

Ressources Humaines

Recrutement

Inventaire des compétences

GPEC

Développement des compétences

FICHES FORMATION 2015

FICHES FORMATION 2015

Contact :
contact@loginsconsultants.fr



Renseignement & inscription :
Jean-Gabriel GIRAUD
Tél. 0950 78 94 81

Nos valeurs : Humanisme, Collaboration, Partage, Responsabilité

Siège : 8 rue du Faubourg Poissonnière – 75010 PARIS - Sarl au capital de 4240 euros
RCS Paris B 421 997 438 - APE 7022Z - N° formateur : 11 75 31 809 75
<http://www.loginsconsultants.fr>

OBJECTIFS

Apprendre à exploiter le contenu des données circulant dans l'entreprise (interne/externe).

CHEMINEMENT PEDAGOGIQUE

Préalable : pour cette session (en intra ou en inter), nous conviendrons d'une rencontre en vue d'établir l'environnement spécifique de l'entreprise, ainsi que ses contraintes internes / externes. Cette étape permettra de cibler le discours et le déroulement de l'animation.

Module 1 : Expression des besoins.

Capturer les attentes exprimées.

Valoriser les informations et analyser leur cohérence avec les pratiques managériales en vigueur.

Établir la cartographie métier.

Module 2 : Repérage des compétences clés.

Collecter et valoriser les candidatures.

Repérer et ordonner le portefeuille de compétences.

Mettre en miroir les compétences offertes / demandées (Lisibilité, Densité & Qualité informative) .

Module 3 : Cas pratiques et exemples concrets.

LES POINTS FORTS

Co-animée par 2 formateurs, cette session vise à sensibiliser les stagiaires aux Outils et Méthodes de valorisation de l'existant (informationnel, documentaire).

LOG'ins Consultants aide à développer des pratiques de pilotage partagées et à faire progresser les participants dans l'aide à la décision.

Le contexte

Au delà des méthodes et procédures dans la gestion des offres d'emploi, le recrutement s'adosse à la culture interne, aux besoins et à la connaissance des réelles attentes & prospectives de l'entreprise.

Les résultats (taux de sélection, pertinence des sélections, catégorisation des parcours, choix des candidatures, gestion de portefeuille de compétences ...) sont liés à la qualité de la description du poste et des missions.

Ce cycle se présente comme un support d'évaluation objective des compétences et performance de l'Entreprise.

TYPE DE PRESTATION

- Sur mesure (le contenu et la durée sont alors adaptés à vos objectifs et aux profils).
- Formation action ("Formation").
- Accompagnement personnalisé en fin de session.

METHODE

- Interactivité.
- Méthode Cemantic_CV ®.

PUBLIC – STAGIAIRES

Groupe de 4/10 personnes : personnes en charge de recrutement et/ou en charge d'évaluation, acteurs de la fonction RH ...

DUREE

1 jour

TARIF

Nous consulter.

Contact :

contact@loginsconsultants.fr



Renseignement & inscription :

Jean-Gabriel GIRAUD
Tél. 0950 78 94 81

Nos valeurs : Humanisme, Collaboration, Partage, Responsabilité

Siège : 8 rue du Faubourg Poissonnière – 75010 PARIS - Sarl au capital de 4240 euros
RCS Paris B 421 997 438 - APE 7022Z - N° formateur : 11 75 31 809 75
<http://www.loginsconsultants.fr>

OBJECTIFS

Exploiter le catalogue de compétences internes de l'entreprise. **Faire progresser** les participants dans l'aide à la décision et développer des pratiques de pilotage partagées.

CHEMINEMENT PEDAGOGIQUE

Préalable : pour cette session (en intra ou en inter), nous conviendrons d'une rencontre en vue d'établir l'environnement spécifique de l'entreprise, ainsi que ses contraintes internes / externes. Cette étape permettra de cibler le discours et le déroulement de l'animation.

Module 1 : lister les supports communs ou spécifiques exploitables, établir les règles d'usage (contraintes internes / externes).

Module 2 : Apports informationnels.
- Positionner l'offre interne par rapport à un panier donné d'univers de compétences. Évaluer, recadrer l'offre.
- Recueillir les expressions révélatrices de savoirs répertoriés dans l'entreprise, classer.
- Évaluer le niveau de concordance entre les compétences et les référentiels internes.

Module 3 : Apports méthodologiques.
- Mesurer la similitude inter-source.
- Collecter et valoriser les candidatures.
- Repérer et ordonner le portefeuille de compétences.
- Mettre en miroir les compétences offertes / demandées (Lisibilité, Densité informative, Qualité rédactionnelle).

