



STAGE

Construire le référentiel de compétences

Mode d'emploi et outils pour construire son référentiel

“Les entreprises qui souhaitent mettre en place la GPEC se heurtent souvent à un manque d'outils autour des compétences. L'analyse et le développement des compétences constituant un enjeu majeur pour réussir dans la compétitivité mondiale, les fonctions RH doivent se doter de référentiels de compétences. Les managers étant les premiers relais dans l'identification et le développement des compétences de leur équipe, la fonction RH se doit de construire un référentiel compétences facilement compréhensible et utilisable pour tous.”

Pour qui ?

▫ Pour tous les responsables GPEC, responsable emplois et collaborateurs RH en charge de la construction des référentiels compétences.

Ce stage est centré sur l'identification et la construction des référentiels compétences (pour la GPEC de A à Z se référer au stage "Bâtir une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences" (réf. 1449) ou "Cycle Compétences" (réf. 6330).

Objectifs

- Comprendre l'intérêt de bâtir un référentiel de compétences.
- Savoir définir la notion de compétence et choisir son modèle. Identifier pour un emploi les compétences requises.
- Distinguer les niveaux de compétences génériques

et les niveaux spécifiques.

- Construire les grilles de niveaux de compétences.
- Se doter de dictionnaire de compétences.
- Savoir construire un référentiel compétences et l'intégrer dans la carte des métiers.

Programme

1_ Comprendre l'intérêt de bâtir un référentiel de compétences

- Identifier toutes les utilisations concrètes du référentiel compétences en GRH et en management.
- Identifier pour son entreprise les différentes utilisations possibles.

2_ Savoir identifier les compétences requises pour un emploi

- Identifier les différents modèles de compétences.
- Choisir son modèle de compétences pour son entreprise.
- Savoir identifier les compétences requises d'un emploi selon la règle des 3 D.
- Savoir regrouper les compétences par grands domaines de compétences.
- Définir pour son entreprise les compétences requises et les grands domaines.

3_ Définir les grilles de niveaux de compétences

- Comprendre l'intérêt de construire les niveaux de compétences.

- Distinguer les niveaux de compétences génériques et les niveaux spécifiques.
- S'entraîner à rédiger les niveaux de compétences génériques et spécifiques à partir d'un cas d'entreprise.
- Rédiger un dictionnaire de compétences.

4_ Savoir construire un référentiel compétences et rédiger le dictionnaire de compétences

- Connaître les étapes pour construire le référentiel compétences.
- Rédiger le dictionnaire de compétences.
- Savoir l'intégrer dans les supports d'entretiens annuels.
- Intégrer les compétences et leurs niveaux dans la carte des métiers.
- Avoir une approche pédagogique appropriée pour faire partager l'outil avec les managers.

Z Les + de cette formation Z

- C'est une formation-action car les participants réalisent au cours du stage des référentiels compétences à partir d'une étude de cas.
- Les participants s'entraînent à décrire les compétences et leurs niveaux pour leur propre entreprise.
- Des fiches outils "compétences" sont remises afin de favoriser la mise en œuvre dès le retour dans l'entreprise.

2 JOURS

Réf. 7269

46 € HT Paris
40 € HT Régions

1200 € HT

Paris
18 mars > 19 mars
20 mai > 21 mai
9 sep > 10 sep
21 oct > 22 oct
9 déc > 10 déc