

WEBINAIRE



Veillez désactiver votre caméra si vous ne souhaitez pas apparaître dans le replay

Merci de bien couper votre micro

1

2

3

4

Si vous avez des questions nous vous invitons à les poser dans le tchat

Ce webinaire est enregistré



Webinaire « **Fidélisez vos salariés** »

Comment sécuriser ses compétences clés ?

28 septembre 2023

Animation proposée dans le cadre de l'opération

SECUR'ECO
ANTICIPEZ • SÉCURISEZ • PROTÉGEZ



” La **sécurité économique** ”
c'est aussi **éviter** ou **gérer** la **perte**
de ses **compétences clés**



Chiffres-clés



Enquête Opco EP

(2586 questionnaires administrés entre juillet 2022 et juin 2023)

Parmi les TPME interrogées par l'Opco EP en Occitanie ces 12 derniers mois...

61% des TPME ont des **difficultés à recruter**

37% recrutent à cause du **Turn-Over** (en progression)

55% expriment un **besoin d'accompagnement**
à la gestion RH



Chiffres-clés

Des difficultés de recrutement parfois lourdes de conséquences pour les entreprises

> Conséquences rencontrées par les entreprises en raison des difficultés de recrutement



Base : Entreprises ayant connu des difficultés de recrutement en 2022

Source : Apec, 2022



La fidélisation des salariés dans les TPE ou l'importance d'attirer et retenir les « talents »

Développement des Compétences et des Carrières

- Formation et développement professionnel
- Plans de carrière clairs
- Mobilité interne



Management

- Communication transparente
- Leadership inspirant et gestion respectueuse
- Reconnaissance et feedback
- Culture d'entreprise forte



Rémunération et Avantages Compétitifs

- Rémunération compétitive
- Avantages
- Flexibilité, télétravail

Environnement de Travail Positif

- Atmosphère de travail agréable
- Communication ouverte
- Équilibre vie professionnelle - vie personnelle
- Reconnaissance des contributions des employés



”

*A adapter en fonction de
la culture et des besoins de l'entreprise*

”

*avec une clé d'entrée,
LA GESTION DES COMPETENCES CLES*

Sommaire



1 **COMPÉTENCES CLÉS,
DE QUOI PARLE-T-ON ?**

3 **REPÉRER LES LEVIERS D'ACTION**

2 **COMMENT IDENTIFIER
MES COMPÉTENCES
STRATÉGIQUES ?**

4 **DES SOLUTIONS À VOTRE
DISPOSITION**



Compétences clés, de quoi parle-t-on ?





Compétences clés, de quoi parle-t-on ?

