

12 MFR Management 3

Intitulé	Gestion des compétences
Durée en jour et en heure	2 jours - 14 heures
Public visé	Toute personne en responsabilité opérationnelle d'une équipe
Pré-requis	Expérience professionnelle de 2 ans en poste de responsabilité
Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Développer une méthode appropriée pour conduire une démarche de gestion des compétences • S'approprier les outils clés de la démarche de compétences • Mettre en place un plan d'action RH et de communication adaptés
Détail du programme de formation	<p>1 Les enjeux de la gestion de compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vieillesse de la population active • Gestion des départs à la retraite • Les nouvelles règles de mobilité des salariés • La législation de la formation continue (loi du 5 mars 2014) • Négociation sur la gestion des compétences • Flexibilité et adaptation continue des compétences <p>2 Les conditions d'une mise en place réussie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir les concepts de base de la logique emploi-compétence (fiche poste, référentiels d'activité) • Intégrer la gestion des compétences dans le projet d'entreprise • Constituer une équipe de projet • Communiquer sur le projet • Accompagnement de l'encadrement dans ses nouvelles missions de management de compétences (entretien annuel, entretien professionnel) • Le rôle des représentants du personnel <p>3 Construire des référentiels performants</p> <ul style="list-style-type: none"> • Déterminer les emplois cibles • Quels types de compétences évaluer : compétences stratégiques, transversales ? • L'identification des degrés de compétences • Identifier et promouvoir des aires de mobilité professionnelle <p>4 Optimiser l'utilisation de la démarche emploi-compétence</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intégrer la gestion par les compétences dans les diverses pratiques de la gestion de compétences • La démarche de compétences et le recrutement • L'articulation gestion des compétences/plan de formation/DIF/CIF/Compte Personnel de Formation • Les bonnes pratiques des entreprises • L'organisation qualifiante : comment favoriser l'émergence des compétences ? • La gestion des compétences et innovation (produits, process, organisation) <p>5 Reconnaître et valoriser les compétences</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le portefeuille individuel de compétences • Les diverses pratiques de rémunération des compétences
Méthodes pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> • Partage d'expérience - Etude de cas pratique • <u>Pédagogie différenciée</u> tenant compte du vécu de chacun, des acquis de chacun et des diversités d'apprentissage • Formation opérationnelle avec mise en situation • Utilisation d'outils et méthodes pour bâtir une gestion de compétences
Coût	350 €
Nombre de stagiaire minimum	6
Nombre de stagiaire maximum	12
Évaluations	Evaluation collective des cas pratiques Grille d'évaluation individuelle