



37, rue d'Amsterdam
75008 - Paris
Tél. : 01 42 26 07 54
Fax : 01 42 26 09 88
<http://www.lca-performances.com>

Programme de formation

Gestion des compétences

Contexte de formation	2
Objectifs de formation	3
Programme de formation	4
Logistique Pédagogique	
Méthodes pédagogiques	7
Organisation de la formation	8
Documentation pédagogique	8
Prix de formation	9
Conditions générales	9

sommaire

■ Contexte de formation

La gestion des compétences constitue un levier stratégique du développement de toute entreprise. Les entreprises qui réussiront demain seront celles qui prendront conscience de la valeur de leurs compétences, devenues ressources rares, critiques, volatiles et qui sauront faire associer leur projet stratégique avec les compétences de leurs salariés.

Le déséquilibre démographique et le risque de pénurie de compétences stratégiques constituent un enjeu majeur pour la plupart des entreprises confrontées à une profonde mutation de leurs activités.

Dans ce cadre, la GPEC représente un projet stratégique de premier ordre pour l'entreprise. La formation gestion des compétences s'articule autour des principaux thèmes tels que :

- Quels sont les enjeux de la mise en place d'une démarche gestion des compétences ?
- Quelles sont vos compétences actuelles, correspondent-elles aux besoins futurs ?
- Comment mieux les employer pour augmenter la performance de l'entreprise ?
- Comment déployer un référentiel de compétences dans entreprise ?
- Comment repérer les emplois sensibles et les emplois stratégiques ?
- Comment préparer les compétences de demain ?
- Comment mettre en œuvre un management par les compétences ?
- Comment positionner le processus de gestion des compétences dans le cadre légal ?

Tous ces éléments fondamentaux pour la réussite d'un tel projet, seront abordés dans cette formation gestion des compétences : les contraintes légales, la réalisation d'un référentiel de compétences, l'impact sur la gestion des ressources humaines, les processus opérationnels ainsi que la négociation de l'accord GPEC.

Lors de cette formation, vous évalueriez également l'impact des changements organisationnels et techniques induits par votre projet gestion des compétences. Ce qui vous permettra d'identifier et de mesurer les écarts entre les besoins et les ressources à mettre en œuvre pour réussir le déploiement stratégique de la GPEC. Cette formation s'adresse aux directeurs des ressources humaines, chargés de recrutement, responsables de formation, directeurs généraux.

■ Objectifs de formation

Voici les objectifs que cette formation gestion des compétences vous permet d'atteindre :

Plus que jamais, déployer une « stratégie de compétences » vous permet d'affronter plus efficacement les turbulences de notre temps. Ce cycle vous fournit tous les outils nécessaires à la mise en place d'une GPEC au sein de votre entreprise. Les objectifs de cette formation gestion des compétences sont les suivants :

- Identifier les enjeux de la mise en place d'une démarche compétences et positionner le processus de gestion des compétences dans le cadre de la loi du 18 janvier 2005.
- Connaître l'intégralité du dispositif de l'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et de gestion des compétences - GPEC.
- Mettre en cohérence la gestion des compétences et des ressources humaines avec la stratégie de votre entreprise.
- Acquérir la méthode pour élaborer la cartographie des métiers sensibles ainsi que des emplois stratégiques porteurs du développement de l'entreprise
- Construire les référentiels de compétences dans votre entreprise.
- Maîtriser les outils et les méthodes dans la logique de compétences et piloter efficacement le processus de gestion des compétences de manière opérationnelle.
- Acquérir une méthodologie de mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC.
- Intégrer la gestion des seniors dans la politique des Ressources Humaines pour optimiser les potentiels de l'entreprise.
- Se professionnaliser sur tous les aspects de la gestion des compétences et des carrières.

La formation gestion des compétences vous permet d'anticiper les changements nécessaires à l'entreprise en matière de ressources humaines afin de favoriser une interaction plus forte entre les salariés et leurs managers. Elle vous permet également d'instaurer une politique de suivi des compétences et des carrières pour accroître la contribution de chaque salarié à la création de valeur pour plus de performance.

■ Programme de formation gestion des compétences

La gestion des compétences : obligations et opportunités

La gestion des compétences est un outil d'organisation et de management. Elle constitue un puissant levier de la stratégie d'entreprise et un vecteur de l'évolution des performances de ses salariés.

