



Écrire ensemble un avenir durable

Formation et développement

CONTACT : GROUPE INELYS

Catherine HELLE | c.helle@inelys.fr | 06.23.66.42.90

Formation et développement

Évaluation des opportunités pour développer les compétences des employés, illustrant l'investissement dans le capital humain.

Définition

Permettre de mettre en phase les besoins en matière de compétences de l'entreprise et de révéler les « talents » qu'elle possède déjà. **Repositionner l'humain dans ses bonnes fonctions pour permettre la performance, le bien-être au travail et la réalisation de soi.**

Public concerné



- Dirigeants d'entreprises,
- COPIL / CODIR
- Service RH
- Managers
- CSE
- Ensemble des collaborateurs

Détail de la prestation

Il s'agit de mettre en **place les concepts de recensement des besoins de l'entreprise et les compétences internes sur une démarche de GPEEC** (Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences).

Modalités et principes d'action des démarches de cartographie des emplois et de définition des fiches de poste :

- **La cartographie des emplois** : objectif : identifier les emplois et d'en établir un référentiel dans la perspective d'une politique globale de GPEEC. Les fiches de poste de poste seront établies sur les référentiels activités-compétences qui auront été réalisés ;
- **Plan de formation et des compétences** : objectif : établir clairement et spécifiquement les besoins de l'entreprise en termes de développement des compétences de ses collaborateurs
- **Mobilité interne** : objectif : désigner pour les collaborateurs tout changement de poste ou évolution de fonction au sein de l'entreprise ou d'un groupe. Les souhaits dévolutions sont souvent remontés lors des entretiens annuels.
- **Entretien annuel** : objectif : moment d'échange entre le manager et les employés. Il s'agit

de dialoguer sur les compétences de chaque salarié et du bilan du travail accompli durant l'année écoulé. Connaître les souhaits d'évolution, les nouvelles compétences acquises ...

Accompagnement

Exemple de la phase d'accompagnement

Phase	Modalités	Temps
Sensibilisation	Connaitre les besoins internes en matière de développement et compétences. Etablir le référentiel de la cartographie	½ jour
Sondage	Questionnaire remis aux salariés sur les souhaits d'évolution, compétences acquises ...	½ jour
Démarche	Etablissement de la cartographie sur les emplois existants, les emplois prévus dans la branche d'activité et/ou filière. Recensement interne, optimisation des organisations, redéploiement des postes, mobilité interne ...	4 jours
Projet de la cartographie	Validation et valorisation des « Soft skills » attendus, préparation des fiches de poste et maquettes des entretiens annuels	1 jour
Livrable	Présentation et remise des livrables : cartographie, fiches de poste, maquette entretien annuel	1 jour
Pérenniser	Suivi des actions mises en place, refaire des enquêtes	1 jour
	Total en jours selon l'effectif de l'entreprise :	5-8 jours