Bâtir le Référentiel Emplois Compétences

Vous mettez en place une GPEC, nous vous accompagnons dans l'élaboration de votre cartographie des Emplois et Compétences.

ARPEGE FORMATION

Les objectifs prioritaires.

Identifier les compétences mises en action à chaque emploi.

Faire apparaître les compétences communes et les compétences propres à chaque emploi/poste.

Cerner les passerelles vers les métiers cibles et bâtir les outils de la mobilité interne

Les outils pédagogiques.

Modélisation des référentiels et de la cartographie.

Interview des salariés en poste, validation des référentiels par des salariés.

Support des référentiels adaptés à vos besoins.

Durée de référence (hors personnalisation).

2 jours

Notre approche pédagogique.

1 Description des emplois actuels.

- Recueil des descriptifs des emplois en terme de missions, activités, performance et contribution de l'emploi.
- Repérage et analyse des compétences développées pour chaque emploi.
- Le recueil des données est réalisé par interview et observation des salariés en poste.

2 Cadrage de la mission.

- Entretiens avec la direction :
- Les enjeux et objectifs placés en la GPEC
- L'organisation actuelle, les métiers et les outils existants
- Exploitation attendue des référentiels
- Modélisation des référentiels "emplois et compétences"
- Constitution du groupe de pilotage

3 Formalisation des référentiels Emplois et Compétences.

- Reprise systématique des interviews avec mise en forme des compétences émergentes.
- Structuration des compétences par famille.
- Situation des emplois dans le processus de production.
- Identification des performances et résultats collectifs attendus.
- Identification des compétences transversales aux emplois.
- Ciblage des activités et des compétences clefs (sensibles et stratégiques).

4 Validation des référentiels Emplois et Compétences.

- Confrontation des descriptifs d'emplois, des compétences et familles de compétences définies à l'avis d'un groupe de salariés et de cadres.
- Validation par le groupe de pilotage de l'ensemble des référentiels.

5 La cartographie des Emplois et des Compétences.

- Ciblage des mobilités internes prévisionnelles tenant compte des évolutions techniques et stratégiques, des âges...
- Identification des passerelles entre les emplois ou métiers types et/ou ciblés : compétences communes, compétences à maîtriser, niveau de performance attendue.
- Réflexion prospective sur le positionnement des collaborateurs, la mise en oeuvre de la mobilité interne, la professionnalisation des collaborateurs...

Nos consultants :

Les intervenants que nous mobilisons pour votre projet justifient d'un parcours en entreprise et d'une connaissance opérationnelle des problématiques qui sont les vôtres.

Notre méthodologie INTRA:

Sur-mesure : nos formations intra-entreprises s'entendent comme la personnalisation des socles pédagogiques présentés par nos fiches-programmes.

Synergie créativité pédagogique - expertise métier : nous concevons notre métier comme la combinaison entre expertise et créativité pédagogique. Notre organisation en mode projet entre les consultants et le bureau d'ingénierie vous garantit une approche différente, l'utilisation des outils pédagogiques les plus pertinents (vidéos, serious games, e-learning, etc.) et ce, en phase avec vos exigences «temps - budget».

Etre évalué selon vos critères : il nous semble légitime d'être évalué selon vos critères. Cette évaluation commence par l'identification de vos critères opérationnels attendus au terme de la formation. ARPEGE vous propose une solution en ligne d'évaluation des formations.

ARPEGE GROUPE

Lille - Tourcoing - Paris - Lyon - Marseille - Amiens Téléphone : 0 826 202 202 Mail : contact@arpege-formation.fr