

Valoriser les compétences internes

Fiche technique

Secteurs

Tous secteurs

Public

Encadrants et RH

Durée

2 jours

Organisme de formation

☞ SUD MANAGEMENT

Date limite d'inscription

31/01/2019

Lieux & dates

☞ Groupe 1

Montpellier

Les 14 & 15 mars 2019

☞ Groupe 2

Mende

Les 11 & 12 avr. 2019

☞ Groupe 3

Carcassonne

Les 13 & 14 mai 2019

☞ Groupe 4

Perpignan

Les 16 & 17 mai 2019

☞ Groupe 5

Nîmes

Les 9 & 10 sep. 2019

Interlocuteur Opcos Santé

Cyndie PAYET

cyndie.payet@unifaf.fr

04.67.06.18.96

Interlocuteur OF

Frédéric EDELIN

f.edeline@sudmanagement.fr

06.38.70.02.37

Intervenant

☞ Alice RUELLOUX

Formatrice en Communication & Management et Coach professionnel

Contexte

Dans un secteur en pleine mutation, un des enjeux RH pour les structures est d'avoir cette capacité à utiliser les ressources en interne et l'expérience forte des collaborateurs pour mieux les fidéliser et garantir la satisfaction des usagers. Ne pas tenir compte de la valeur de son personnel peut entraîner de grandes insatisfactions, un manque de motivation réel, et même la fuite des compétences qui coûtent très cher aux structures. Prendre le temps d'évaluer et repositionner ses salariés est une formidable opportunité de valoriser les acquis professionnels et de se recentrer sur ses valeurs ajoutées. À défaut de recruter de nouveaux talents, capitaliser sur ses ressources internes est la garantie d'une réussite pérenne. Encore faut-il reconnaître les compétences clés, détecter des mobilités possibles et donner envie à ses collaborateurs de participer à cette stratégie

VIDEO

Objectifs

- ☞ Evaluer l'intérêt de la démarche
- ☞ Connaître les outils de valorisation des compétences
- ☞ Favoriser les passerelles entre les métiers
- ☞ Détecter les compétences « invisibles »

Prérequis

Avoir déjà suivi une formation en management

Contenu

Comprendre la démarche de valorisation de compétence :

- ☞ La gestion des compétences et l'identification des talents
- ☞ Les conditions de réussite d'une démarche de valorisation des compétences
- ☞ L'évolution des attentes du personnel vis-à-vis du travail et les facteurs de motivation
- ☞ La construction d'une vision commune du rôle du manager ou RH comme « détecteur et développeur de compétences »

Découvrir et expérimenter le processus, les techniques et outils :

- ☞ Les processus permettant de détecter et d'évaluer les compétences clés -visibles et invisibles.
- ☞ Le savoir-être et la posture pour favoriser l'expression de projets professionnels
- ☞ L'utilisation de la « Démarche Appréciative », lors des entretiens de repérage et d'évolution
- ☞ L'identification des passerelles possibles entre les métiers selon les compétences des personnes
- ☞ Techniques et outils

Planifier la mise en œuvre :

- La planification du déploiement de la démarche auprès des collaborateurs
- Bilan d'opérationnalité, synthèse et évaluation