- Les incidences de la réforme de la formation et de la loi sur la cohésion sociale,
- Pourquoi et sur quoi négocier une GPEC ?
- Les exigences de la loi du 18 janvier 2005 et les points clés de l'accord relatif à la GPEC
- L'impact de la loi sur la gestion des compétences,
- Les obligations légales concernant la gestion des compétences des seniors,
- La valeur ajoutée d'une GPEC pour l'entreprise et les salariés,
- Les définitions : emploi-types, postes, métiers, familles professionnelles,
- La présentation des concepts de compétence, emploi, performance...
- La distinction des compétences des métiers et des compétences des individus,
- Les liens entre la formation et la gestion des compétences,
- La définition des niveaux de compétences génériques et spécifiques.

Ce module vous permet d'identifier les véritables enjeux de la mise en place d'une démarche gestion des compétences. Il s'agit de maîtriser l'intégralité du dispositif des exigences relatives à la GPEC.

II. La méthodologie de gestion des compétences

Acquérir les méthodes pour préparer la définition et la mise en œuvre du projet gestion des compétences, l'un des principaux leviers de la stratégie pour augmenter la performance de votre entreprise.

- La définition des axes d'une GPEC adaptée à votre entreprise,
- La méthode pour élaborer la carte des métiers porteurs de la stratégie de l'entreprise,
- L'entraînement à la réalisation d'une carte des métiers,
- La méthodologie et les outils pour élaborer un référentiel de compétences,
- Le repérage des emplois sensibles de l'entreprise et les hiérarchiser
- Les compétences stratégiques et les compétences collectives de l'entreprise
- Les différentes méthodes de description des compétences dans la logique de métiers
- Les méthodologies et les types de référentiels à construire selon les contextes des participants,
- Les outils de gestion des compétences facilement utilisables par l'ensemble des acteurs,
- Comment communiquer pour promouvoir votre projet de gestion des compétences GPEC ?

Tout cela se construit dans le respect le plus strict de la spécificité culturelle de votre organisation, de son environnement économique, de sa vision prospective ainsi que de sa culture de management.

III. Le pilotage du projet gestion des compétences GPEC

Vous ne manquerez pas de vous apercevoir que ce module gestion des compétences est une occasion pour bâtir de nouveaux repères qui donnent sens au travail, à l'implication et aux responsabilités des femmes et des hommes au sein de votre entreprise.

- Les conditions de faisabilité du projet,
- La démarche à adopter selon la stratégie et les enjeux de l'entreprise,
- L'intégration et l'implication des différents acteurs dans la démarche,
- La validation des objectifs de la démarche choisie,
- Les principaux axes du pilotage de la démarche gestion des compétences GPEC,
- La mise en place d'un processus de validation et d'appropriation de la GPEC par les opérationnels,
- Comment communiquer et fédérer autour d'un projet gestion des compétences ?
- L'intégration des partenaires sociaux aux différentes étapes du projet,
- L'association du référentiel aux autres outils de gestion des ressources humaines : appréciation, gestion de carrières, des rémunérations, des potentiels et de la mobilité,
- Le déploiement d'un dispositif d'évaluation des compétences et des besoins de formation.

Tous ces éléments fondamentaux de la gestion des compétences, seront abordés dans ce module. Les méthodes pour déployer un système de gestion des compétences individuelles et collectives capable de réaliser la stratégie de votre entreprise.

IV. La gestion des compétences et évaluation des potentiels

Elle en est le principal levier. Il s'agit d'anticiper pour affronter les évolutions futures, consolider ou améliorer sa position concurrentielle, modifier le management et l'organisation pour mobiliser et développer les compétences autour de la création de valeur.

- Comment utiliser la méthode des faits significatifs pour objectiver la démarche ?
- La corrélation entre la performance et potentiel pour définir un plan managérial RH,
- L'implication des opérationnels dans la détection et le développement des compétences et des potentiels,
- La gestion des compétences haut potentiel : s'agit-il d'une démarche particulière ?
- Comment réaliser une pyramide des compétences d'un collaborateur,
- Comment effectuer une analyse matricielle des compétences de l'équipe,
- Le processus d'évaluation des compétences d'un collaborateur,
- Les interactions dynamiques entre la formation et les compétences.

Cette étape de formation entraîne un repositionnement des missions des managers, conduisant à un ajustement organisationnel qui trouvera son principal appui dans la projection stratégique d'optimisation des potentiels de l'entreprise.

V. La mobilité dans l'entreprise et le management des seniors

Ce module est centré sur l'appropriation des outils adaptés au management de la mobilité interne. Ils vous aideront à anticiper les évolutions des effectifs et à mettre au point une gestion des compétences et des effectifs en temps réel.

