**EPSI I2 – 2020/2021**

**ATELIER GESTION DE COMPETENCES - ETUDE CAS**

**Votre projet :**

1. **Créer une ESN (entreprise de services du numérique) bordelaise.**

**Présenter votre ESN et son parcours de développement de 01 à 10 ans)**

**Rappel Généralités ESN :**

Une ESN est une entreprise spécialisée en services numériques répondant aux besoins d’externalisation des expertises, des services et des projets informatiques des directions informatiques des entreprises.

L'ESN peut par exemple réaliser un logiciel, un site web ou l'exploitation d'une infrastructure informatique.

L'ESN apporte de la valeur ajoutée à ses clients essentiellement à travers le savoir-faire et l'expertise numérique de ses salariés. Il s'agit donc d’une entreprise de services.

L'ESN doit principalement attirer et recruter des compétences spécialisées et faire croître la valeur ajoutée de sa masse salariale (amélioration des savoir-faire par la formation professionnelle, augmentation de l'ancienneté et de l'expérience, voir [indice Syntec](https://fr.wikipedia.org/wiki/Indice_Syntec), recrutement d'experts ou de talents reconnus, développement commercial des marchés à plus forte valeur ajoutée, management de la connaissance…).

1. **Etablir le diagnostic (GPEC) des postes à pouvoir**

La démarche de GPEC (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) a une réelle plus-value dans la gestion de vos Ressources Humaines. Elle sécurise la pérennité de l’entreprise en facilitant l’adaptation de vos métiers aux évolutions de votre environnement et en redonnant à vos salariés de [nouveaux leviers de motivation](https://www.manager-go.com/management/motivation.htm)et d’épanouissement personnel

* Définition [**des fiches de poste**](https://www.manager-go.com/ressources-humaines/dossiers-methodes/rediger-une-fiche-de-poste)avec les compétences clés qu’elles impliquent.
* Création de **parcours de mobilité** (national/étranger).
* **Cartographie** des postes (de 01 à 10 ans).
* Développement [**d'un plan de développement des compétences**](https://www.manager-go.com/ressources-humaines/plan-de-developpement-des-competences.htm)(ancien **plan de formation).**

**PDI**(Plan de Développement Individuel) : il fixe les moyens et les objectifs pour aider les collaborateurs à atteindre un niveau de compétence cible. Ce qui revient à combler le gap existant entre le niveau actuel et le niveau défini (exigé par une promotion, par exemple). Il prend la forme d'un plan d'action.

1. **Réaliser, pour chacun des postes à pourvoir, les annonces de recrutement (offre d’emploi)**
2. **Préparer les entretiens de recrutement (Position recruteur/recruté).**

**Durée de l’atelier : 05 heures**

**Document à remettre : Dossier avec résultats des 4 points demandés**