

Toute entreprise a sa propre façon d'envisager la gestion des ressources humaines. Selon son histoire, sa taille, son appartenance à un groupe, la fonction RH peut être plus ou moins développée et représentée par un responsable RH à part entière ou exercée à temps partiel. Anticiper sur les compétences nécessaires n'est pas évident dans une gestion RH à flux tendu comme c'est souvent le cas dans les PME...

Dans la réforme de la Formation professionnelle, l'accent mis sur la qualification et la certification implique de relier les acquis des formations aux fonctions et aux compétences individuelles des salariés.

A partir de votre demande spécifique et de votre problématique interne, **le diagnostic Compétences clés** propose un accompagnement auprès de la fonction RH de votre entreprise afin de :

- **Définir les compétences clés des emplois sensibles ou stratégiques**
- **Exploiter les définitions faites selon les chantiers RH prioritaires de l'entreprise**

Par exemple : recrutement et intégration des nouveaux des salariés, orientations formation et plan de formation prévisionnel, suivi des parcours professionnels et des carrières, lutte contre la pénibilité etc.

Dans un premier temps, les échanges avec le responsable RH portent sur :

- l'organisation de l'entreprise, sa spécificité
- les caractéristiques du personnel
- les priorités et les pratiques RH (recrutement, formation, gestion des carrières...)

Un recueil d'informations a lieu à ce stade sur le site de l'entreprise. **Les emplois sensibles ou stratégiques** sont ensuite identifiés à l'aide d'une grille de critères.

L'exploration et l'analyse se poursuivent par **la définition des compétences clés** sur les emplois retenus, à partir des sources internes fournies par l'entreprise (fiches de postes) et des documents extraits de plusieurs autres sources : CQP lorsqu'ils existent, référentiels métiers des branches professionnelles, des fiches ROME (répertoire des métiers de Pôle Emploi), fiches APEC et également bases de données constituées par ephi-formation.

Chaque emploi est présenté sous la forme **d'une carte visuelle Mission, Compétences, Activités Principales**; voir des exemples sur notre site.

Si c'est faisable et souhaité, des entretiens ont lieu avec les titulaires de ces emplois afin qu'ils enrichissent les définitions, validées par la RRH avant diffusion et exploitation.

Déroulement prévisionnel de l'intervention à ajuster avec l'entreprise :

. **Echange préalable et collecte des données** concernant l'entreprise, son activité et son évolution, exploration des enjeux RH qui en découlent : recrutements, mobilité....

Focus sur les emplois sensibles (lesquels et pourquoi), anticipation des changements à venir, impacts prévisibles en termes d'acquisition de compétences ou de qualifications.

Une demi-journée sur le site de l'entreprise

. **Définition des compétences clés sur les emplois retenus**

1 j à 2 jours de rédaction selon le nombre d'emplois et les entretiens (à réaliser sur le site).

. **Réunion de synthèse pour l'exploitation des données avec la RRH**

Une demi-journée sur le site de l'entreprise

A l'issue de la synthèse: formalisation définitive des compétences clés et selon les cas, remise soit d'un fiche de préconisations ou d'un plan d'actions RH élaboré avec le responsable lors de la réunion.

Modalités de réalisation : Action d'Accompagnement/ Conseil RH de 2 à 4 jours en totalité. Cette durée est à revoir si le volume des emplois est important (plusieurs sites par exemple). Coût : Déterminé sur proposition après recueil de votre demande.

Cette action peut être proposée sous la forme d'une formation/ actions. Nous consulter. Intervenante : Sylvie SASSI d'ephi-formation.