

Gérer les ressources humaines dans l'entreprise

c'est aussi :

Transmettre son entreprise à un nouveau dirigeant

La retraite arrive et l'entreprise va passer dans les mains d'un nouveau dirigeant. Cette transmission doit être préparée pour lui garantir la réussite.

Avec qui ?

L'ancien et le nouveau dirigeant

Comment ?

En donnant au nouveau dirigeant les clés de la réussite. A travers des formations professionnelles d'environ 1 an, dont certaines ont été mises en place par le BTP. Ces formations se déroulent en général en alternance, ce qui permet au nouveau dirigeant de se former tout en prenant sa place dans l'entreprise. L'ancien dirigeant, toujours en place peut lui céder petit à petit les rênes, tout en l'accompagnant.

Accompagner la réorientation professionnelle de vos salariés handicapés

La maladie ou un accident du travail peuvent contraindre un salarié à renoncer à son métier et l'obliger à en exercer un nouveau.

Pourquoi pas dans son entreprise d'origine ?

Avec qui ?

La médecine du travail
Le conseiller formation AREF
L'APAS
L'AGEFIPH

Comment ?

En contactant votre conseiller AREF si l'un de vos salariés est reconnu travailleur handicapé. L'AREF alertera l'APAS, qui prendra contact avec l'entreprise et proposera un bilan de compétences.

Grâce à celui-ci, votre salarié pourra construire un nouveau projet professionnel, qui correspondra peut-être à un besoin de compétences de l'entreprise.

Si des formations sont nécessaires pour réussir ce projet, votre conseiller AREF vous accompagnera dans la recherche d'un organisme de formation et vous aidera à trouver les financements les plus efficaces. Si un aménagement du poste de travail est nécessaire, l'AGEFIPH pourra vous apporter son soutien financier.

Reconnaître et valider les compétences de vos salariés

Certains salariés, compétents, n'ont jamais obtenu de diplômes. La reconnaissance de leurs compétences pourrait être un facteur de motivation important et l'aide de leur entreprise dans ce projet pourrait être un élément de fidélisation.

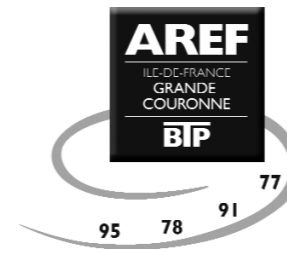
Avec qui ?

Le salarié
Votre conseiller AREF

Comment ?

Grâce à une VAE (validation des acquis et de l'expérience) qui permet au salarié d'obtenir un diplôme ou un titre professionnel grâce à son expérience et à son savoir-faire.

En préparant un CQP (certificat de qualification professionnel) : cette certification est validée par les Branches Professionnelles. C'est un « diplôme professionnel » qui correspond à des compétences définies pour certains métiers dans lesquels il n'existe aucun diplôme.



L'AREF BTP Ile de France assure un conseil de proximité auprès des entreprises pour développer la formation continue des salariés et l'intégration de jeunes ou d'adultes.



île de France



agefiph

Gérer les compétences de l'entreprise :

étapes, ressources et outils

- Pour l'entreprise, la gestion des compétences peut avoir plusieurs objectifs : développer son activité, se positionner sur de nouveaux marchés, remédier à des dysfonctionnements ou préparer la relève...
- L'AREF BTP Île de France vous propose des outils simples pour vous accompagner à chaque étape de votre démarche de gestion des compétences.

Pour vous aider :

- consultez le Plan Régional des Formations BTP Ile-de-France
- votre conseiller en formation :

Val d'Oise :	René Thomas	01 39 17 39 32
Essonne :	Marc Judel	01 39 17 39 37
Seine et Marne :	Jean-Louis Tabart	01 64 37 51 30
Yvelines :	Robin Touja	01 39 17 39 34
- site internet : www.aref-iledefrance.com

Etape 1

Faire le point sur les compétences dans l'entreprise

Faire un « arrêt sur image » des compétences à un moment donné dans votre entreprise vous permettra de déterminer les compétences présentes, celles qui doivent être développées en interne, celles qui manquent et qu'il faut aller chercher à l'extérieur.

Avec qui ?

Votre encadrement (chefs de chantier, conducteurs de travaux...). Ils connaissent les équipes et sont vos relais sur les chantiers.

Comment ?

Grâce à des outils simples développés par la profession qui vous aideront à dresser un état clair des compétences dans votre entreprise :

“**Coup d'œil**” : pour dresser un portrait global de l'entreprise et de son évolution et repérer les points essentiels de votre stratégie de gestion des compétences.

“**Profioscope**” : Le Profioscope est un outil de repérage d'opportunités de changement pour l'entreprise du BTP, à travers un diagnostic et une réflexion avec vos collaborateurs clés.

“**BNDC**” (banque nationale de données des compétences) : une base de données informatisée de référentiels d'emploi qui peut être installée gratuitement dans votre entreprise sur simple demande. Vous y retrouvez l'essentiel des compétences nécessaires par corps d'état et par fonction. Ce logiciel est adaptable à votre entreprise.

