

# Vos enjeux pour les années à venir

---

- ↪ **L'intergénérationnel**
- ↪ **La fidélisation sur des métiers en pénurie**
- ↪ **Le Diagnostic et l'accompagnement des travailleurs handicapés**
- ↪ **L'emploi des seniors**
- ↪ **Les bilans professionnels**

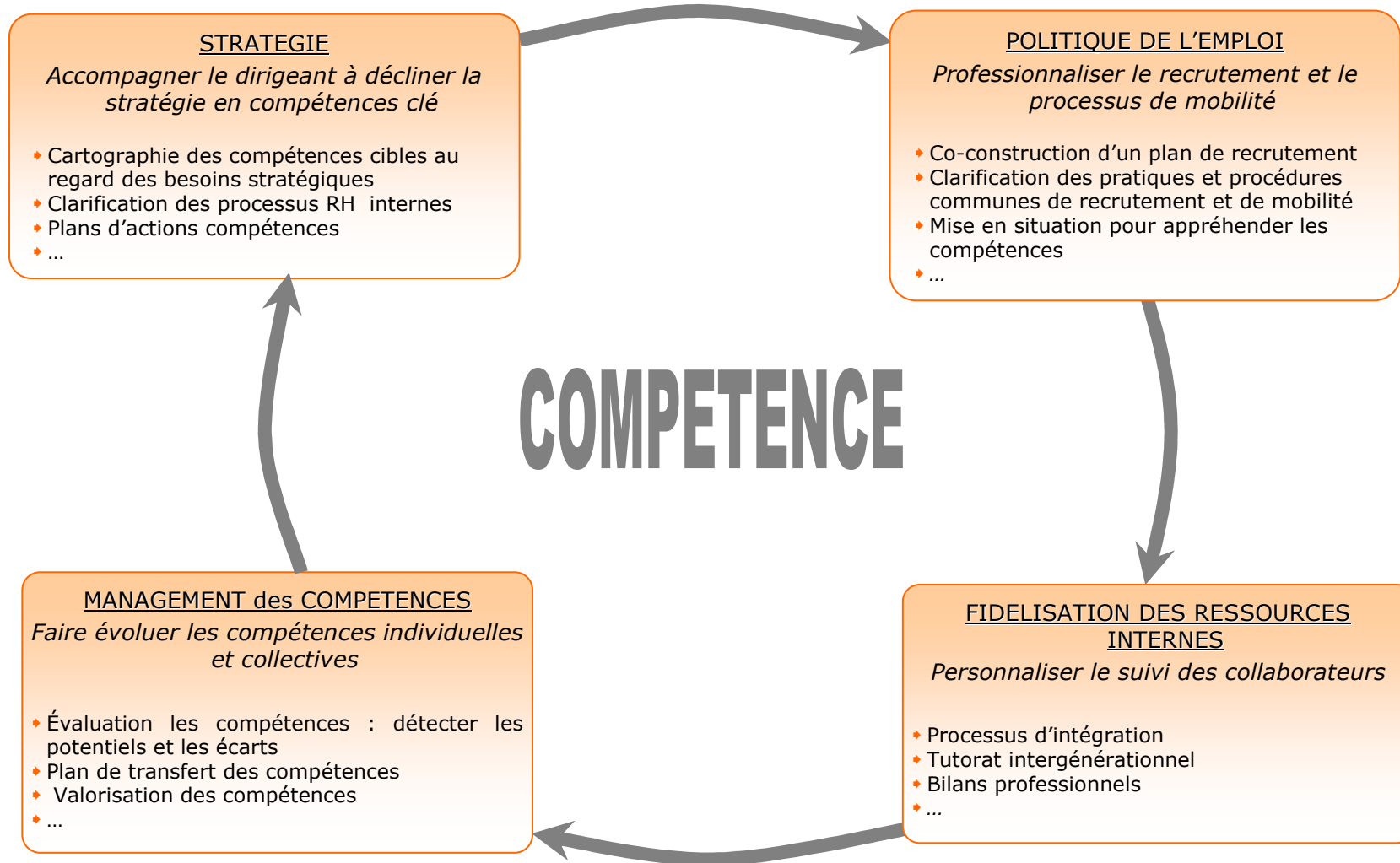
**Nous considérons que la COMPÉTENCE  
est le levier d'action pour répondre à ces enjeux**

- Nous partons des compétences actuelles et cibles de l'entreprise pour mettre en place des solutions qui répondent à ces enjeux sans les dissocier de la politique GPEC de l'entreprise
- La compétence est un ancrage commun au-delà des différences d'âge, de la diversité, du handicap...

