

# Préparer les compétences des métiers de demain

Dans un monde où l'agilité devient la clef de la compétitivité, comprendre, gérer et développer le « capital compétences » est un défi pour toutes les organisations :

- La rapidité des mutations des produits, des technologies, de l'environnement concurrentiel supposent de comprendre et d'anticiper de façon pérenne les besoins en compétences ;
- L'évolution des attentes sociales, l'allongement de la durée de la vie professionnelle et les défis organisationnels nécessitent de développer l'employabilité de ses collaborateurs.
- L'anticipation et la capacité à innover pour préparer les compétences et les métiers de demain seront, nous en sommes convaincus, leviers de performance majeurs pour les entreprises privées et/ou publiques.

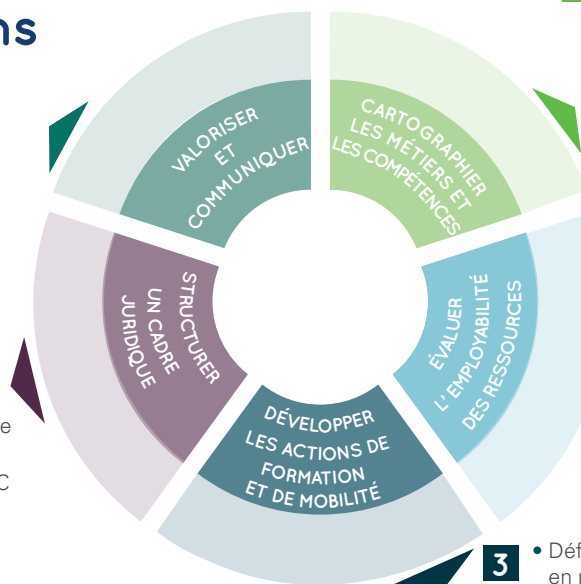
## Vos enjeux

- **Appréhender l'évolution des métiers et des compétences** pour faciliter les transformations de votre entreprise
- **Comprendre et piloter les impacts de ces transformations**, en anticipant les incidences sur l'employabilité de vos salariés : quel changement ces mutations vont-elles induire en termes de compétences ? De conditions et d'organisation du travail ? D'enjeux de rétention ou au contraire de reconversion de certaines populations ? ....
- **Proposer des plans d'actions** permettant l'adaptation et le développement de l'employabilité : plan de développement des compétences, dynamisation de la mobilité...
- **Accompagner la négociation d'un projet d'accord GPEC.**

## Nos solutions

- 5**
- Communication aux salariés sur les attendus des métiers et les dispositifs mis en place : brochures, plateformes web, outils...
  - Sensibilisation IRP sur la démarche / la GPEC
  - Formation managers sur la posture d'accompagnement

- 4**
- Préparation méthodologique du projet d'accord GPEC
  - Rédaction de l'accord GPEC
  - Stratégie de négociation



- 1**
- Construction d'outils / référentiels emplois et compétences
  - Inventaire des facteurs d'évolution et des enjeux stratégiques de l'entreprise
  - Qualification des impacts : sélection des compétences cibles et prioritaires
  - Identification des besoins en profils par emploi

- 2**
- Positionnement des collaborateurs sur la cible, évaluation des écarts
  - Mise à disposition d'outils : LHH Skills' Map, outils Business Intelligence à façon

- 3**
- Définition d'orientation pour les filières et métiers en matière de recrutement / formation / mobilité / management des talents
  - Priorisation du plan de formation
  - Ingénierie de dispositifs de mobilité interne / externe

STRATÉGIE SOCIALE

CHANGE

COMPÉTENCES

MOBILITÉ

TALENTS

## Nos convictions

**Partir de la stratégie d'entreprise** pour prioriser et rendre très concret / **opérationnel le dispositif de gestion** des compétences.

**Cibler la démarche sur les métiers et compétences à fort enjeux**

**Se doter d'un outil digital dédié orienté vers l'action** et supportant une démarche durable permet de rendre le projet lisible et appropriable pour l'ensemble des parties prenantes.

**Capitaliser sur les outils et démarches existantes**

**Rester simple & modeste pour garantir l'opérabilité de la démarche**

**Développer la communication** pour donner du sens à la démarche et sensibiliser les salariés et les managers au sujet / **à la culture du développement de l'employabilité**

## Nos atouts



- Un très large référentiel emplois et compétences multisectoriel actualisé annuellement
- Une capacité à réaliser :
  - *Des études ponctuelles*
  - *L'ingénierie de dispositifs pérennes*
  - *La négociation d'accords*
  - *La mise en œuvre opérationnelle jusqu'à l'accompagnement de vos collaborateurs.*
- Des outils « responsive device », le LHH Skills Map.
- Une équipe dédiée.

### Zoom sur l'outil LHH Skills Map :

une solution digitale dédiée au pilotage stratégique de la mobilité et des compétences



*Simplicité d'utilisation  
Des processus orientés vers l'action*

#### Permet de :

- *Cartographier les compétences*
- *Partager la vision et les requis des postes*
- *Mesurer les écarts à la cible*
- *Piloter les effectifs*
- *Suivre les actions de développement*

## Ils nous ont fait confiance

- Alcatel-Lucent • Allianz • ADREA Mutuelle • Arianespace • AXA • Carrefour • Cerba HealthCare • Crédit Agricole Assurances • Engie • Groupe Caisse des Dépôts • HP • Microsoft • Natixis • NEOMA • SANOFI • SNCF • SAP • SPAC • SwissLife • Veolia •

CONTACT [eric.lhomme@lhhaltedia.fr](mailto:eric.lhomme@lhhaltedia.fr)  
01 44 91 50 00

LHH-Altedia fait partie du Groupe ADECCO, la ligne mondiale de conseil en ressources humaines