

## Focus

En charge des Ressources Humaines de votre organisation, vous souhaitez faire de votre entreprise un **EMPLOYEUR DE RÉFÉRENCE** grâce à la **POLITIQUE DE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES** et des **TALENTS**. Cette formation vous permettra de travailler sur l'ensemble de la démarche, dans une visée très opérationnelle, pour faciliter la transposition dans votre contexte professionnel. Vous pourrez aussi analyser vos pratiques déjà en place et bénéficier des conseils personnalisés du formateur pour optimiser vos dispositifs.

## Objectifs pédagogiques

Utiliser les nouveautés de la loi Avenir Professionnel  
Renforcer l'impact des formations  
(Re)placer le management au cœur de la démarche  
Elaborer une politique volontariste de développement des compétences

## Compétences visées

Piloter le processus de développement des compétences de l'entreprise  
Maîtriser la démarche globale de GPEC et faire du lien avec les process de développement RH  
Contribuer à la consolidation des facteurs d'attractivité et de fidélisation

## Contenu

### Connaître les nouveautés de la loi Liberté de choisir son Avenir Professionnel

- Utiliser tous les dispositifs et toutes les modalités pour optimiser les moyens et renforcer l'efficacité de la politique de développement des compétences
- Mettre en cohérence l'ensemble des obligations en matière de développement des compétences et de gestion des emplois

### Savoir renforcer l'impact des formations

- Diversifier les solutions formatives et exploiter les possibilités du digital
- Rendre le salarié davantage acteur de son parcours
- Formaliser davantage pour assurer la traçabilité et le suivi des actions
- Mettre en œuvre les 5 niveaux d'évaluation des actions formatives

### Repérer comment (re)placer le management au cœur de la démarche

- Intégrer dans les pratiques managériales le développement des compétences comme élément clé de motivation et de fidélisation
- Mobiliser le management en amont et en aval des actions formatives
- Les apports croisés des théories de Maslow et Mintzberg
- Les attentes spécifiques des millenials
- La marque employeur, ses composantes et ses leviers

### Acquérir la démarche d'élaboration d'une politique volontariste de développement des compétences

- Les responsabilités des entreprises dans la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
- L'appui sur le développement des compétences et la GPEC pour tendre à la Responsabilité Sociale des Entreprises avec ou sans obligation légale
- Se doter d'indicateurs et de tableaux de bord pour mesurer les impacts de vos démarches et politiques.

## Pré-requis

Travailler dans le développement des ressources humaines, la formation professionnelle

## Public

Responsable : ressources humaines, gestion et développement des compétences, conseil en ressources humaines et GPEC

## Méthode

Echanges interactifs, cas pratiques, sous-groupes de travail, auto-diagnostics des pratiques d'entreprises

## Evaluation

A l'issue de la formation, un questionnaire écrit de satisfaction sera renseigné par chaque participant afin qu'il évalue la pertinence des contenus de la formation au regard de sa pratique professionnelle. En revanche, compte tenu de la nature des compétences acquises, il n'est pas réalisé d'évaluation des acquis en fin de formation.

## Intervenante

**Evelyne LAGARDE** - Trente ans d'expérience en ressources humaines dont vingt ans en GPEC, d'abord en entreprise puis dix ans en tant que consultante indépendante. Interventions de conseil, d'accompagnement et de formation auprès de DRH et de managers, pour déployer ou adapter les processus et démarches de gestion par les compétences.

2 jours

14 h

695 €  
(prix en inter)