# 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.