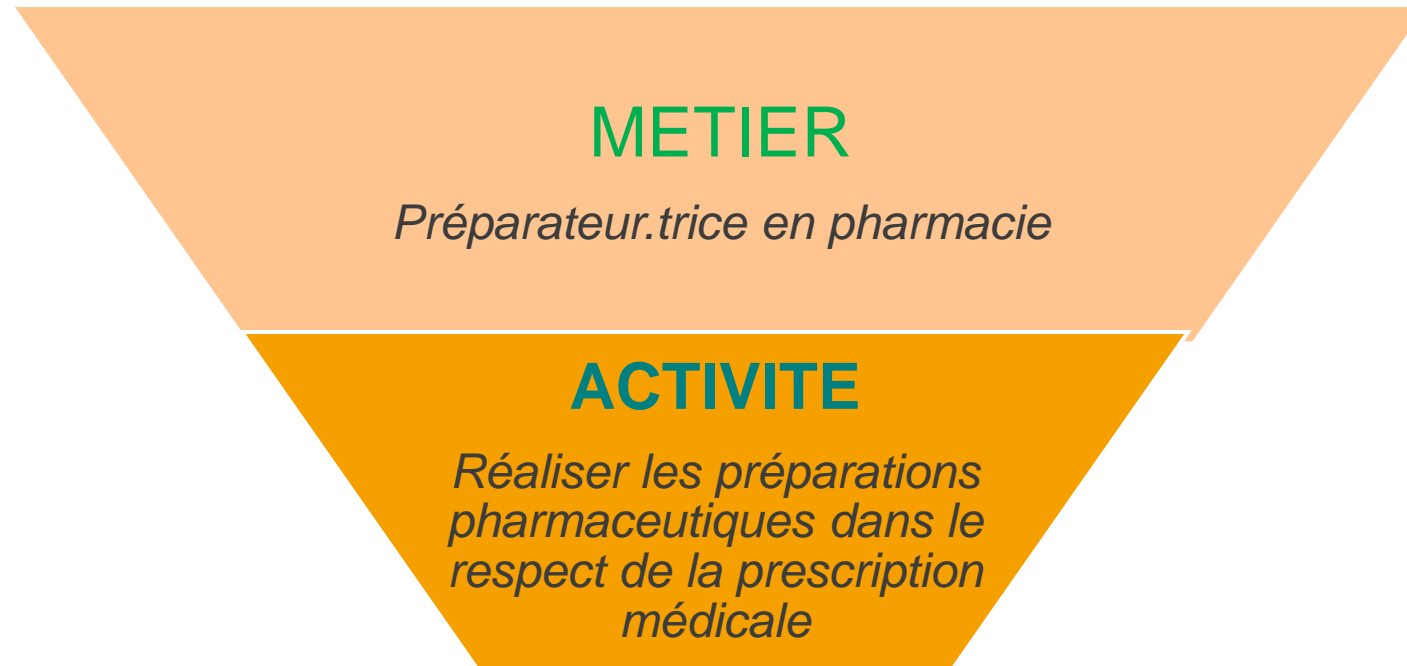


Agir avec compétence =

savoir mobiliser et **combiner** des **ressources pertinentes**
pour réaliser des activités, dans