

ACTION 1

Accompagner les salariés dans leur montée en compétences (notamment en ayant recours aux formations non obligatoires)



Objectif de l'action

Faire monter en compétences les collaborateurs est un enjeu majeur pour permettre à l'entreprise d'augmenter ses performances.

Rappel des obligations de l'employeur en matière de formation professionnelle :

- La participation au financement de la formation du personnel
- L'organisation d'entretiens professionnels
- La définition et mise en œuvre d'un plan de formation (plan de développement des compétences)



Mise en place

- Evaluer les compétences acquises pour définir des points de progression
- Fixer des objectifs

C'est l'opportunité pour l'entreprise de :

- Disposer des compétences nécessaires pour faire face aux évolutions techniques et organisationnelles et rester compétitive
- Satisfaire à son obligation d'adapter les salariés à leur poste et à leur emploi
- Motiver les salariés et créer un climat social favorable

Nous vous conseillons de fixer des objectifs intermédiaires de montée en compétences plutôt que de fixer un seul objectif qui peut s'avérer compliqué à atteindre en une fois.

Les entreprises qui utilisent le **management par objectifs** peuvent s'appuyer sur la méthodologie "SMART" qui permet de déterminer des objectifs et un plan de montée en compétences qui répondent à cinq points :

- Spécifique : le projet est personnalisé en fonction du collaborateur
- Mesurable : le manager doit pouvoir évaluer si l'objectif a été atteint
- Ambitieux : le projet doit susciter l'adhésion et doit aboutir à des résultats marquants
- Réaliste : le projet doit s'inscrire dans un contexte réalisable, humainement et financièrement
- Temporellement : le projet doit avoir une date d'échéance
- Déterminer les outils pour permettre à vos collaborateurs d'atteindre leurs objectifs :
 - Plan de formation
 - Compte Personnel d'Activité (CPA)
 - Projet de Transition Professionnelle (PTF) (ex CIF)
 - Bilan de compétences
- Accompagner tout au long de l'année et évaluer les résultats

Pour faire monter ses équipes en compétence, le manager doit absolument procéder par étapes pour maintenir l'engagement et la motivation du collaborateur et le faire grandir progressivement. Les objectifs annuels peuvent être répartis sur l'année en objectifs intermédiaires, avec des dates échelonnées sur l'année.



Ambassadeur de l'Emploi
du Transport et de la Logistique

CHARTRE AMBASSADEUR DE L'EMPLOI AXE 3 : FIDELISER VOS SALARIÉS

3.1



DÉVELOPPER
LA FORMATION TRANSPORT
ET LOGISTIQUE

ACTION 1

Accompagner les salariés dans leur montée en compétences (notamment en ayant recours aux formations non obligatoires)

Points de vigilance

- Concentrez-vous sur les points forts des salariés

Afin d'augmenter l'efficacité d'un collaborateur, il est recommandé de valoriser ses points forts, ce qui devient un élément clé de motivation, et de le conseiller sur ses marges de progression.

- Soyez à l'écoute

Quelles que soient les circonstances, il est essentiel d'être à l'écoute des employés et de leurs attentes en matière de montée en compétences afin de pouvoir les orienter vers les dispositifs donnant accès à des formations qualifiantes.

Indicateurs

- Nombre de salariés ayant acquis un diplôme, un titre, une qualification ou une nouvelle compétence.

Partenaires

- Centres de formation
- AFT

Pour en savoir plus :

CPA :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34029>

Bilan de compétences :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F3087>

Projet de Transition Professionnelle :