Module 4 : Cas pratiques et exemples concrets.

LES POINTS FORTS

Aider à l'affirmation des acquis.
Aider à l'amélioration de la valeur informative des écrits.

Cette session est co-animée par 2 formateurs.
Un Accompagnement personnalisé est proposé en fin de session.

Le contexte

Au delà des méthodes et procédures dans la gestion des offres d'emploi, le recrutement s'adosse à la culture interne, aux besoins et à la connaissance des réelles attentes & prospectives de l'entreprise.

Les résultats (taux de sélection, pertinence des sélections, catégorisation des parcours, choix des candidatures, gestion de portefeuille de compétences ...) sont liés à la qualité de la description du poste et des missions.

Cette formation s'inscrit dans le cycle "RH" et se présente comme un support d'évaluation objective des compétences et performance de l'Entreprise.

TYPE DE PRESTATION

- Sur mesure (le contenu et la durée sont alors adaptés à vos objectifs et aux profils des stagiaires).
- Formation action ("Formation").

METHODE

- Interactivité.
- Progression par consensus et échanges "entre pairs".
- Méthode de valorisation Cemantic_CV ®.
- Livraison de scénario

PUBLIC – STAGIAIRES

Groupe de 6/8 personnes : acteurs de la fonction RH, managers, responsables, middle management... en charge de l'évaluation de portefeuille de compétences et/ou de système d'appréciation (bilan de compétences, entretien d'évaluation).

DUREE

2 jours

TARIF

Nous consulter.

Contact :

contact@loginsconsultants.fr



Renseignement & inscription :

Jean-Gabriel GIRAUD
Tél. 0950 78 94 81

Nos valeurs : Humanisme, Collaboration, Partage, Responsabilité

OBJECTIFS

Apporter des solutions objectives pour l'évaluation de parcours professionnels par croisement de sources textuelles numérisées.

CHEMINEMENT PEDAGOGIQUE

Préalable : pour cette session (en intra ou en inter), nous conviendrons d'une rencontre entre l'animateur et le stagiaire en vue de cibler le discours et le déroulement de la session.

Modules

- * Les solutions de référencement.
- * La cartographie de données :
... Établir la liste de données afférentes aux parcours professionnels . Parcours internes / externes, données externes, Bilans de compétences, CV - CVthèque.
... Cartographier les domaines de compétences
... Qualifier et valoriser toute donnée textuelle .
=> *Cas illustratif : exploitation des données.*
- * Le métier de l'Entreprise :
... Identifier les référentiels : Référentiels métier, valeurs internes. Définitions de fonctions, de postes. Offres d'emploi,
... Spécifier les besoins de l'Entreprise .
... Énumérer les attentes .
=> *Cas illustratif : exploitation des données.*
- * Le consensus entre pairs :
... Annoter Identifier les écarts Prioriser .
=> *Exercices d'application.*
- * Le benchmark des sources
... Décrire les cibles .
... Constituer un Univers de données .
... Croiser les sources et présenter les tendances .
=> *Cas illustratif : déploiement de situations concrètes .*

Le texte ... comme révélateur de talents!

L'Entreprise a besoin d'élaborer une carte des métiers, d'identifier ses valeurs, ses savoir-faire et ses capacités à préparer l'après-crise.

Établir le bilan du capital humain est une démarche stratégique pour anticiper les enjeux de la future économie.

TYPE DE PRESTATION

- Sur mesure (le contenu et la durée sont alors adaptés à vos objectifs et aux profils des stagiaires).
- Formation action ("Formaction").

METHODE

- Interactivité.
- Méthode de valorisation Cemantic_CV ®.
- Livraison de scénarii

PUBLIC – STAGIAIRES

Groupe de 6/10 personnes : personnes en charge de recrutement et/ou en charge d'évaluation, acteurs de la fonction RH ...

DUREE

2 jours

TARIF

Nous consulter.

Contact :

contact@loginsconsultants.fr



Renseignement & inscription :

Jean-Gabriel GIRAUD
Tél. 0950 78 94 81

LES POINTS FORTS

Cette session aménage un espace d'échange sur des exemples de parcours professionnels (compétences, savoir-faire, activités ...). Elle privilégie le partage de pratiques de pilotage.

Suivi individuel de la mise en œuvre (*option retenue en accord avec le stagiaire*). Le suivi est alors réalisé en intra.

Nos valeurs : Humanisme, Collaboration, Partage, Responsabilité