un **contexte donné**,
pour obtenir un **résultat** attendu évaluable.



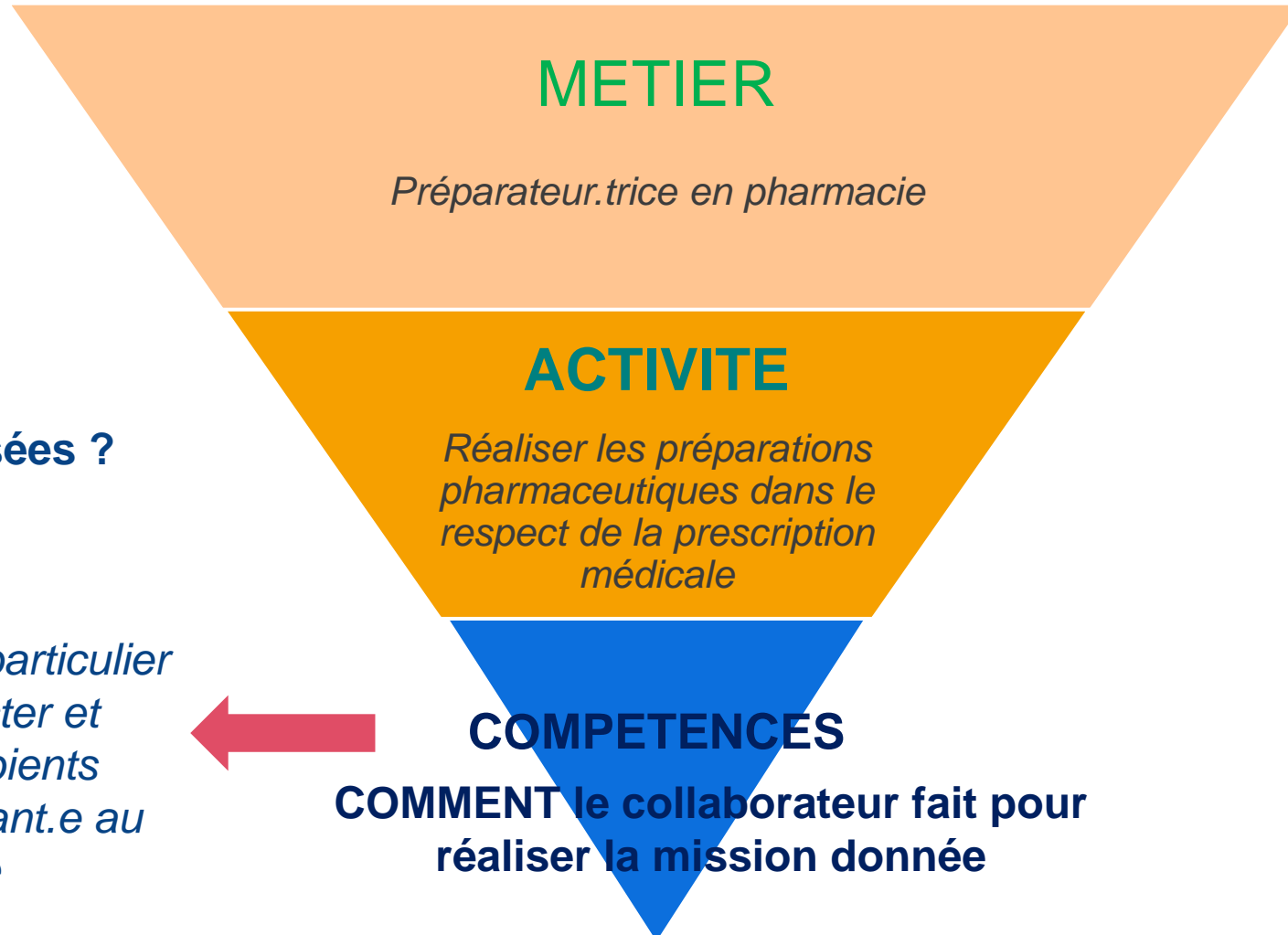
Compétences clés, de quoi parle-t-on ?



