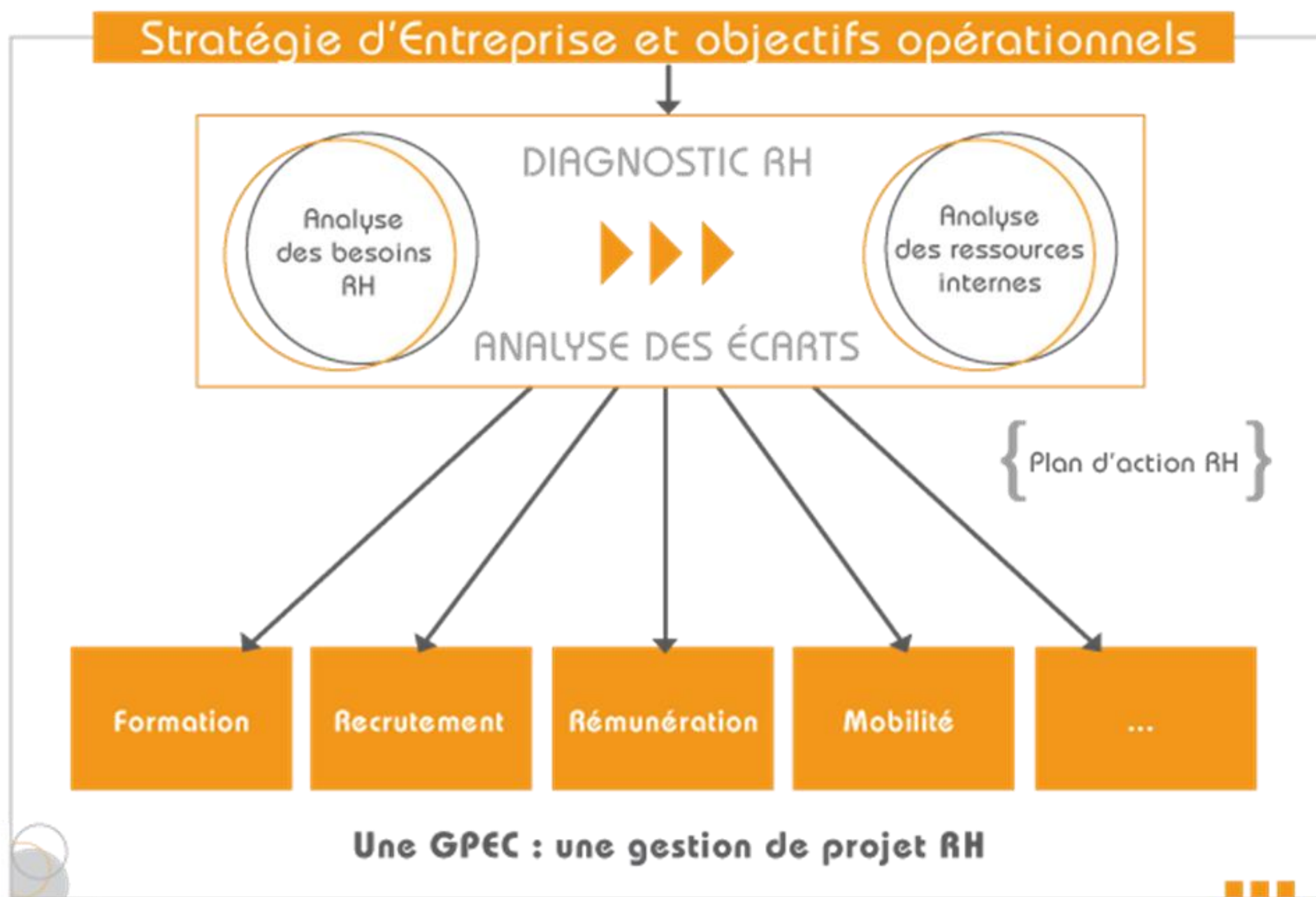


**Une démarche compétences est un projet RH à piloter
au service de la stratégie d'entreprise**





Objectifs

Général :

- Prévoir, préparer l'avenir en repérant les changements organisationnels et technologiques et les accompagner
- Anticiper les évolutions des emplois et adapter les compétences aux besoins actuels et futurs de votre entreprise
- Disposer d'outils RH pour faire le lien entre la stratégie de l'entreprise et la gestion des ressources humaines

Spécifiques :

- ☑ Accompagner le changement dans l'organisation du travail
- ☑ Favoriser l'implication des collaborateurs par la reconnaissance et la valorisation des compétences
- ☑ Développer les mobilités professionnelles des salariés
- ☑ Réduire des difficultés de recrutement
- ☑ Optimiser les dispositifs de formation
- ☑ Valoriser les compétences individuelles

Public

PME entre 20 et 250 salariés tous secteurs d'activité confondus

Conditions de réalisation et moyens

- Pré-diagnostic de 2h à ½ journée gratuit
- Proposition affinée à l'issue du pré-diag
- Prestation sur mesure et à la carte
- Travail de co-production avec la direction/Référent RH
- Direction qui reste le maître d'œuvre lors de cet accompagnement
- Mise en place d'un comité de pilotage RH
- Intervention à la mi-journée ou journée complète

Contenu

LES MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT DÉTAILLÉES CI-DESSOUS, SERONT DÉFINIES AVEC L'ENTREPRISE VIA UNE PROPOSITION SUR MESURE RÉALISÉE PAR L'IDC.

ÉTAPE 1 : DIAGNOSTIC RESSOURCES HUMAINES : STRATÉGIE D'ENTREPRISE ET PROBLÉMATIQUES RH

- Identifier/Analyser la stratégie de votre entreprise
- Identifier les problématiques clés qui déclenchent la mise en œuvre d'une GPEC
- Faire votre bilan en matière d'outils et de problématiques RH
- Etablir un bilan quantitatif et qualitatif des ressources
- Faire le point sur l'organisation et les compétences clés
- Définir un plan d'action RH

ÉTAPE 2 : ACCOMPAGNEMENT À LA MISE EN ŒUVRE DU PLAN D'ACTION GPEC

- Déployer des projets RH en soutien des choix stratégiques
- Fixer les objectifs à atteindre
- Identifier les métiers de l'entreprise et établir une cartographie des métiers et les référentiels compétences
- Analyser les ressources sur le plan quantitatif et qualitatif
- Déterminer des besoins, des dispositifs et outils de gestion des compétences

ÉTAPE 3 : ACCOMPAGNEMENT À LA RÉALISATION DU PLAN D'ACTION RH

- Développer, créer, adapter les outils RH avec le Référent RH pour accompagner le projet :
 - fiche de postes
 - process et outils de recrutement
 - parcours de mobilité interne
 - dispositif et plan de formation
 - grille de rémunération
 - entretiens annuels
- Définir les objectifs, étapes et calendriers du projet RH
- Préparer l'encadrement : mettre en place un comité de direction, communiquer et partager le projet RH pour le rendre opérationnel à tous les niveaux