



PERSPECTIVE

CONSEIL COACHING FORMATION

CONTENU DE PRESTATION

Lot 2 Prestation RH : accompagner et structurer la fonction RH

Présentation de la prestation

La finalité de notre proposition sera **d'optimiser la stratégie RH** en s'appuyant notamment sur **la formation comme levier de l'évolution de chaque salarié et ainsi de l'évolution de l'entreprise**. En effet l'évolution du marché de l'entreprise et notamment des demandes de ses clients entraîne un nécessaire **besoin de restructuration de la fonction RH**. **Cette restructuration doit se faire au travers d'outils dont le plan de formation est la pierre angulaire.**

Objectifs de la prestation

- Structuration du service RH, de la fonction RH et amélioration des process RH de l'entreprise pour permettre son développement et sa valorisation
- Accompagnement dans la gestion des compétences internes
- Outiller l'entreprise en RH-Formation et faciliter l'utilisation des dits outils face aux diverses exigences RH et obligations légales

Identification des actions RH-Formation à mettre en œuvre en fonction de l'évolution du marché et des demandes clients

Durée

4 jours :

- Jour 1 : Construction d'un référentiel des compétences et des métiers de l'entreprise.
- Jour 2 : Rédaction des fiches métiers, si besoin réflexion sur l'organigramme et les fiches de postes en conséquence.
- Jour 3 : Elaboration du plan de formation en rapport avec les positionnements professionnels élaborés via les diagnostics individuels du lot 1.

Jour 4 : Présentation et appropriation des outils de gestion de la stratégie RH et notamment les guides pour les entretiens annuels et professionnels.

Pré-requis



Groupe Perspective – Perspective Formation

11 Av. Georges Clémenceau - 06000 NICE

Tel : 09 72 55 35 86 - contact@perspective-formation.fr

www.perspective-formation.fr

SARL PCCF - SIRET N° 79276787300021 - SARL au capital de 15.000 euros

Code APE : 8559A - N° 93.06.07160.06

Perspective est certifié ISO 9001 et ISO 29990 pour la Qualité de ses formations et de coachings





PERSPECTIVE

CONSEIL COACHING FORMATION

Aucun Pré-requis

Public

- DRH, RRH
- RH, Assistant RH
- Responsable Formation

Dirigeant de TPE / PME ayant une fonction RH

Moyens pédagogiques et techniques

Ordinateur avec connexion internet, manuels, exercices, mises en situation

Méthodologie employée

Accompagnement RH / Préconisations & plans d'actions / Force de conseil

Outils liés

- Pass'Avenir® et Transférence®
- Sosie 2 et Motiva

Modalités d'évaluation

Evaluation finale par mise en situation

Sanction de la prestation

Attestation de fin de stage

Livrables

- Outils RH divers type EA, fiches de postes, tableau de compétences, outil présentant étapes clés d'une GPEC etc (non exhaustif)
- Grille d'analyse permettant l'identification des emplois sensibles et stratégiques dans une entreprise
- Outils de mesure et d'identification des écarts de compétences détenus / exigés



Groupe Perspective – Perspective Formation

11 Av. Georges Clémenceau - 06000 NICE

Tel : 09 72 55 35 86 - contact@perspective-formation.fr

www.perspective-formation.fr

SARL PCCF - SIRET N° 79276787300021 - SARL au capital de 15.000 euros

Code APE : 8559A - N° 93.06.07160.06

Perspective est certifié ISO 9001 et ISO 29990 pour la Qualité de ses formations et de coachings





PERSPECTIVE

CONSEIL COACHING FORMATION

- Guide / livret en matière d'actions RH préconisées (recrutement, formation, tutorat, fidélisation salarié, évitement turn over etc)

Plan de formation

Contenu de la prestation

Le plan de formation ne doit pas être construit sur la simple demande ou envie du salarié. **Le plan de formation doit s'appuyer sur les diagnostics professionnels individuels présentés dans le lot 1 mais aussi et surtout sur les référentiels des compétences et des métiers de l'entreprise.**

Transfèrence

Nous nous appuyerons sur la base de données exhaustive du logiciel **Transfèrence®** qui propose une grille d'analyse entre 1200 métiers et 74 compétences pour rédiger des fiches métiers prêtes à l'emploi pour les RDH, RRH, Responsable de formation ou dirigeants.

Ainsi outillés ces responsables pourront travailler sur **l'adéquation poste/compétence et ainsi élaborer le plan de formation adapté à la bonne évolution professionnelle du salarié concerné.**

En effet, le plan de formation peut être défini comme l'ensemble des actions de formation, de bilans de compétences et de validations des acquis de l'expérience retenues par l'employeur à destination des salariés de son entreprise. Ses grandes étapes sont :

- Le recueil des besoins. Ils sont recensés directement auprès des salariés, soit par fiche, soit lors d'entretiens annuels ou professionnels (présenté juste après).
- L'établissement du plan en deux catégories (voir tableau ci-après)
- Le chiffrage et l'arbitrage éventuel
- La validation du plan par la Direction



