

ÉLABORER UN RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES ADAPTÉS

Durée (en heures)

14

Public concerné

Cette formation s'adresse principalement aux responsables RH/Emploi/ développement de l'entreprise.

Prérequis

Posséder les connaissances juridiques nécessaires sur les conventions collectives et/ ou les contrats d'assurance de personnes dans le cadre d'une entreprise.

But de la formation

- Assimiler la nécessité de mettre en place un référentiel compétences.
- Être capable de cerner la notion de compétence et choisir son modèle.
- Réussir à distinguer les différents niveaux de compétences et rédiger le dictionnaire de compétences.
- Parvenir à construire et maintenir son référentiel de compétences.

Programme

Saisir la nécessité de bâtir un référentiel de compétences :

Analyser les utilisations concrètes du référentiel de compétences en GRH et en management. Comprendre l'intérêt de la mise en place d'un référentiel de compétences et des différentes utilisations possibles pour son entreprise.

Définir la notion de compétences et choisir le modèle utilisé pour le modèle :

- Comparer les différents modèles de compétences.
- Effectuer un modèle de référentiel pour son entreprise.
- Parvenir à analyser les compétences requises d'un emploi selon la règle des 3 D.
- Parvenir à regrouper les compétences par grands domaines de compétences.
- Classifier pour son entreprise et les différents métiers qui s'y rapportent les compétences requises et les grands

domaines.

Définir les grilles de niveaux de compétences :

- Parvenir à comprendre l'intérêt de construire les niveaux de compétences.
- Classer les différents niveaux de compétences.
- Utiliser la bonne méthode à travers des exemples d'autres entreprises pour la rédaction d'un référentiel de compétences.

Parvenir à rédiger/construire un référentiel de compétences :

- Apprendre l'utilisation du référentiel pour construire le référentiel de compétences et le faire valider.
- Parvenir à rédiger le dictionnaire de compétences.
- L'intégrer dans les supports d'entretiens annuels.
- Trouver la bonne approche pédagogique pour faire partager l'outil avec les managers.

Méthodes pédagogiques

L'apprenant suivra cette formation avec un(e) formateur/formatrice en face à face pédagogique ou en petit groupe tous les jours de la semaine du lundi au samedi. Les heures pourront être modulables avec le ou la stagiaire. Le formateur et l'apprenant pourront s'ils le souhaitent, appliquer la formation sur le terrain, dans le principe pédagogique de la « formation-action ». STRAFORMATION décline cependant toute responsabilité en cas d'accident ayant lieu en dehors de leurs locaux. Les moyens pédagogiques utilisés seront les supports écrits mentionnés en annexe. La formation sera dispensée en inter, dans nos locaux équipés d'ordinateur connecté en réseau avec possibilité de faire des exercices en ligne sur internet et d'aborder les thèmes souhaités par la stagiaire avec des situations concrètes. La formation pourra avoir lieu au sein de l'entreprise cliente si cela leur est préférable.

Moyens pédagogiques

Le formateur adaptera le contenu pédagogique aux besoins de l'apprenant.

Fin de la formation

Une attestation de fin de formation sera délivrée à l'apprenant à l'issue du stage, dans laquelle il sera indiqué l'intitulé de la formation, la nature, la durée de l'action ainsi que les objectifs atteints.