- Les avantages et les freins de la démarche mobilité dans l'entreprise,
- Les différents types de mobilité professionnelle,
- Les conditions de réussite de la mobilité,
- Le processus et la mise en place des règles du jeu,
- La définition d'une charte de mobilité et du management au sein d'entreprise,
- La mise en place des circuits de mobilité et des organigrammes de remplacement,
- L'intégration des managers dans la démarche de sécurisation des parcours professionnels,
- La conduite des entretiens de mobilité avec un salarié,
- La mobilité dans l'entreprise et la gestion des résistances.

Vous pouvez utiliser vos objectifs de mobilité interne comme support de base pour construire un plan d'action opérationnel accompagné d'une stratégie de communication adaptée à la spécificité organisationnelle de votre entreprise et au profil des personnes concernées.

VI. La gestion des compétences et la formation

S'approprier des meilleurs outils pour développer le Savoir et les Compétences Stratégiques de l'entreprise pour développer des plans de formation s'inscrivant dans la politique globale de l'entreprise, dans un esprit de renforcement des compétences individuelles et collectives.

- L'impact d'un processus de gestion des compétences sur la mise en œuvre d'un plan de formation,
- Comment faire le lien entre métiers, référentiels compétences et actions de formation ?
- Faire des managers les premiers développeurs de compétences.
- Optimisation des coûts de la formation en la focalisant sur l'acquisition des compétences essentielles,
- Comment transformer les connaissances acquises en compétences opérationnelles ?
- Comment optimiser efficacement les différents dispositifs de financement de la formation ?

Du traitement des besoins individuels à la réponse des enjeux de l'entreprise, la formation représente un vecteur déterminant de progression et d'optimisation de votre facteur humain. Elle est l'un des piliers de votre gestion des compétences.

☐ Méthodes de formation gestion des compétences

La formation gestion des compétences propose un dispositif complet de méthodes et d'outils dont l'intégration s'acquiert par des simulations en situations réelles. Vos objectifs professionnels feront l'objet de travaux personnalisés pendant la formation et serviront d'appui aux thèmes développés.

La formation gestion des compétences se déroule en "Training-Group". Le processus pédagogique est adapté à votre profil professionnel et appuyé par un environnement multimédia, les dossiers personnels, les fiches de travail et de progression. Le parcours de formation gestion des compétences est déployé en trois phases :

Avant la formation

Avant la formation, les travaux préparatoires sont réalisés, par le stagiaire pendant la phase d'ajustement. Il s'agit des travaux préparatoires qui vont lui permettre :

- D'accéder aux synthèses des contenus opératoires, rassembler les ressources et préparer sa formation gestion des compétences.
- D'effectuer le diagnostic de ses potentialités,
- De se mettre en phase avec les objectifs pédagogiques permettant une appropriation optimale des contenus pendant la formation.
- De communiquer au consultant formateur les grilles de dépouillement des diagnostics pour le traitement des résultats.

Pendant la formation

Le contenu pédagogique est adapté aux objectifs des stagiaires afin que chacun puisse mieux optimiser l'acquisition de nouvelles compétences.

- Appropriation des contenus formation gestion de projet en situation d'application réelle,
- Méthode fondée sur une dynamique interactive reliant les connaissances, les compétences et vos objectifs de performances qui vous sont spécifiques,
- Développement d'une approche personnalisée visant à optimiser vos performances,
- De plus, vous mettrez au point vos plans d'action de progrès qui viendront appuyer votre dispositif de gestion des compétences.

Après la formation

Avant la fin de la session, chaque participant développe ses plans d'action de progrès qui se traduisent par la mise en application de nouveaux acquis dans son contexte professionnel. Cette action est suivie par des actions de télécoaching personnalisé sur demande du participant.

- Cette intervention s'appuie sur les résultats d'évaluation, de la mise en application des acquis de la formation, qui est effectuée par le stagiaire et communiquée au consultant intervenant 2 mois après la formation.
- La mise en place d'un suivi personnalisé, basé sur un dispositif d'accompagnement par télécoaching sur demande du participant.
- A la fin de la session, chaque participant développe son plan d'action de progrès. Cette démarche stimule pour aller jusqu'au bout de sa progression, en traduisant les nouveaux acquis dans l'application réelle.
- Les plans d'action constituent la base des opérations de télécoaching personnalisé.

Le bilan des performances avec chaque stagiaire s'effectue 6 mois après la session pour s'assurer que la démarche a bien été appliquée et intégrée dans leur pratique opérationnelle.

