

Objectifs de la formation :

À l'issue du parcours de formation, l'apprenant sera capable de :

- Connaître l'intérêt opérationnel et stratégique de formaliser les emplois et les compétences
- Identifier et évaluer les ressources disponibles
- Analyser les écarts qualitatifs et quantitatifs
- Acquérir une méthode pour définir et cartographier les emplois et métiers
- Identifier les compétences requises pour un poste, référentiels de compétences
- Construire les grilles d'évaluation des compétences, mesure des compétences réelles
- Construire les outils liés à la polyvalence
- Proposer un plan d'action visant la professionnalisation des collaborateurs, la mobilité interne et externe
- Appréhender les impacts et enjeux en matière de classification
- S'approprier les outils de la formation professionnelle continue, à travers une approche juridique
- Technique et pédagogique
- Identifier les étapes-clés de la construction et de la gestion du plan de formation
- Optimiser la gestion du plan de formation
- Identifier les enjeux et communiquer sur la politique de rétribution globale
- Repérer les différentes composantes d'un système de rémunération
- Analyser sa structure de rémunération et faire évoluer ses grilles de salaire
- Mettre en place une part variable
- Simuler et piloter le budget de masse salariale
- Conseiller sur les différents dispositifs de retraite et épargne salariale
- Optimiser le coût des dispositifs : exonérations fiscales et sociales

Formation réalisée par des professionnels consultants et formateurs du secteur.

Public visé :

Public :

- Salariés CDD et CDI, demandeurs d'emploi, contrat de professionnalisation
- Tout âge, mixité de publics
- Toute personne en charge de la gestion du personnel, dirigeant, assistant RH, directeur des RH, responsable des RH, chef de projets GPEC, responsable du développement RH, de la mobilité ou de la formation du secteur privé ou public

Prérequis :

- Savoir lire et écrire.
- Compléter l'évaluation prédictive de la formation.

Page 1 sur 4

Phase 1 : Gérer les compétences : les outils

- L'intérêt de formaliser une cartographie des métiers et des postes, les enjeux
- Engager une réflexion sur l'évolution de l'entreprise et ses métiers
- Anticiper les évolutions technologiques, définir les ressources pour de nouveaux marchés
- Schéma prospectif des ressources et emplois actuels et futurs
- Définir les ressources : organigramme actuel et cible
- Définir les différentes catégories d'emplois sensibles
- Les étapes d'élaboration d'une carte des emplois
- Identifier les emplois types, les familles professionnelles, les catégories d'emplois sensibles
- Savoir décrire les compétences
- Appréhender le vocabulaire : savoir, savoir-faire, savoir être
- Nommer les compétences spécifiques et communes
- Acquérir une méthode pour graduer les niveaux de compétences requises
- Identifier les passerelles compétences d'un métier à l'autre
- Bâtir une grille d'évaluation des compétences (outil clé de l'entretien annuel).
- Lien entre les compétences et une politique de rémunération
- La fonction du salarié en lien avec la classification conventionnelle
- L'analyse du poste, définir les fonctions. ; réussir son analyse, identifier son besoin.
- Analyser l'activité de son équipe, ancienneté, pyramide des âges
- Anticiper le transfert de compétences
- Rédiger la définition de fonction
- Recueil des composantes matérielles et organisationnelles, des compétences techniques, pressionsnelles et personnelles liées au poste
- Identifier et évaluer les ressources disponibles, analyser les écarts qualitatifs et quantitatifs
- L'entretien professionnel dans la gestion et le développement des compétences et carrières
- La contribution du responsable, collaborateur, enjeux et finalités, la mesure des postes au regard des emplois cibles, l'évaluation du parcours professionnel et l'adaptation au poste
- Se préparer au turn-over/ départs en retraite
- Identifier les personnes clés, ne pas perdre de savoirs particuliers, organiser le transfert de compétences, définir les profils à recruter
- Répondre aux difficultés de recrutement ; mieux cibler le besoin, élargir le vivier
- Fidéliser le personnel : favoriser l'intégration, permettre le développement des potentiels

Phase 2 : La formation : outil de pilotage de la performance RH

- Appréhender le cadre global de la formation continue : identifier les différents acteurs et leurs rôles, savoir utiliser les outils mis en œuvre par la réforme
- Déterminer le contexte de la construction du plan de formation : GPEC, sécurisation des parcours et obligations
- Définir une politique de formation au cœur de la stratégie de l'entreprise : Collecter et analyser les besoins de formation : critères de réussite, méthodes, arbitrages
- Rédiger le plan de formation et consulter le comité d'entreprise

- Répartir les actions dans les catégories du plan et positionner le plan par rapport aux autres dispositifs
- Réaliser et piloter le plan de formation
- Évaluer les actions et le plan de formation. Évaluation de la formation par les stagiaires

Démarche et modalités pédagogiques :

Méthodes et évaluations	Outils pédagogiques
<ul style="list-style-type: none"> • Recueil des attentes des stagiaires et de leurs motivations (tour de table...) • Jeux en groupe et individuel, interactions et mises en situation sous forme de jeux de rôle, • Evaluations formative et sommative, • Document d'évaluation de satisfaction, • Formation associant aspects théoriques et implications pratiques • Etude en groupe de cas concrets • Confrontation d'expériences diversifiées • Attestation de présence 	<ul style="list-style-type: none"> • Support Powerpoint et cartographies • Rétroprojecteur et envoi dématérialisé d'un support de formation

Couts et durée	Validation
<p>Durée de la formation : 5 jours soit 35 heures</p> <p>Type de contrat : Convention de formation continue</p> <p>Tarif de la formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Inter : 43€ Net de taxe / heure / personne soit 301€ Net de taxe / jours / personne Soit pour 5 jours : 1505€ Net de taxe - Intra : 1 200€ Net de taxe / jour Soit pour 6 jours : 7200€ Net de taxe 	<ul style="list-style-type: none"> • Attestation de présence • Certificat de réalisation <p>Moyens permettant de suivre l'exécution de l'action et de suivre les résultats :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contrôle continu au cours de la journée par des exercices de mise en pratique • QCM début et fin de formation • Feuille d'émargement confirmée par une attestation

ACCESSIBILITÉ

- Gare à 10 minutes à pied
- Stationnement gratuit rue Aristide Briand
- Bus de l'agglomération Chauny-Tergnier-La Fère TACT : <https://www.bus-tact.fr/>
- Localisation en centre-ville donc possibilité de se restaurer en extérieur

Pour plus de renseignements, contactez-nous : contact@codeveloppement-rh.com ou 03 23 52 82 77



Le Centre de Formation Co Développement RH s'engage à tout mettre en œuvre pour permettre l'accessibilité de son offre en fonction des besoins et compte tenu des difficultés particulières liées aux handicaps des personnes concernées grâce à ses deux référentes handicap, NOIROT Maud et GOYARD Sophie, que vous pouvez contacter au 03 23 52 82 77.