

Stratégie de la formation : enjeux et mise en oeuvre d'une démarche compétences

Concevoir une politique de gestion des compétences stratégique

Code
600778

Durée
1 jour / 7 heures

Tarif Inter*
1236 € HT

**Repas inclus (en présentiel)*

PROCHAINES SESSIONS

- **PARIS LA DÉFENSE :**
31 mai. 2024
- **A DISTANCE :**
31 mai. 2024
- **PARIS :**
18 oct. 2024
- **A DISTANCE :**
18 oct. 2024

[Voir toutes les sessions](#)

PUBLIC

Responsables des ressources humaines - Responsables formation
- Chargés de formation -
Collaborateurs de la fonction RH

PRÉ-REQUIS

Avoir une connaissance de la GEPP ou avoir suivi la formation :

NIVEAU D'EXPERTISE

Expertise

LES POINTS FORTS

Nombreux exercices pratiques et cas concrets

Proposition d'outils opérationnels : modèles de référentiels de compétences, de cartographie de compétences

Travaux sur documents d'entreprise : les participants sont invités à venir avec leurs propres supports de gestion des compétences

MOYENS PÉDAGOGIQUES

- Dispositif de formation structuré autour du transfert des compétences
- Acquisition des compétences opérationnelles par la pratique et l'expérimentation
- Apprentissage collaboratif lors des moments synchrones
- Parcours d'apprentissage en plusieurs temps pour permettre engagement, apprentissage et transfert

Objectifs pédagogiques

- Analyser les interactions entre GEPP et formation
- Construire une démarche compétences intégrée à sa stratégie formation
- Développer une gestion collective des compétences pour répondre aux besoins stratégiques de l'entreprise

Programme de la formation

Analyser les interactions entre GEPP et formation

Comprendre les interactions entre la GEPP et la formation professionnelle continue

- Interactions entre GEPP et formation
- Intégration des référentiels de compétences dans les recueils de besoins et les entretiens
- Brainstorming : point sur les liens entre GEPP et formation dans votre entreprise

Identifier le passage d'un plan de formation à un plan de développement des compétences

- Comment penser ses orientations de formation en termes de compétences clés pour l'entreprise ?
- Référentiels de compétences
- Transposition des objectifs de formation en compétences
- Jeu pédagogique : construire l'arbre des compétences d'un responsable formation

Construire une démarche compétences intégrée à sa stratégie formation

Etablir des parcours et actions de formation à partir des référentiels de compétences

- Intégration du positionnement des acquis et l'évaluation des compétences dans sa construction pédagogique
- Description des étapes et des formations associées pour réaliser un parcours métier à partir des compétences
- Identification des éléments clés de réalisation et personnalisation d'un parcours de mobilité
- Cas pratique : construire un parcours métier et un parcours de mobilité d'un responsable formation dans une démarche compétences

Examiner avec efficacité les compétences des

Formation favorisant

- l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements

SATISFACTION ET EVALUATION

- L'évaluation des compétences sera réalisée tout au long de la formation par le participant lui-même (auto-évaluation) et/ou le formateur selon les modalités de la formation.
- Evaluation de l'action de formation en ligne sur votre espace participant :
 - ▶ A chaud, dès la fin de la formation, pour mesurer votre satisfaction et votre perception de l'évolution de vos compétences par rapport aux objectifs de la formation. Avec votre accord, votre note globale et vos verbatims seront publiés sur notre site au travers d'Avis Vérifiés, solution Certifiée NF Service
 - ▶ A froid, 60 jours après la formation pour valider le transfert de vos acquis en situation de travail
- Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation ou d'un certificat de réalisation

collaborateurs

- Opportunités et contraintes d'évaluer et de certifier les compétences
- Construction d'une stratégie individuelle et personnalisée de développement des compétences (bloc de compétences, évaluation des acquis...)
- Mode d'évaluation d'une compétence technique et d'une compétence comportementale
- Autodiagnostic : analyser des exemples concrets de certification de compétences en entreprise

Développer une gestion collective des compétences pour répondre aux besoins stratégiques de l'entreprise

Examiner les bonnes pratiques de compilation des compétences collectives en réponse aux enjeux de l'entreprise

- Présentation de son plan en mode compétences et agile
- Techniques et outils pour cartographier et valoriser les compétences
- Cas pratique 1/2 : transposer une partie d'un plan en mode compétences répondant aux besoins stratégiques de l'entreprise

Communiquer sur les compétences auprès des différents acteurs de l'entreprise

- Auprès de la direction, du service RH
- Auprès du CSE
- Auprès des managers et des collaborateurs
- Cas pratique 2/2 : élaborer la communication à mettre en place

Parmi nos formateurs

...

Myriam Saint-Paul

Myriam Saint-Paul, experte en droit du travail et outils RH, titulaire d'un DEA de Droit du travail, exerce en qualité de Consultante et formatrice RH depuis 2016.

Après une expérience de 15 ans en tant que Responsable RH au sein de plusieurs entités du Groupe Air Liquide et de 6 ans comme Juriste d'une Fédération patronale, Myriam Saint-Paul obtient un certificat de Formatrice (DEMOS). Elle adapte ses formations aux environnements des apprenants, à l'aide d'exemples concrets et de mises en situation propres à répondre à leurs attentes.