**Ce que FAIT le collaborateur
pour réaliser la mission
confiée**



Compétences clés, de quoi parle-t-on ?

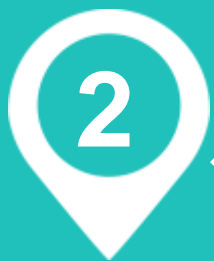


Compétences mobilisées ?

Savoirs : Connaître la réglementation des médicaments à statut particulier

Savoir-faire : Désinfecter et décontaminer des récipients

Savoir-être : Être vigilant.e au respect de la posologie



Comment identifier mes compétences stratégiques ?

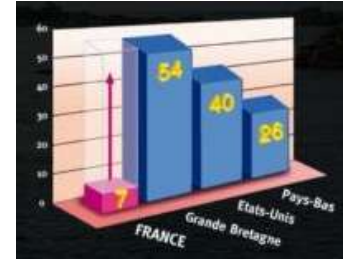


2

Comment identifier mes compétences stratégiques ?



**Développement
de l'entreprise**



**Marché à
potentiel ou en
développement**



**Avantage
commercial ou
concurrentiel**



**Processus
d'innovation**



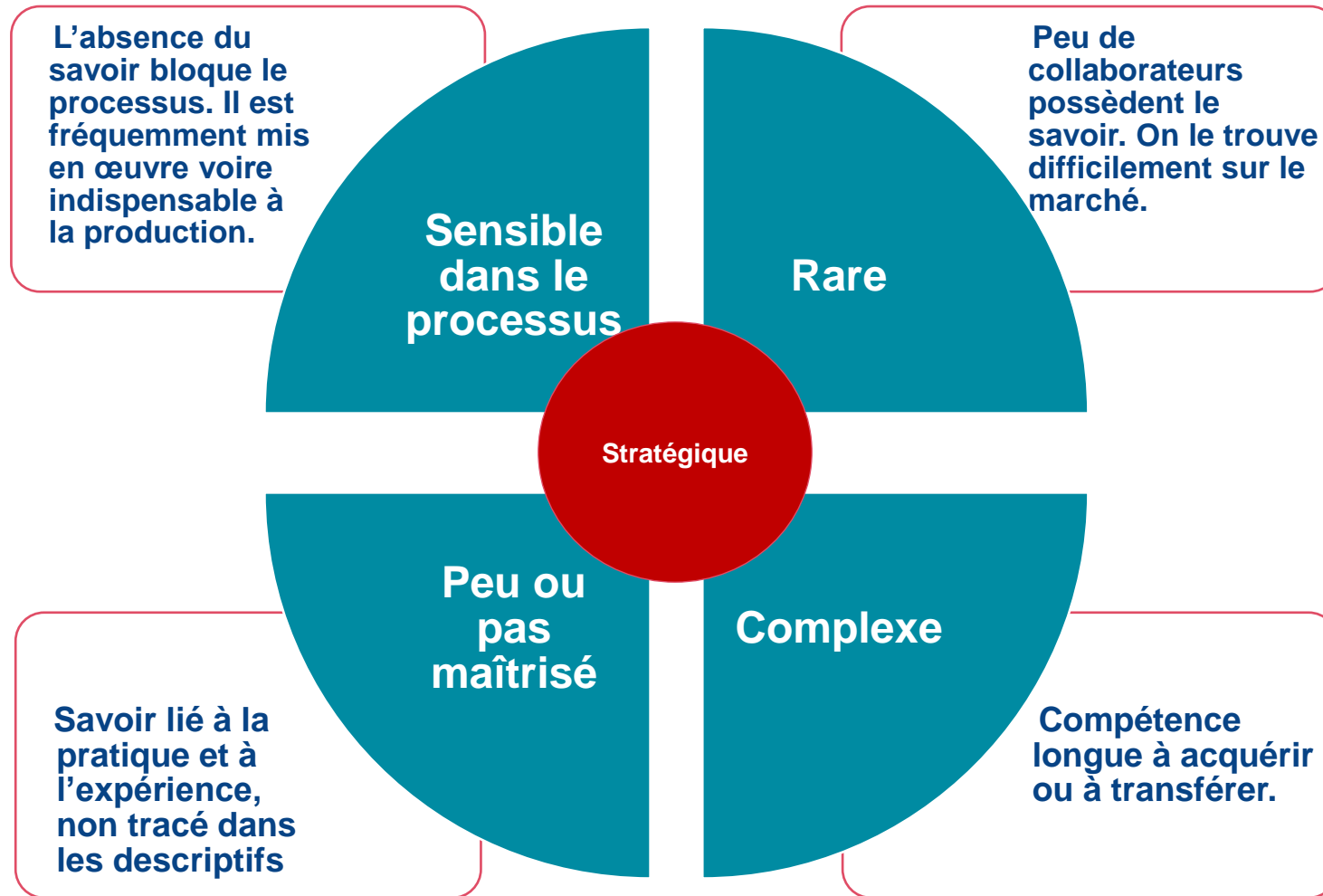
**Appréciables/exigées
des clients et
partenaires**



Compétitivité

2

Comment identifier mes compétences stratégiques ?



2

Comment identifier mes compétences stratégiques ?

Exemple d'outils –
matrice de criticité
des compétences

VOTRE SAVOIR	Libellé de la compétence Appliquer les techniques d'amélioration de l'organisation et de la qualité des process (Kaizen, 6Sigma, Smed, Amdec, ...)	Libellé de la compétence Faire respecter les procédures en matière de process de production, de qualité et de sécurité	Libellé de la compétence Elaborer une solution technique dans les meilleurs délais pour traiter dysfonctionnements, défauts de qualité, pannes	Libellé de la compétence Rédiger un référentiel d'interventions techniques pour identifier rapidement les solutions les plus efficaces	Libellé de la compétence Maîtriser statistiquement les procédés de fabrication grâce aux cartes de contrôle	Libellé de la compétence Animer les équipes d'opérateurs, techniciens et agents de production
Stratégique et indispensable pour l'entreprise	x	x	x	x	x	x
Peu ou insuffisamment maîtrisé	x					x
Sensible/ Indispensable au processus	x	x	x			x
Rare dans les équipes ou sur le marché	x					
Complexe (long à acquérir ou à transférer)	x					x



Repérer les leviers d'action





Repérer les leviers d'action

- Etablir une cartographie des métiers et les passerelles
- S'appuyer sur les référentiels métiers et compétences
- Exploiter les entretiens professionnels
- Nommer des tuteurs et référents métiers
- Développer la formation (CPF, FNE...)
- Créer une école interne
- Mémoriser les savoirs dans des outils collaboratifs
- Développer la mobilité interne
- Anticiper les besoins en évolution des compétences
- Développer/Optimiser une politique d'alternance
- Valoriser la coopération intergénérationnelle
- Mettre en place des analyses de pratiques
- S'appuyer sur le conseil en évolution professionnelle (CEP)
- Surveiller votre pyramide des âges...

