



PRÉPARATION DE LA RELEVÉ, RETENTION ET MOBILISATION ●●●●

Action Compétence aide les entreprises à améliorer concrètement leur rendement d'affaires en assurant la préparation de la relève, la rétention et la mobilisation par le perfectionnement de leurs employés. Pour bonifier l'efficacité organisationnelle, les entreprises gagnantes créent un avantage concurrentiel durable en alignant l'intégration et le développement de leurs talents sur leurs stratégies d'affaires de façon évolutive.

Préserver les compétences et les connaissances des travailleurs est un enjeu actuel de taille. Les entreprises devront remplacer les travailleurs qualifiés et compétents qui prennent leur retraite pour maintenir le niveau actuel de sécurité et d'efficacité des opérations, combiné à des enjeux de positionnement dans un marché en évolution constante.

Le développement et la reconnaissance des compétences sont des composantes clés de l'embauche et du maintien en poste d'employés performants et épanouis. Une démarche d'accompagnement structurée visant à relever les défis rencontrés et l'exploitation du plein potentiel des ressources.

Objectif :

- Identifier et évaluer les compétences nécessaires pour jouer son rôle et assumer ses responsabilités au sein de l'organisation;
- Fournir des éléments clés du succès reliés à l'atteinte des objectifs du poste dans l'action;
- Accompagner dans l'appropriation du poste ciblé et acquérir de nouvelles compétences;
- Augmenter sa performance au travail et ses compétences en gestion;
- Planifier et préparer sa relève.

Planifier la préparation de la relève à travers le développement des compétences, l'alignement sur les enjeux et les orientations de l'entreprise, c'est :

1. Évaluation des postes et rédaction des questionnaires d'analyse;
2. Rédaction de profils de compétences;
3. Évaluer le potentiel (traits de personnalité distinctifs, style de leadership, profil de gestion, sources de motivation);
4. Définir le plan de développement des compétences;
5. Planifier et élaborer les stratégies de transfert et de partage de connaissances.

Cela peut aussi être :

1. Fournir le coaching de gestion et de la performance;
2. Accompagnement dans l'intégration de son rôle de gestion au quotidien.