“**BTP QCM**” : un logiciel qui existe pour les principaux corps d'état du BTP. Il peut être installé gratuitement dans votre entreprise. Vous y trouvez une base de questions/réponses qui vous permettront d'évaluer les compétences de vos salariés et de repérer celles qui doivent être développées. Grâce au son et à l'image qui illustrent chaque question, ce logiciel est utilisable auprès de tous vos salariés, quel que soit leur niveau.

Votre conseiller AREF peut vous accompagner l'installation de ces outils.

Etape 3

Recruter des salariés, les former, les fidéliser

Certains salariés quittent l'entreprise, et avec eux des compétences peuvent disparaître. Votre activité peut évoluer et certaines compétences doivent être recherchées à l'extérieur. Vous pouvez faire le choix de recruter des salariés qualifiés ou celui de recruter des salariés débutants pour les former et les fidéliser.

Avec qui ?

Votre encadrement. Des salariés expérimentés qui transmettront leur savoir-faire grâce au tutorat

Comment ?

Grâce au contrat de professionnalisation : il vous permet de recruter des jeunes ou des adultes et de les former en alternance, dans des conditions financières intéressantes. En fonction de vos besoins, votre conseiller AREF peut vous accompagner dans la recherche d'un organisme de formation. Celui-ci s'occupe de la présélection des candidats et vous les présente. Grâce à son tuteur, votre nouveau salarié sera formé à vos méthodes et à votre savoir-faire. Vous pourrez suivre sa progression tout au long de l'action d'une durée de 6 à 12 mois. De plus, l'AREF met régulièrement en place des actions collectives en contrat de professionnalisation, en fonction des besoins repérés dans les entreprises d'Île de France.

Grâce à la période de professionnalisation : pour certains de vos salariés, vous pouvez prévoir un « parcours de professionnalisation ». Ils ont acquis les bases de leur métier mais vous souhaitez qu'ils continuent à se perfectionner. La période de professionnalisation se déroule aussi en alternance entre votre entreprise et un organisme de formation. Elle vous permet de continuer à professionnaliser le salarié, en choisissant les compétences nécessaires à l'exercice de son métier et à l'entreprise.

Etape 2

Développer les compétences professionnelles de vos salariés en poste

Vous connaissez maintenant les besoins en compétences de votre entreprise. Certains salariés, déjà en poste, peuvent développer de nouvelles compétences, grâce à la formation professionnelle. Ils peuvent se professionnaliser dans leur métier, évoluer et ainsi permettre à votre entreprise de gagner en performance.

Avec qui ?

Avec vos salariés, avec votre encadrement.

Comment ?

Lors de l'entretien professionnel : cet entretien, différent de l'entretien d'évaluation, permet à l'entreprise et au salarié d'échanger ensemble sur l'évolution des compétences attendue par chacun. Préparé à l'avance, il permet à chacun des interlocuteurs de proposer des évolutions qui lui semblent adéquates. Y associer votre encadrement vous permet de définir des propositions réalistes et en accord avec les besoins et les capacités de l'entreprise et du salarié.

En construisant un plan de formation qui correspond parfaitement à vos besoins : grâce au plan régional des formations de l'AREF BTP Île de France et à votre conseiller formation AREF, vous sélectionnez les formations qui répondent à vos besoins ou les construisez spécialement pour votre entreprise. En bâtissant un plan de formation pour votre entreprise avec votre conseiller AREF, vous profiterez des financements les plus intéressants pour les actions que vous choisirez de mettre en œuvre pour vos salariés. De plus, le plan de formation vous permettra de planifier à l'avance les actions et de gérer au mieux l'activité de l'entreprise.

Etape 4

Valoriser et développer les compétences de vos salariés les plus âgés

Les salariés de plus de 45 ans ont souvent développé un savoir-faire précieux pour l'entreprise pendant leur carrière. Il ne leur manque parfois que quelques compétences pour accéder à des postes plus qualifiés. De plus, pour que ce savoir-faire ne se perde pas, il est important qu'il soit transmis aux jeunes générations.

Avec qui ?

Votre encadrement

Vos salariés de plus de 45 ans

Comment ?

Grâce au tutorat : savoir-faire ne veut pas automatiquement dire « savoir transmettre le savoir-faire ». Des formations de tuteurs de courte durée permettent aux salariés expérimentés de transmettre aux jeunes générations leur savoir-faire de manière efficace. Et pour accompagner les entreprises dans leur effort de formation, une « aide à la fonction tutorale » est proposée consiste en une prise en charge forfaitisée d'une partie du temps passé par le tuteur à cette activité.

Grâce à la période de professionnalisation : ce dispositif peut être activé de manière prioritaire pour vos salariés âgés de plus de 45 ans. Sur une période déterminée, la période de formation permet à l'entreprise d'activer une alternance organisme de formation/entreprise, afin de permettre au salarié d'acquérir les compétences ou les savoirs de base qui lui manquent pour s'adapter à son poste de travail ou d'évoluer. La partie formation de la période de professionnalisation peut être individualisée en fonction des besoins spécifiques de votre salarié. Pour cela, votre conseiller formation AREF pourra vous accompagner également dans le choix du ou des organismes de formation et la construction du parcours de professionnalisation adapté.