3 Repérer les leviers d'action

Miser sur l'alternance et le tutorat

Organisez la transmission des métiers et de la culture de votre entreprise tout en valorisant l'expérience et la compétence de vos salariés

L'embauche en alternance vous permet

d'**anticiper les départs** (à la retraite, imprévus...),

de **préparer la relève dans de bonnes conditions** en formant un alternant à votre métier, à vos méthodes de travail.

Nommer un salarié comme « maître d'apprentissage » ou « tuteur » permet

- une meilleure transmission des savoirs,
- un meilleur suivi de l'alternant,
- de valoriser les compétences et l'expérience professionnelle du salarié désigné lui permettant de se sentir impliqué.

CONDITION DE RÉUSSITE

Former le maître d'apprentissage / le tuteur, c'est lui donner les outils et les méthodes pour gérer sa mission efficacement de l'intégration de l'alternant à la fin du contrat.



Des solutions à votre disposition



4 Des solutions à votre disposition

Être bien
informé

Être informé sur les
dispositifs mobilisables

Interventions en entreprise

Accompagnement du conseiller Opco EP

Participer à nos
animations territoriales
thématiques

Ateliers, webinaires

Prochain webinaire

16 novembre

« Sourcing et bonnes pratiques de recrutement »

(APEC)

4 Des solutions à votre disposition

**Recruter
et former**

Recruter des collaborateurs formés

Dispositifs Alternance
Préparation Opérationnelle à l'Emploi
(POEI & POEC)

Accompagnement du conseiller Opco EP
pour la mise en œuvre et le financement des
contrats en alternance et de la
formation du maître d'apprentissage / tuteur

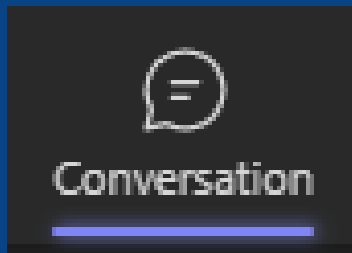
Former ses salariés

Plan Dév. Compétences (PDC)
Reconversion ou promotion par
alternance (Pro-A)
Formation interne, FOAD, VAE, etc.
Formations collectives

Prochainement
Formations collectives « clé en main »
financées à 50% ou 100% (selon taille de l'entreprise)
Attirer, recruter, intégrer, fidéliser
Management

QUIZZ

De quelle branche dépendez-vous ?



Zoom sur l'offre LATITUDE



LATITUDE, c'est quoi ?

Une opération co-financée
par la DREETS Occitanie et l'Opcó EP

pour aider les entreprises à
ouvrir leurs **recrutements**
à des profils en **reconversion**,
détenant 80% des compétences du métier cible
selon la cartographie des compétences.

Pour qui ?

Entreprises relevant des branches:

- Immobilier (31 et 66) - Gestionnaire de copropriété
- Imprimerie (31) - Opérateur en façonnage
- Pharmacie (32/82 ou 12/81) - Préparateur en pharmacie
- Cabinets médicaux (34) - Assistant médical

Cartographie des compétences

Démarche développée par l'Afpa

mêlant entretien avec des professionnels,
analyses, logiciels, études

permettant de définir **15 métiers sources**
présentant au moins 80% de compétences
transversales avec le métier **cible**.

Compétences transversales :
organisationnelles, cognitives, relationnelles.

4 Des solutions à votre disposition

Être accompagné

Faire le point avec une revue de pratiques RH

Audit flash LATITUDE

1 jour d'audit par un consultant

100% financé (-250 salariés)

Priorité aux secteurs d'activité « LATITUDE »

Être accompagné par un expert RH

La Prestation Conseil RH

Jusqu'à 4 jours d'accompagnement par un consultant

financés à 50% ou 70% (selon taille de l'entreprise)

Améliorer les pratiques RH et être mieux armés pour attirer, recruter, intégrer, fidéliser

TEMPS D'ÉCHANGES



A qui s'adresser ?





A qui s'adresser ?



