme de la formation

### PARTIE 1 : Bâtir une GEPP (ex GPEC) et élaborer son référentiel de compétences (2 jours)

- 1 - Bâtir une GEPP (ex GPEC)
  - Identifier les enjeux et les bénéfices d'une démarche compétences au sein de son entreprise.
  - Connaître les obligations légales en matière de GEPP et identifier les rubriques clés d'un accord GEPP.
  - Utiliser des grilles d'analyse stratégique.
  - Repérer les emplois sensibles et stratégiques de son organisation.
  - Clarifier le vocabulaire de la GEPP :
    - postes ;
    - emploi-types ;
    - métiers ;
    - familles professionnelles.
  - Quantifier les ressources sur chaque emploi-type (approche quantitative).
  - Évaluer et analyser les écarts entre les compétences requises par les emplois et les compétences détenues par les individus.
  - Résoudre une problématique d'emploi sensible.
- 2 - Élaborer un référentiel de compétences
  - Acquérir les méthodes pour élaborer le référentiel de compétences de son entreprise.
  - Savoir définir des niveaux de compétences :
    - grilles de niveaux génériques ;
    - grilles de niveaux spécifiques.
  - Mise en situation

## PARTIE 2 : Lier formation et compétences (2 jours)

- 1 - Articuler formation et GEPP
- Connaître les obligations légales en matière de formation professionnelle.
- Bâtir un plan de développement des compétences :
  - analyser le besoin ;
  - identifier les niveaux d'objectifs ;
  - constituer les éléments à fournir au CSE.
- Mettre en place le plan de développement des compétences :
  - cahier des charges ;
  - ingénierie des dispositifs ;
  - suivi du plan.
  - Évaluer la formation.
  - Digitaliser les dispositifs.
  - Mise en situation

## PARTIE 3 : Repérer et développer les potentiels et les talents (2 jours)

- 1 - Identifier et développer les potentiels et les talents
  - Distinguer potentiels, hauts potentiels et talents.
  - Se doter de grilles de critères de potentiel.
  - Croiser performance et potentiel.
  - Animer une revue de potentiel ou talent review.
  - Bâtir des plans de développement et de succession.
  - Faire des managers des partenaires dans la détection et le développement des compétences.
  - Identifier les évolutions et bonnes pratiques dans la gestion des talents : outils de développement et de fidélisation
  - Mise en situation
- 2 - De la GEPP 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 GEPP un réel levier de changement.