

Formation : Construire un référentiel de compétences

Formation pratique - 2j - 14h00 - Réf. CRF

Prix : 1360 € H.T.



4,8 / 5

Nouvelle édition

Blended

Pour mettre en place une démarche GPEC, il est nécessaire de se doter d'outils de suivi des compétences. Vous acquerez durant ce cours une méthodologie pour décrire les fonctions et métiers, mettre en cohérence le référentiel avec la stratégie RH, le relayer auprès des managers et le suivre dans le temps.

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, le participant sera en mesure de :

- ✓ Acquérir une méthodologie pour décrire les fonctions et métiers et sélectionner les critères d'évaluations associés
- ✓ Mettre en cohérence le référentiel avec la stratégie RH
- ✓ Organiser son projet dans le temps
- ✓ Communiquer, impliquer et faire adhérer les managers

Public concerné

Responsables ou chargés de développement emploi/formation, responsables GPEC, directeurs et responsables RH, chargés de mission RH/recrutement.

Prérequis

Aucune connaissance particulière.

Méthodes et moyens pédagogiques

Travaux pratiques

Rédaction d'une compétence déclinée. Le participant détermine les rubriques de son référentiel.

Modalités d'évaluation

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

Programme de la formation

PARTICIPANTS

Responsables ou chargés de développement emploi/formation, responsables GPEC, directeurs et responsables RH, chargés de mission RH/recrutement.

PRÉREQUIS

Aucune connaissance particulière.

COMPÉTENCES DU FORMATEUR

Les experts qui animent la formation sont des spécialistes des matières abordées. Ils ont été validés par nos équipes pédagogiques tant sur le plan des connaissances métiers que sur celui de la pédagogie, et ce pour chaque cours qu'ils enseignent. Ils ont au minimum cinq à dix années d'expérience dans leur domaine et occupent ou ont occupé des postes à responsabilité en entreprise.

MODALITÉS D'ÉVALUATION

Le formateur évalue la progression pédagogique du participant tout au long de la formation au moyen de QCM, mises en situation, travaux pratiques...

Le participant complète également un test de positionnement en amont et en aval pour valider les compétences acquises.

1 La démarche compétences

- Le panorama des compétences.
- Cerner tous les enjeux de la démarche compétence.
- Faire le lien avec les métiers.
- Les différents outils de gestion des compétences et leurs liens : profil de poste, fiche de fonction...
- Identifier les compétences techniques et comportementales d'un métier.
- Faire la différence entre la compétence et le potentiel.

Travaux pratiques

Répondre à un outil de gestion de projet pour déterminer les enjeux de cette démarche.

2 L'organisation et la mobilisation des acteurs

- Organiser son projet dans le temps.
- Introduction à la mise en place du référentiel.
- Lister et planifier les différentes étapes.
- Créer des groupes de travail. Identifier les personnes concernées et rôle de chacun.
- Constituer un comité de pilotage.
- Faire valider le référentiel et sélectionner les valideurs.

Travaux pratiques

Planning prévisionnel des grandes étapes.

3 Elaborer son référentiel de compétences

- Distinguer les différents référentiels : métier, emploi, compétences...
- Le rôle et l'utilité d'un référentiel de compétences.
- Donner du sens à son référentiel.
- L'utilisation du référentiel : mobilité, recrutement, l'évaluation des compétences, la formation.
- Décrire les fonctions et métiers de l'entreprise avec méthode et établir leur cartographie.
- Mettre en place un outil accessible et pertinent : l'importance d'une vision systémique et raisonnable du projet.
- Rédiger les compétences avec des verbes d'action.
- Associer des critères d'évaluations à chaque métier.

Travaux pratiques

A quoi peut ressembler mon référentiel compétences ? Analyse à partir de cas concrets.

4 Rédiger des fiches emplois : méthode

- Connaître les différents modèles de fiches.
- Identifier les éléments clés d'une description.
- Décrire les emplois et extraire la compétence.

Travaux pratiques

Rédaction d'une fiche emploi.

MOYENS PÉDAGOGIQUES ET TECHNIQUES

- Les moyens pédagogiques et les méthodes d'enseignement utilisés sont principalement : aides audiovisuelles, documentation et support de cours, exercices pratiques d'application et corrigés des exercices pour les formations pratiques, études de cas ou présentation de cas réels pour les séminaires de formation.
- À l'issue de chaque formation ou séminaire, ORSYS fournit aux participants un questionnaire d'évaluation du cours qui est ensuite analysé par nos équipes pédagogiques.
- Une feuille d'émargement par demi-journée de présence est fournie en fin de formation ainsi qu'une attestation de fin de formation si le participant a bien assisté à la totalité de la session.

MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS

L'inscription doit être finalisée 24 heures avant le début de la formation.

ACCESSIBILITÉ AUX PERSONNES HANDICAPÉES

Pour toute question ou besoin relatif à l'accessibilité, vous pouvez joindre notre équipe PSH par e-mail à l'adresse psh-accueil@orsys.fr.

5 Expliquer et faire vivre son référentiel de compétences

- Communiquer, impliquer et faire adhérer les managers.
- L'importance de l'appropriation des référentiels par les collaborateurs.
- Suivre et mettre à jour son référentiel afin qu'il ne soit pas obsolète dans les mois qui suivent sa création.
- Expliquer les avantages de ce référentiel afin qu'il devienne un outil avec du sens.

Travaux pratiques

Jeu en équipe sur la communication du référentiel.

Parcours certifiants associés

Pour aller plus loin et renforcer votre employabilité, découvrez les parcours certifiants qui contiennent cette formation :

- [Parcours certifiant Gestion des compétences et parcours professionnels - Réf. ZGG](#)

Options

Blended : 105 € HT

Approfondissez les connaissances acquises en formation grâce aux modules e-learning de notre [Chaîne e-learning recrutement et formation](#). Un apprentissage flexible et complet, à suivre à votre rythme dès le premier jour de votre présentiel.

Dates et lieux

CLASSE À DISTANCE

2026 : 8 juin, 10 sep., 7 déc.

PARIS LA DÉFENSE

2026 : 8 juin, 10 sep., 7 déc.