

Adopter une démarche de gestion participative des compétences

La démarche compétences est un outil de gestion des richesses humaines de la structure pour lui permettre de mener à bien ses projets ou ses stratégies. Gérer, anticiper, développer les compétences est un outil de gestion de projet. Mais pas seulement ! En effet, une démarche compétence peut aussi devenir un outil de mobilisation des salariés en utilisant des méthodes participatives et partagées.

Cette formation vous propose de prendre le pouls d'une démarche compétences qui encourage la responsabilisation des collaborateurs dans leur parcours et leur développement professionnel.

Deux jours consécutifs en présentiel

Formatrice

Nathalie Redant

Horaires

9h30-12h30 / 13h30-17h30

Évaluation

Formatives et sommatives : étude de cas, construction d'outils, quizz

Lieu

Locaux de LMA
Pôle Sud - Voie Romaine
40230 St-Vincent-de-Tyrosse

Coût

560€ - Possibilité de faire une demande de financement auprès de votre OPCA.

Contact

Julia Vincent
Responsable formation
09 72 61 21 59



PUBLIC

Tout·e professionnel·le du secteur culturel ou de l'économie créative qui occupe une fonction RH au sein de sa structure



OBJECTIFS DE FORMATION

- Comprendre les enjeux d'une démarche compétence
- Appréhender la notion de compétences comme un outil central de développement de la personne et de la structure
- Choisir des méthodes qui favorisent la participation des salariés dans le recensement du besoin en compétences et dans l'élaboration des scénarios pour y répondre



PROGRAMME

COMPRENDRE LA NOTION DE DÉMARCHE COMPÉTENCE

- Situer la démarche compétence dans la politique RH de sa structure
- Classifier les notions de la gestion de compétences
- Définir la compétence

DÉFINIR ET METTRE EN PLACE UNE MÉTHODE PARTICIPATIVE DE GESTION DES COMPÉTENCES

- Identifier la méthode participative adaptée à la démarche compétence de ma structure et aux étapes qui y sont liées
- Appliquer la méthode participative adéquate à chaque étape de la démarche compétence

SCHÉMATISER LES MÉTIERS DE SA STRUCTURE

- Identifier les métiers de sa structure
- Cartographier les métiers de sa structure

METTRE EN RELATION LES BESOINS ET COMPÉTENCES EN PRÉSENCE

- Distinguer fiche de poste et référentiel emploi
- Traduire l'expérience d'un collaborateur en compétence
- Évaluer le besoin en compétences et le niveau de compétences du collaborateur
- Analyser les écarts en participatif
- Concevoir un plan d'action de traitement des écarts
- Organiser la valorisation de la démarche