Opérateur de compétences
des Entreprises de Proximité

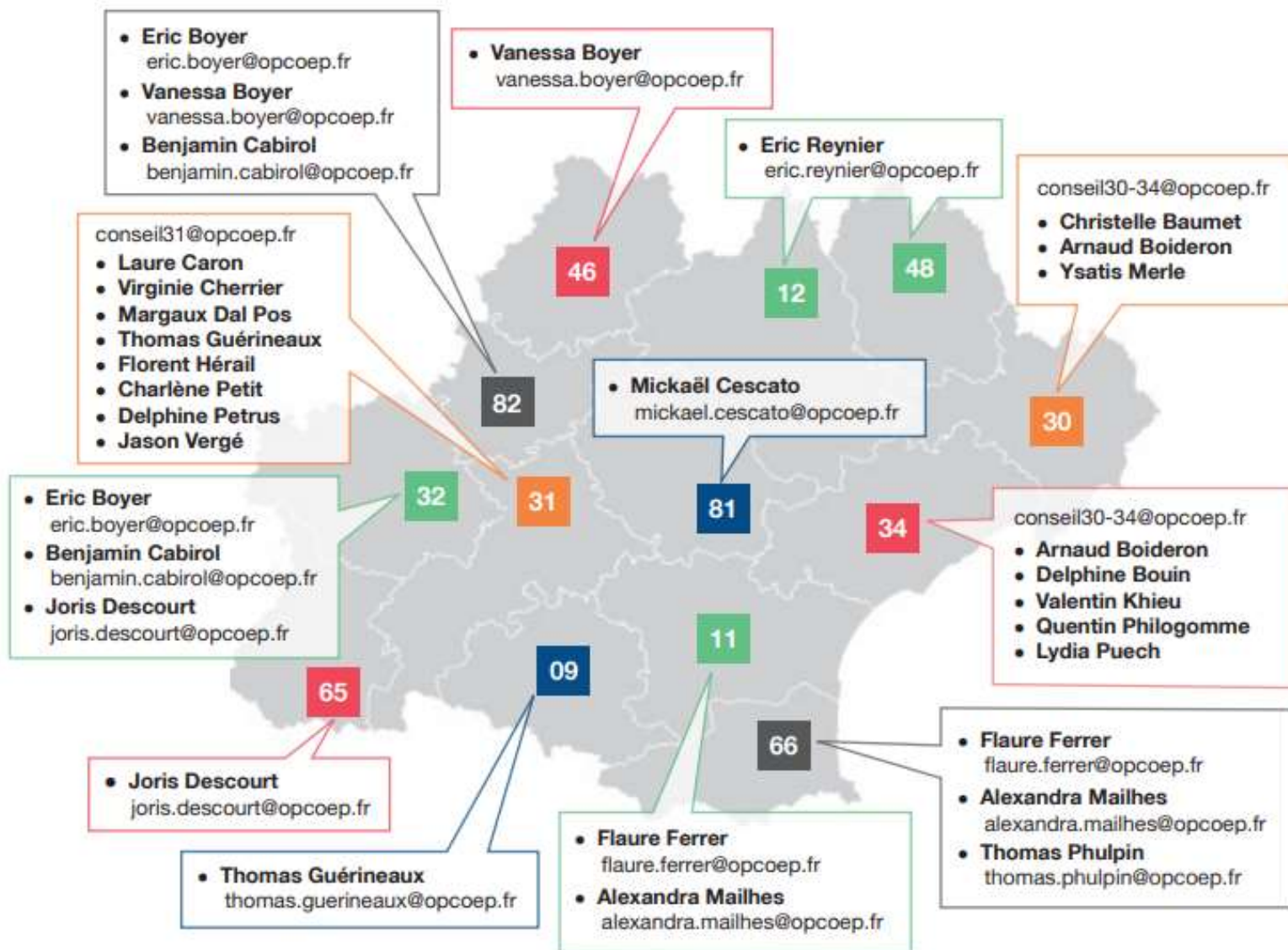
Vous avez une question,
le souhait d'être accompagné,

contactez votre **conseiller
Opco EP** en 2 clics :

<https://www.opcoep.fr/contact/>

Un centre de contact au
09 70 838 837
(appel non surtaxé)

Du lundi au vendredi
de 6h00 à 23h00





A qui s'adresser ?



Corinne SAURAT
Consultante relations entreprises
Apec Occitanie
Corinne.saurat@apec.fr
06.66.51.18.13

Replay et support sur
www.secureco.opcoep.fr
Rubrique Agenda

Merci

Prochain webinaire
16 novembre
« Sourcing et bonnes pratiques de recrutement »
(Opco EP / APEC)