

S'informer

Pérenniser les savoir-faire et faire évoluer les compétences

Acquérir et transmettre des compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être mobilisable, tirés généralement de l'expérience et nécessaires à l'exercice d'une activité) est indispensable à l'entreprise pour se développer, se différencier des autres, améliorer sa compétitivité, s'adapter à la transformation des métiers et répondre aux attentes de ses clients.

? de quoi parle-t-on ?

Le développement des compétences utiles, la transmission des savoir-faire des seniors, le développement des parcours professionnels des salariés sont autant de questions relatives à l'acquisition et la transmission des compétences et à la professionnalisation (processus et dispositifs visant à garantir l'élaboration des compétences nécessaires pour l'entreprise et le salarié) que se posent les entreprises.

Les différents enjeux de l'entreprise se présentent en terme de :

- **transfert des compétences** quand des salariés expérimentés quittent l'entreprise et qu'il faut sauvegarder des compétences-clés
- **intégration et formation** des nouveaux salariés afin de consolider l'embauche
- **adaptation des compétences** aux changements par une meilleure anticipation des compétences futures
- **mobilité**, par la construction de parcours en réponse aux attentes professionnelles des salariés

L'entreprise doit donc travailler à la fois sur :

- sa politique de gestion des ressources humaines (Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences : GPEC, parcours, formation, reconnaissance, etc.)
- ses pratiques et modalités de management (confrontation à de nouvelles situations de travail, responsabilisation, etc.)
- et enfin sur l'engagement individuel (projet personnel, motivation, etc.) et collectif des salariés (coopération)

👍 quels avantages ?

Pour l'entreprise :

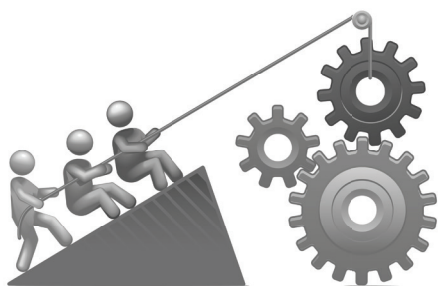
- **maintenir ou renforcer sa compétitivité** : en préservant et développant les compétences-clés, en s'appuyant sur les ressources internes face à la pénurie de main-d'oeuvre
- **fidéliser les salariés** expérimentés : en ouvrant des parcours professionnels et en élargissant les compétences
- garantir une **meilleure intégration** des nouveaux salariés : en facilitant l'apprentissage et la coopération intergénérationnelle
- innover : en favorisant la polyvalence et en accompagnant des changements d'organisation (organisation apprenante)

Pour les salariés :

- accéder à plus d'autonomie et de responsabilités, s'adapter à l'évolution du métier et de ses envies, être plus créatif et affirmer sa personnalité
- renforcer son employabilité et donc mieux sécuriser son parcours professionnel dans et hors l'entreprise

Pour le territoire :

- maintenir la compétitivité des entreprises du territoire par la préservation des savoir-faire
- préserver l'employabilité et ainsi réduire le coût social du chômage
- sécuriser les parcours professionnels



S'informer



par où commencer ?

Pour faire de la gestion des compétences des collaborateurs un vrai levier de performance, des passages sont essentiels :

1. Repérer les enjeux pour l'entreprise. Travailler sur les enjeux économiques et sociaux en se demandant : Quel avantage concurrentiel à préserver ? Quel service spécifique à assurer aux clients ? Quelle attente de reconnaissance attendue des salariés ?

2. Identifier et hiérarchiser les compétences. Evaluer les compétences déjà présentes dans l'entreprise (parfois, des ressources sous-estimées sont disponibles), identifier les compétences à forte criticité (savoir-faire spécifique, valeur ajoutée stratégique, etc.) dont la perte constituerait un risque et les compétences manquantes pour répondre à ces enjeux.

3. Sécuriser et faire évoluer les compétences. Identifier les connaissances et savoir-faire (le savoir) auxquels font appel ces compétences. Mobiliser les salariés et repérer les motivations pour agir (le vouloir). Définir les moyens et ressources indispensables (le pouvoir).

4. Créer un environnement favorable au développement des compétences. Mettre en œuvre les moyens nécessaires (temps, aménagement des situations de travail, etc.), les modalités d'apprentissage (formation, stage intra-entreprise, formation en situations de travail, tutorat, etc.) et les modalités de reconnaissance des efforts consentis (financier, progression de carrière, etc.).

5. Evaluer les résultats. Examiner les résultats quantitatifs et qualitatifs de la démarche (responsabilisation des salariés, maîtrise de la qualité, performance, etc.) et les axes de progrès. Mettre en adéquation l'organisation si nécessaire pour capitaliser puis communiquer sur la démarche.



pour aller plus loin

www.anact.fr

Site de l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail pour obtenir des ressources pratiques (guide, etc.).

www.cedip.equipement.gouv.fr

Site du Centre d'Evaluation, de Documentation et d'Innovation Pédagogiques pour obtenir des fiches pratiques.

www.opcalia-ra.com

L'Etat propose une aide financière pour la mise en place d'une GPEC à l'intention des PME.

AlpCoRe est un projet cofinancé par l'Union européenne. L'Europe s'engage en Savoie, Haute-Savoie et Région Piémont avec le Fonds européen de développement régional.

