

Thème : Les indicateurs de performance et "T. B." de la formation

Population cible : Cadres de Direction, Cadres Moyens et Assistants chargés de projet RH.

<p>Objectifs de formation :</p> <p>Apprendre comment élaborer les fiches des I.P</p> <p>Apprendre comment élaborer un T.B de la formation</p> <p>Maîtriser les techniques d'élaboration des indicateurs de performance de la formation et concevoir un TB approprié.</p>	<p>Objectifs pédagogiques :</p> <p>Conciliation entre les apports théoriques et les aspects pratiques.</p>
---	---

Jours	Contenus/ Concepts clés à aborder	Méthodes et Moyens Pédagogiques	Durée (Heures)	
			Théorie	Pratique
J1	<p><u>LES INDICATEURS DE PERFORMANCES</u></p> <p>1 Repérer les nouveaux enjeux autour des talents et des potentiels</p> <p style="padding-left: 20px;">Identifier les enjeux clés de la gestion des talents et des potentiels.</p> <p style="padding-left: 20px;">Situer les évolutions et déterminer les caractéristiques des entreprises qui génèrent des talents et des potentiels.</p> <p>2 Identifier ce qu'est un talent, un potentiel, un haut potentiel</p> <ul style="list-style-type: none"> • Clarifier les notions de performance, compétences et potentiel. • Différencier la notion de talent, d'expert, de potentiel et haut potentiel. <p>3 Définir les critères des potentiels et des talents</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se doter de critères pour apprécier les potentiels et hauts potentiels. • Identifier les critères discriminatoires. 	<p>Team Works Cas Pratiques Vidéo projecteur</p>	2	4

- Croiser performance et potentiel.
- Construire la grille de repérage des potentiels et des hauts potentiels.

4 Organiser et conduire les revues de personnel et de potentiel

- Diagnostiquer et faire évoluer son processus de gestion de carrières.
- Savoir mener une revue de personnel et potentiels (acteurs, rôles, outils...).
- Utiliser la méthode des faits significatifs pour objectiver ses décisions.
- Bâtir des plans de développement et plans de succession.

5 Détecter et développer les talents et potentiels

- Identifier les outils permettant de détecter des potentiels (tests, assessment, 360°...).
- Identifier les enjeux de la fidélisation.
- Mettre en place des outils de développement des potentiels (coaching, formation, réseaux...).
- La gestion des hauts potentiels : une démarche particulière ?

6 Faire évoluer les pratiques et systèmes RH

- Repérer les facteurs d'attraction de son organisation.
- Prendre en compte la diversité (jeunes, femmes, seniors, autres diversités).

	<ul style="list-style-type: none"> • Identifier les attentes des jeunes au travail. • Revisiter les pratiques de management des talents. • Se doter de nouveaux indicateurs pour évaluer sa politique talents. 			
<p>J2</p>	<p>TB FORMATION</p> <p>Partie 1 : LA GPEC, LA CARTE DES MÉTIERS, les EMPLOIS stratégiques et SENSIBLES</p> <p>Connaître les intérêts de développer au sein de son entreprise une démarche compétences/GPEC.</p> <p>Identifier les exigences de la loi du travail</p> <p>Rappel des définitions (postes, emploi-types, métiers, familles professionnelles).</p> <p>Acquérir les savoir-faire pour élaborer une carte de métiers porteuse de la stratégie de l'entreprise.</p> <p>Utiliser des grilles d'analyse stratégique.</p> <p>Réaliser une carte des métiers.</p> <p>Repérer les emplois sensibles et stratégiques de son organisation.</p> <p>Définir les voies d'entrées dans la démarche compétence.</p> <p>Quantifier les ressources sur chaque emploi-type (approche quantitative).</p> <p>Partie 2 : LE RÉFÉRENTIEL COMPÉTENCES</p> <p>Construire un référentiel compétences</p> <p>Identifier les différentes approches pour construire son référentiel compétences.</p> <p>Acquérir les méthodes pour élaborer un référentiel compétences.</p> <p>Savoir identifier les familles de compétences.</p> <p>Savoir construire un dictionnaire de compétences.</p> <p>Savoir définir des niveaux de compétences :</p>	<p>Team Works Cas Pratiques Vidéo projecteur</p>	<p>2</p>	<p>4</p>