🔴 Organisation de la formation

Une concentration permanente, une participation active à la formation de 7 heures par jour, constituent une implication importante, que l'on ne peut se permettre d'entraver par un confort insuffisant et des conditions matérielles précaires.

La durée de la formation de base est de 21 heures. Elle se déroule à Paris. L'information concernant les lieux de son déroulement est communiquée aux participants dès leur inscription effective. Les réservations de chambres et leurs prises en charge sont assurées individuellement par chaque participant ainsi que les frais de déplacement.

Le nombre dynamique de stagiaires pour cette formation se situe entre 4 et 6 afin que chacun puisse bénéficier d'un suivi pédagogique personnalisé. Les formations débutent à 9 heures et se terminent entre 17 et 18 heures. Nous suggérons aux participants de se présenter sur les lieux de stage 15 minutes en avance, ils seront accueillis par le consultant autour d'un café.

🔴 Ingénierie de formation : gestion des compétences

La fourniture d'une documentation technique complète fait partie intégrante de notre prestation gestion des compétences. Elle vous permet de consulter les sujets exposés lors de différentes étapes de la formation. Elle vous permet également de constituer un dossier de référence sur cette formation gestion des compétences et les thèmes abordés.

Voilà pourquoi les supports pédagogiques qui vous seront remis lors de cette formation gestion des compétences contiennent entre 150 et 200 pages. Il s'agit des fondements de chaque apport, issus des sciences et des pratiques formalisées par les consultants LCA Performances.

L'ingénierie de formation gestion des compétences, mise à votre disposition, est validée sur la base des critères des performances techniques et des succès obtenus par les stagiaires. L'efficacité des outils pédagogiques ainsi construits se focalise sur plusieurs niveaux :

- Ils contiennent toutes les bases techniques développées pendant la formation gestion des compétences,
- Ils sont le fil conducteur du parcours de cette formation,
- Ils constituent repères, ressources et ouvertures pour appliquer avec efficacité chacune de ces techniques,
- Ils servent de « référentiel » pour la réalisation des travaux de mise en œuvre des nouvelles compétences en matière des nouvelles compétences,
- Ils contiennent également un tableau de bord de mise en œuvre de vos plans d'action de progrès dès la fin de la formation gestion des compétences.

C'est avec clarté et simplicité que cette formation gestion des compétences vous guidera dans l'acquisition de nouvelles compétences qui vous ouvriront les portes de la réussite. Pas à pas, elle va préparer votre parcours aux opportunités à saisir, dont le talent que vous possédez déjà, mais que vous ignorez peut être. Cette formation gestion de projet peut être accompagnée, sur votre demande, par un coaching qui vous permet d'optimiser vos potentialités et de trouver, avec le consultant, des solutions à vos attentes professionnelles spécifiques.

☐ Budget formation de base pour 1 participant

Éléments constitutifs du budget	Nombre heures	Montant Global
Réalisation de la session de formation	21	2.100,00 €
TOTAL	21	2.100,00 €

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de TVA, par autorisation des services fiscaux.

☐ Conditions générales

Une convention de formation est établie par l'organisme de formation LCA Performances, enregistré auprès de la Direction Régionale de la Formation Professionnelle d'Ile de France sous le numéro : N°11753415275. SIRET : 433 140 977 00037

La facture est établie en double exemplaire : le premier est destiné à votre service comptabilité, le second exemplaire constitue le document annexe à la convention.

L'attestation de présence vous sera adressée après le stage. Ces documents vous permettent de compléter votre dossier concernant cette action de formation. Vous recevez également une attestation de stage certifiant que vous avez suivi le programme de cette formation.

En cas d'empêchement pour un participant d'assister effectivement à la session à laquelle il est inscrit, l'entreprise peut lui substituer un autre collaborateur avec l'accord de l'organisme de formation.

Pour toute annulation faite moins de 15 jours avant le début de la session, l'organisme de formation se réserve le droit de facturer les frais d'annulation correspondant à 100% du prix de la formation.

En cas d'abandon ou d'absence d'un participant en cours de session, la formation sera facturée en totalité.

Dans le cas de force majeure, l'organisme de formation se réserve le droit d'ajourner cette formation, au plus tard une semaine avant la date prévue. Dans cette hypothèse, le montant des droits d'inscription sera intégralement remboursé.

Toute inscription à une session est nécessairement accompagnée du règlement à l'ordre de LCA Performances Ltd, sauf dans le cas où la formation est prise en charge directement par un organisme paritaire collecteur.

Toutes nos actions de formation professionnelle sont exonérées de TVA, par autorisation des services fiscaux.