PERSPECTIVE

CONSEIL COACHING FORMATION

- La mise en œuvre des actions
- Le suivi et l'évaluation
- Le bilan

Afin d'associer le salarié à sa démarche d'évolution professionnelle, **un guide d'entretien annuel et d'entretien professionnel sera présenté et explicité afin d'en optimiser l'usage.**

En effet l'entretien annuel revêt plusieurs objectifs :

- Faire le bilan de l'année
- Identifier les points de progrès et trouver les solutions
- Définir les objectifs et le plan d'actions pour l'année à venir
- Et, d'une manière générale, mieux connaître les aspirations du collaborateur dans un moment d'échanges et de construction, pour motiver et mettre en dynamique le collaborateur au sein du cabinet

L'entretien annuel s'inscrit à la fois dans la réalisation du projet de l'entreprise et dans la gestion de carrière du collaborateur et de ses propres projets. **L'entretien annuel comporte trois phases distinctes : la préparation, l'entretien à proprement parlé, le suivi de l'entretien**, avec une répartition équitable du temps à y consacrer.

Une fois le rendez-vous pris, le responsable et le collaborateur prépare l'entretien. Chacun remplit la fiche d'entretien. L'entretien sert alors à mettre en parallèle les deux points de vue.

L'entretien annuel porte sur 3 éléments :

- le bilan de l'année
- la réflexion autour de l'évolution possible du collaborateur
- la réflexion autour des objectifs individuels.

Le bilan de l'année est articulé autour de quatre axes :

- les faits marquants de l'année
- les résultats par rapport aux objectifs fixés l'année dernière
- les formations suivies et les résultats atteints suite à ces formations
- le bilan de compétences



PERSPECTIVE

CONSEIL COACHING FORMATION

Pendant l'entretien, il s'agira de mettre en lumière les points forts et les axes du progrès du collaborateur. Il est très important :

- de s'appuyer sur des faits qui se sont produits au cours de l'année
- de respecter le temps de parole du collaborateur qui doit s'exprimer librement tout au long de l'entretien et être entendu par son responsable.

Au moment de la réflexion sur l'évolution possible, le collaborateur fait part de ses souhaits tandis que le responsable assure la concordance entre les projets du collaborateur et les projets du cabinet. Ils identifient ainsi ensemble les axes d'évolution possible du collaborateur.

Enfin, une fois le tour d'horizon entre les résultats de l'année, l'identification des points forts et des points faibles, les souhaits et l'évolution possible du collaborateur, le responsable et le collaborateur échangent sur le plan d'actions comprenant les objectifs de l'année à venir et les actions à mettre en œuvre pour les réaliser.

Une fois l'entretien terminé, la dernière phase est enclenchée : le suivi de l'entretien.

Le suivi de l'entretien devra comporter deux étapes :

- L'établissement du compte rendu qui peut être validé par le responsable et le collaborateur pour sceller leurs engagements respectifs. Il peut s'agir également de répondre aux demandes du collaborateur exprimées pendant l'entretien et de valider les objectifs fixés.
- le suivi tout au long de l'année des résultats du collaborateur, l'organisation des formations prévues, l'accompagnement du collaborateur.

Par ailleurs, dans une logique de répondre à la fonction de recrutement, nous préconisons l'utilisation de l'outil sosie 2 :



Groupe Perspective – Perspective Formation

11 Av. Georges Clémenceau - 06000 NICE

Tel : 09 72 55 35 86 - contact@perspective-formation.fr

www.perspective-formation.fr

SARL PCCF - SIRET N° 79276787300021 - SARL au capital de 15.000 euros

Code APE : 8559A - N° 93.06.07160.06

Perspective est certifié ISO 9001 et ISO 29990 pour la Qualité de ses formations et de coachings





PERSPECTIVE

CONSEIL COACHING FORMATION



Rappelons que le **SOSIE2®** est l'inventaire de personnalité le plus utilisé en France, notamment en **recrutement** et en **GPEC**. Il permet d'évaluer à la fois la personnalité ET les motivations. Il intègre une approche dynamique mais permet également d'aborder les comportements professionnels et de déterminer le style professionnel du candidat. La nouvelle version du **SOSIE2®** permet une passation online et la génération de rapports spécifiques encore plus détaillés pour les fonctions commerciales et managériales.

C'est un outil d'une redoutable efficacité notamment pour les cadres, avec un regard particulier pour les managers et les commerciaux.

Enfin, toujours pour répondre aux enjeux d'outiller et d'aider au mieux la restructuration de fonctions RH et concernant les aspects d'intégration et de fidélisation du salarié nous préconisons l'utilisation de l'outil Motiva



Rappelons que le **MOTIVA®** est une passation online qui permet de mesurer le **profil motivationnel complet d'une personne**, d'une équipe ou d'une organisation. Le **MOTIVA®** permet d'identifier les sources de motivation clef mais aussi de démotivation d'une personne, d'y remédier voire même de les anticiper. Ainsi en hiérarchisant les sources de motivations clefs d'un salarié puis en mesurant leur degré de satisfaction, le **MOTIVA®** nous permet de comprendre les sources de démotivation afin d'y remédier et d'améliorer grandement la satisfaction professionnelle et donc le positionnement professionnelle. **Le MOTIVA® nous permet de cibler le service de l'entreprise le plus propice à l'épanouissement professionnel du salarié.**