<p>les grilles de niveaux génériques ;</p> <p>les grilles de niveau spécifique.</p> <p>S'entraîner à construire un référentiel compétences.</p> <p>Se doter d'outils "compétences" facilement utilisables par l'ensemble des acteurs.</p> <p>Évaluation des compétences individuelles</p> <p>Distinguer les compétences des métiers et les compétences des individus.</p> <p>Bâtir "la fusée des compétences" d'un collaborateur.</p> <p>Réaliser l'analyse matricielle des compétences de l'équipe.</p> <p>Partie 3 : COMPÉTENCES ET FORMATION</p> <p>Faire le diagnostic de la fonction formation.</p> <p>Former dans l'esprit des lois sur la formation et l'orientation tout au long de la vie professionnelle.</p> <p>Élaborer le plan de formation orienté compétences.</p> <p>Comprendre l'impact d'une démarche compétences sur l'élaboration du plan de formation.</p> <p>Faire le lien entre métiers, référentiels compétences et actions de formation.</p> <p>Faire des managers les premiers développeurs de compétences.</p> <p>Évaluer la formation.</p> <p>Partie 4 : MOBILITÉ INTERNE ET GESTION DES SENIORS</p> <p>La mobilité Interne</p> <p>Connaître les leviers et les freins de la démarche mobilité.</p> <p>Déterminer les points clés des chartes de mobilité.</p> <p>Identifier les aires de mobilité.</p> <p>Identifier la structure d'un entretien de mobilité.</p> <p>S'entraîner à conduire un entretien de mobilité.</p> <p>Accompagner la mobilité interne</p>			
---	--	--	--

	<p>et savoir gérer les déceptions.</p> <p>Zoom sur l'entretien de seconde partie de carrière</p> <p>Connaître les obligations légales concernant les seniors.</p> <p>Comprendre les thématiques à aborder lors d'un entretien de seconde partie de carrière.</p> <p>Structurer et conduire les entretiens de seconde partie de carrière.</p> <p>Partie 5 : ÉVALUATION DES POTENTIELS ET DES TALENTS</p> <p>Distinguer potentiels, hauts potentiels et talents.</p> <p>Se doter de grilles de critères de potentiel.</p> <p>Croiser performance et potentiel et définir un plan managérial et RH.</p> <p>Animer une revue de potentiel ou people review.</p> <p>Bâtir des plans de succession.</p> <p>Utiliser la méthode des faits significatifs pour objectiver la démarche.</p> <p>Faire des managers de réels partenaires dans la détection et le développement des compétences, des potentiels et des talents.</p> <p>La gestion des hauts potentiels : une démarche particulière ?</p>			
J3	<p>Mise en application de tous les apports du cycle et passer de la GPEC au management par les compétences</p> <p>Mise en application de l'ensemble du cycle en utilisant le SCAN EMPLOI.</p> <p>Mettre en œuvre un véritable management par les compétences.</p> <p>Identifier les macro-compétences et les compétences collectives de son organisation pour préparer l'avenir.</p>	<p>Team Works Cas Pratiques Vidéo projecteur</p>	2	4
Total			6	12

Critères et indicateurs d'évaluation : Fiche d'évaluation - Questionnaire.

NB : Fiche à établir par l'opérateur de formation

Case réservée à l'administration :



**FICHE PROGRAMME
D'UNE ACTION DE FORMATION**

Réf: **FORM.FINC.02**
Version : 00
Date d'application : 20/04/09

Avis technique :
.....
.....

Fait à le
Signature