

Cartographie des Compétences

Publics concernés

Responsable / Chargé des Ressources Humaines, Partenaire social, Représentant du personnel, Manager, Responsable opérationnel, Dirigeant, Directeur administratif et financier, Directeur des Ressources Humaines, Responsable qualité...

Prérequis

Aucun prérequis n'est nécessaire.

Durée de la formation

5 jours.

En fin de formation, les bénéficiaires seront capables de :

Réaliser un état des lieux des emplois et des compétences de son entreprise.

Mobiliser chaque outil de la GPEC : fiche de poste, référentiel compétences, grille de polyvalence...

Anticiper et accompagner l'évolution de ses besoins en compétences.

Mettre en place son propre plan d'actions.

Suivi et évaluation

Mode de suivi :

En face à face

Evaluation :

QCM

Moyens pédagogiques et d'encadrements

- Apports théoriques : outils et méthodologies.
- Applications à partir d'études de cas, travaux pratiques.

Moyens techniques et livrable fin de formation

- Support de cours
- Attestation de formation

Lieux, dates et tarif de la formation

Contactez-nous par l'intermédiaire de notre site internet :

www.pole-formation-uimm-centrevaldeloire.com

Contacts

Voir en bas de page les adresses et numéros de téléphone de nos sites de formation en Région Centre-Val de Loire.

Programme

Clarifier les principes et enjeux d'une cartographie des compétences dans sa stratégie RH

- Acquérir le vocabulaire dédié :
 - Métier.
 - Activité.
 - Fonction.
 - Poste.
 - Catégorie.
 - Compétences
- Positionner cette démarche dans sa stratégie RH : organisation, formation, mobilité, gestion des âges, base de la politique salariale...
- Définir les étapes clés et le planning

Réaliser l'état des lieux des emplois et des compétences de son entreprise

- Construire une démarche de cartographie des compétences
- Créer les outils de gestion des compétences adaptés :
 - Riche de poste.
 - Référentiel compétences ...
- Définir des niveaux de compétences : échelle et définition des niveaux requis par l'entreprise.
- Réaliser le diagnostic des compétences :
 - L'identification des compétences requises.
 - Détection des compétences clés de son entreprise.

Détecter ses besoins en compétences et définir son plan d'action

- Identifier les écarts entre le bilan actuel et les besoins à moyen terme.
- Mettre en cohérence l'organisation et les compétences.
- Définir les plans d'actions et les priorités pour son entreprise.

S'assurer des conditions pour une mise en place réussie

- Impliquer le management dans la démarche.
- Prévoir les moyens et processus d'accompagnement.
- Anticiper les dysfonctionnements possibles.