

Gérer les compétences et les talents plutôt que les hauts-potentiels: comment faire avancer le collectif en misant sur les collaborateurs ?

Ressources Humaines (RH), Santé Sécurité au Travail -

La formation en résumé

Pendant de nombreuses années la gestion des hauts potentiels était au cœur de la stratégie de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC). Aujourd'hui, avec la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), nous assistons à une plus grande individualisation des parcours et une stratégie RH centrée sur le collaborateur. Cette tendance s'est renforcée avec la crise sanitaire, avec près de la moitié des collaborateurs qui souhaitent changer de carrière hors de leur entreprise. Ce phénomène est aussi à rapprocher de la nouvelle mouvance "marketing" des RH avec les notions d'Expérience Collaborateur par exemple. La GEPP a aussi une vision plus dynamique que l'ancienne GPEC puisqu'elle intègre tous les outils de développement des compétences: le plan de développement des compétences (lui-même élargi), le recrutement, les politiques mobilité, les entretiens (EAD et EP), le référentiel des métiers et la cartographie des compétences, etc.

La formation vise à comprendre ce qu'est la gestion des compétences au travers des processus clés : attirer, fidéliser, motiver mais aussi développer l'employabilité. Elle permettra de répondre aux deux questions: pourquoi et comment manager les talents et les compétences en interne.

Elle apportera des éclairages théoriques mais vous permettra surtout de travailler sur vos problématiques propres et de sortir avec un plan d'action concret à mettre en place. Vous aurez l'occasion de vous appuyer sur la richesse des échanges avec les autres participants. A l'issue de la formation, vous repartirez avec un livrable propre à votre entreprise et directement opérationnel.

Objectifs :

- Gestion des compétences, gestion des talents : définir les notions clés
- Comprendre l'utilité de piloter les compétences et les talents
- Identifier les compétences clé dans mon entreprise pour évaluer leur pertinence par rapport à la stratégie globale
- Imaginer les compétences clé dont l'entreprise aura besoin à l'avenir
- De la stratégie globale à la stratégie RH : comment rendre opérationnelle la gestion des compétences au travers des leviers dont dispose l'entreprise ?
- Construire un plan d'action personnalisé pour faire vivre la gestion des compétences au quotidien

Participants :

- DRH, RRH, Responsable RH, Responsable Formations, Recrutement, Mobilité
- Toute personne exerçant une mission avec une dimension RH et/ou développement des compétences
- Dirigeant ou Gérant de TPE/PME
- Toute personne en mobilité ou en transition professionnelle vers des métiers RH

Prérequis :

- La formation ne nécessite aucun pré-requis

Le contenu

Pourquoi travailler les notions de compétence et de talent (plus que celle de "haut-potentiel")

- Pourquoi parle t-on moins du management des hauts-potentiels aujourd'hui ?
- Les effets pervers ou négatifs de ce type de management
- Travail sur les notions de compétence et de talent
- Les effets positifs du management des compétences
- Travail sur les compétences dont dispose l'entreprise, les compétences critiques, les compétences à détenir dans le futur.
- Ainsi, après avoir élaboré des définitions communes, les participants travailleront chacun à construire leur propre référentiel de compétences au travers d'un audit de l'existant et une réflexion sur l'avenir. Nous confronterons les différentes réflexions et chacun pourra se nourrir de l'expérience et de la vision des autres.

Tarif : sur demande



2 jours



2 jours (14 heures)



Mises en situation



-10%

Formation en tandem avec :
Mettre en œuvre et animer sa politique de
Gestion des Emplois et des Parcours
Professionnels (GEPP, ancienne GPEC)

Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 03/05, 04/05
- 08/11, 09/11

Comment piloter un management des compétences ? A quelles problématiques est-ce que cela peut répondre ?

- Comment manager les compétences tout au long du parcours du collaborateur ? De son recrutement à sa sortie des effectifs (acquisition des compétences, développement des talents par la formation, les bilans de compétences, les salaires, etc.)
- Quels sont les applications du management des talents et des compétences ? Trouver les potentiels aux postes clés ? Lutter contre des problématiques de recrutement (métiers en tension, emplois pénuriques, ghosting de candidats, etc.). Les effets conjoints sur la RSE, la Marque Employeur, la motivation, l'implication, le développement des talents et de leur employabilité, etc.
- Pour chaque domaine, nous réfléchissons à l'existant, aux leviers d'action à moyen terme et la vision à long terme. Chacun construira son plan en fonction de la stratégie de l'entreprise.

Faire vivre la gestion des talents et des compétences au quotidien

- Une démarche et une vision partagée avec l'équipe dirigeante et les managers de proximité.
- Bilans et regards croisés sur les actions déjà menées en entreprise.
- Des exemples de propositions concrètes et personnalisées.
- Pour finir, les participants construiront un plan d'action personnalisée pour leurs entreprises.

Les + de la formation:

- Au-delà de la théorie, la formation vise surtout à construire sa propre stratégie de développement des compétences, en lien avec la vision globale de l'entreprise. L'approche est personnalisée et pragmatique.
- Formateur expérimenté et issu de la profession.

Moyens pédagogiques et d'encadrement

Moyens pédagogiques et d'encadrement :

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Pédagogie active : Echanges, analyses de pratiques, mises en situation, cas réels d'entreprises

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 3 à 12 participants maximum.

Formation animée par un de nos formateurs experts de son domaine et sélectionné selon un processus qualité certifié. Les formateurs sont accompagnés par notre pôle pédagogique intégré « [Agir et Apprendre](#) ». Parcours du formateur disponible sur simple demande.

Suivi et évaluation de la formation :

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation notamment au travers de QCM, mises en situations, mises en pratiques, présentations... Qui feront l'objet d'une analyse/correction et d'un retour du formateur.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

