



Performance  
Bretagne

Ressources humaines +

9

## QUESTIONS RESSOURCES HUMAINES

Comment adapter les compétences des salariés aux besoins de mon entreprise ?

### LES PROBLÉMATIQUES DU DIRIGEANT

Vous souhaitez faire évoluer les compétences de vos salariés ? Le métier de votre entreprise est en pleine mutation et nécessite des changements ?

#### EN QUOI « ADAPTER LES COMPÉTENCES » REND VOTRE ENTREPRISE PLUS EFFICACE ?

##### 1 S'ADAPTER AUX ÉVOLUTIONS

Après avoir élaboré la stratégie de votre entreprise, vous pouvez anticiper les évolutions à venir et vos besoins en compétences et savoir-faire. Vous devez déterminer les formations nécessaires pour faire évoluer vos salariés. Vous assurerez ainsi l'avenir de l'entreprise.

##### 2 MOTIVER LES SALARIÉS

Former régulièrement vos salariés est essentiel afin qu'ils restent opérationnels. Vous les incitez à s'investir au sein de l'entreprise. Vous confortez ainsi leur parcours professionnel et, de leur côté, ils bénéficient d'une visibilité sur leur avenir professionnel.

##### 3 OPTIMISER LES PERFORMANCES DE L'ENTREPRISE

Une bonne gestion des compétences de vos salariés constitue un moyen pour améliorer l'efficacité et la qualité de votre production. Vous aidez vos collaborateurs à répondre aux nouvelles exigences de l'entreprise et vous restez compétitifs.

##### 4 ASSURER LA MOBILITÉ INTERNE ET EXTERNE

Maintenir les compétences de vos salariés vous permet de maximiser les souhaits de mobilité des salariés. Vous stabilisez les compétences de votre société et réduisez ainsi le turnover.

#### TÉMOIGNAGES

DE CHEFS D'ENTREPRISE  
ACCOMPAGNÉS PAR PBRH +



##### ↑ ELABORER UN PLAN DE FORMATION

« Nous travaillons dans l'informatique où il est d'usage d'apprendre par soi-même à utiliser les logiciels. Nous pensions que cela suffisait, mais nous souhaitons être acteur de la gestion des compétences. Nous avons donc initié un plan de formation. »

##### ↑ DIALOGUER AVEC LES SALARIÉS

« Avec la croissance de mon entreprise, j'ai eu besoin de faire évoluer deux chargés d'affaires dans le domaine du management. En nous rencontrant régulièrement, nous avons précisé les modalités de cette évolution afin de les rassurer. »

##### ↑ FAIRE ADHÉRER AU CHANGEMENT

« J'ai repris une entreprise qui utilisait un logiciel dépassé. Nous en avons donc changé. La difficulté a été de rassurer les salariés n'ayant jamais suivi de formation, afin de lever certaines réticences et de leur permettre de maîtriser ce nouveau logiciel. »

##### ↑ DÉVELOPPER LA POLYVALENCE DES SALARIÉS

« Face aux changements rapides des technologies et des logiciels, nous avons choisi de favoriser la montée en compétence de nos salariés et de développer leur polyvalence. »

# QUELS MOYENS POUR ADAPTER LES COMPÉTENCES DES SALARIÉS AUX BESOINS DE MON ENTREPRISE ?

## ▶ GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

La GPEC commence par un état des lieux qualitatif et quantitatif des métiers et des compétences disponibles dans votre entreprise. Elle permet de réaliser des projections sur l'avenir et faire face aux évolutions économiques, technologiques, démographiques et environnementales. L'objectif est d'analyser les compétences réelles de vos salariés, dont vous devez assurer l'employabilité, au moyen de formations régulières et comparer avec les compétences dont vous aurez besoin demain. Plusieurs outils vous y aideront comme la pyramide des âges, la cartographie des emplois et des métiers ou encore les entretiens annuels.

## ▶ IMPLICATION ET RESPONSABILISATION DES COLLABORATEURS

Elaborez la gestion des compétences avec vos collaborateurs afin de vous assurer de leur soutien en prenant en compte leurs attentes. Le processus de négociation est essentiel. Vous les informez au moyen d'une communication ciblée et vous les accompagnez vers leur nouvelle fonction. Il s'agit de mettre en avant leurs compétences et leurs savoir-

faire et de marquer votre reconnaissance envers vos salariés. Fidélisez vos «talents» en leur donnant des responsabilités.

## ▶ FORMATION CONTINUE

En utilisant le référentiel des compétences propres à votre entreprise, vous cernez vos besoins en terme de formation. Cela vous permet de concevoir un plan, en lien avec les choix stratégiques de votre entreprise. Vos collaborateurs développent des compétences et ont la possibilité d'évoluer. Ces formations régulières doivent être évaluées afin de s'assurer de leur efficacité.

## ▶ POLYVALENCE ET AUTONOMIE

Afin d'assurer la motivation de vos salariés, sortez de la logique de poste pour raisonner plutôt en terme de compétences. Développer la polyvalence et l'autonomie de vos collaborateurs pour renforcer leur efficacité. Par la même occasion, vous les faites progresser, en assurant leur employabilité grâce au développement de compétences transversales. Vous incitez vos salariés à mettre en oeuvre leurs capacités d'autonomie et d'apprentissage permanent.

## PBRH + : C'EST QUOI ? C'EST QUI ? VOUS SOUHAITEZ FAIRE DE VOS RESSOURCES HUMAINES UN ATOUT CONCURRENTIEL DURABLE ?

Performance Bretagne Ressources Humaines Plus (PBRH+) vous aide à prendre en compte la dimension RH de votre entreprise pour améliorer sa compétitivité et assurer ainsi sa pérennité et son développement.

Plus de 470 PME bretonnes ont bénéficié du dispositif. Nos conseillers RH interviendront, pour vous apporter un appui dans le cadre d'un accompagnement collectif, en alternance avec des interventions individuelles dans votre entreprise, autour de thématiques communes à un groupe de plusieurs entreprises : recrutement, intégration, management, culture d'entreprise, organisation du travail, communication interne.

## COMMENT Y PARTICIPER ?

Pour tout renseignement, contactez un conseiller de votre CCI ou joignez directement au 06 75 65 21 67 :



Patricia Diot Texier  
Conseillère ressources humaines  
pdiot-texier@ille-et-vilaine.cci.fr



Gisèle Kermarec  
Conseillère ressources humaines  
gisele.kermarec@bretagne-ouest.cci.bzh

Performance Bretagne Ressources Humaines Plus du réseau « Performance Bretagne » est une opération financée par le Conseil régional de Bretagne, l'Etat et l'Union Européenne. Elle est animée par la CCI de région Bretagne en collaboration avec les CCI territoriales bretonnes et les organisations professionnelles ou interprofessionnelles. Elle bénéficie de l'appui du Crédit Mutuel de Bretagne, du groupe La Poste et d'experts en gestion des ressources humaines, partenaires de l'opération.