

Fiche diagnostic : Compétences

Objectifs

Déployer la RH, la stratégie, les besoins des ressources

Viser à identifier les compétences et les qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ainsi que la définition des besoins de formation au regard de la stratégie et de ses objectifs

Repérer l'impact des RH sur la stratégie, aux salariés présentant des déficits de compétences, de formation qui fragilise leur maintien ou leur évolution

Anticiper les besoins futurs et impliquer les employés dans leur travail

Démarches

Etat des lieux des pratiques RH et plus spécialement des compétences individuelles et collectives présentes dans l'entreprise et identification des compétences clés pour son développement :

- **Identifier les emplois, compétences** en donnant de la visibilité à moyen terme de la stratégie de l'entreprise
- **Cibler les compétences, conserver et développer des compétences indispensables à la satisfaction des clients**
- **Développer l'employabilité des salariés, et décalages d'effectifs**
- **Utiliser les dispositifs formation**
- **Intégrer les éléments de gestion des compétences et prévoir les trajectoires, évolutions des salariés en interne et externe**
- **Faire la mesure** des outils existants, des obligations de la législation du travail
- **Proposer des recommandations, préconisations** pour la mise en d'une politique RH visant l'emploi, formation, gestion des compétences, mais aussi pratiques en matière de recrutement, formation, transmission, âges
- **Dégager des axes d'actions et ajuster les actions à la cohérence de développement de l'entreprise**

Atouts, gains pour la structure

- Faire appel à un **conseil extérieur et expert pour sensibiliser à la RH et aux moyens à mettre en œuvre, développer le dialogue social, la co responsabilité.**
 - **Dresser une cartographie emplois, compétences disponibles, en voie d'obsolète, compétences clés à maintenir, à faire évoluer,** les risques, les pertes en termes de savoir faire
- **Optimiser la RH et faire le lien** entre stratégie, organisation, homme au travail au niveau pratique : recrutement et intégration, formation et mobilité, qualification et emploi
- **S'assurer de l'adéquation** entre compétences individuelles et exigences des marchés à partir de mesures des résultats et des objectifs fixés, de vérifier les

causes liées aux process, méthodes, matériels, techniques, organisation du travail

- **Dynamiser, motiver, réconcilier les employés avec les valeurs travail, être acteur dans son projet, anticiper les évolutions professionnelles**
- **Rassembler les outils de la gestion de votre capital humain et anticiper les effectifs, les évolutions de métiers, emplois, compétences, mobilités**
- **Faciliter la mise en œuvre de GRH et RH permettant la mobilité, les passerelles, les fonctions transversales des collaborateurs à partir de plan d'actions RH**
- **Mettre en œuvre des outils opérationnels** : plan de formation, parcours de qualification, d'intégration, de recrutement mais aussi fiches de postes, cartographe des compétences, référentiels compétences, fiches besoin compétences et recrutement, mobilité transverse
- **Permet à chaque salarié d'être acteur** dans un parcours, de réconcilier les employés avec les valeurs de l'entreprise, une coresponsabilité dans l'atteinte des objectifs

Actions

Prestation individualisée de conseil approfondi

- **Cartographie des pratiques sociales** en conduite RH, régule les décalages d'effectifs et de compétences tant pour l'employeurs, les PSE, l'entreprise
- **Distinguer des actions** de gestion administrative du personnel et des actions RH
- **Mettre en place un modèle** qui croise stratégie, organisation, culture et travail, compétences disponibles, des compétences clés, qui propose des correspondances dans l'atteinte des objectifs et la croissance durable
- **Portrait d'entreprise** : force et faiblesse en matière RH/ indicateurs de réussite

Déroulement

Le diagnostic se déroule de 0,5 à 3 jours sur site, selon la taille de l'entreprise et sa problématique. 3 phases réalisés après avoir sensibiliser les différents acteurs à la stratégie RH, de gestion des compétences, gestion prévisionnelle des emplois en PME pour :

- **Un état des lieux RH de façon collaborative** avec les acteurs de la structure sous forme d'entretien de diagnostic
- **Analyse et synthèse** avec identification des forces et faiblesses de la gestion des compétences de l'entreprise, de la place des compétences, des déficits. Rédaction d'un rapport d'analyse, de recommandations, plan d'actions
- **Entretien de restitution avec remise d'une synthèse**