## **La compétence : de quoi parlons-nous ?**

Elle se traduit par la capacité à résoudre un problème.  
Elle se décrit par le résultat qu'elle produit car seul son résultat se voit.  
Elle est constituée d'un ensemble organisé et finalisé de savoirs, savoir-faire et stratégies de raisonnement, mobilisés dans un contexte donné.

# La compétence, levier d'action...



## Nos expériences récentes

---

### BRANCHE DU NETTOYAGE ET DES SERVICES ASSOCIES Rhône-Alpes depuis 2006

#### **Développer la GPEC auprès de TPE/PME de 10 à 220 salariés**

Accompagnement dans la mise en place de processus et d'outils opérationnels en G.R.H en lien avec la stratégie de l'entreprise (démarche compétences: entretien professionnel, plan de formation, processus de recrutement, processus de fidélisation des salariés...).

### INTERGROS OPCA réunissant 7 branches professionnelles en 2008

#### **Sensibiliser au tutorat les collaborateurs des entreprises**

Rédiger des guides sur le tutorat à partir des référentiels métier à l'attention des chargés de mission pour les remettre aux dirigeants et aux tuteurs dans un but de première sensibilisation concrète/une porte d'entrée à la GPEC.

### BRANCHE PAPIER CARTON en 2005-2008

#### **Accompagner les salariés dans leur projet de mobilité professionnelle**

Favoriser la mobilité des seniors, des femmes sur des emplois d'hommes et vice versa en aidant les salariés à préparer leur projet de repositionnement professionnel et de formation.

### AGEFOS Lorraine en 2005 et 2006

#### **Développer la GPEC auprès de PME dans un bassin d'emploi peu attractif**

Accompagnement dans la mise en place de processus et d'outils opérationnels RH afin de permettre aux entreprises de fidéliser leurs salariés et de développer leurs compétences dans un souci de pérennité de l'emploi dans le département.

## Ce que nos partenaires disent de nous

### Compétence +

- «Respecte les délais et le cahier des charges»
- «Transforme le concept de GPEC en actions concrètes et mesurables»
- «Contribue à l'atteinte de nos objectifs de branche»
- «Parle Vrai, n'adopte pas le langage consultant»
- «S'adapte à nos adhérents (contexte familiale ou petite structure, peu de temps, peu de moyens) »

## Ce que les adhérents disent de nous

### Evaluation des compétences

- « J'ai découvert des compétences insoupçonnées chez un collaborateur »

### Emploi

- « J'ai professionnalisé mon recrutement et j'ai baissé mon turnover ! »

### Management des compétences

- « Nous avons travaillé sur un processus d'accueil structuré et nous avons pu identifier 2 salariés COTOREP »

### Formation

- « L'organisation de réunions internes et d'actions de formation nous a permis de stabiliser notre équipe et de créer une véritable cohésion collective... les salariés se sentent plus impliqués »

### Organisation des RH

- « Nous avons pu lancer une véritable politique RH à partir de la clarification des rôles de chacun et de notre stratégie d'entreprise »

## Les postures des acteurs changent, quelques citations :

- « Nous portons un nouveau regard sur nos salariés et sur notre métier »
- « Les liens entre la direction et l'encadrement ont été renforcés »
- « Projet enrichissant grâce aux échanges entre dirigeants et à la confrontation de nos expériences »
- « Gain de temps pour le dirigeant car les salariés ont été valorisés par cette démarche et ils ont pris conscience de leur rôle et de leur place dans l'entreprise »
- « C'est impératif de connaître nos compétences, celles de nos salariés ce qui nous amène vers d'autres horizons et réflexions »
- « Je me suis recentré sur mon entreprise, j'ai plus de communication avec mes salariés et plus de réunions d'échanges »