

Gestion des compétences

Diagnostiquer les compétences disponibles

2 jours (14 heures)

Initiation

Présentiel ou classe à distance

à partir de

1655 € HT par personne (TVA en vigueur)

 **Repas inclus en présentiel**

Contenu mis à jour le 25/09/2026. Document téléchargé le 11/10/2026.

L'évolution des organisations et des modes de pilotage incitent fortement les managers et les équipes à consolider régulièrement le contenu de leur métier et de leur pratique professionnelle. Aussi, savoir diagnostiquer puis transmettre les compétences clés, est devenu une nécessité stratégique pour les entreprises. Il appartient ainsi à la fonction RH de mettre en place à travers la GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels), des actions qui favorisent une gestion proactive des compétences stratégiques.

Objectifs

- Mettre en place une véritable méthodologie pour anticiper ses besoins en compétences et définir un référentiel propre à l'entreprise
- Maîtriser les outils d'évaluation des compétences
- Articuler au mieux gestion des compétences et plan de développement des compétences.

[Les compétences visées par cette formation font l'objet d'une évaluation.](#)

Compétences acquises

Mettre en place des outils d'évaluation des compétences adaptés à votre entreprise

À qui s'adresse cette formation ?

Responsables des ressources humaines et du personnel

Toute personne s'engageant dans une démarche de gestion des compétences

Prérequis

Avoir une première expérience dans la fonction RH

Programme

1 Pendant votre formation

Gestion des compétences

Connaître les notions essentielles

Analyser les étapes clés : conditions de succès et préalables essentiels

- Articuler GEPP/GPEC
- Connaître le cadre juridique de la GEPP
- Constituer une équipe projet et identifier les principaux jalons
- Communiquer sur la démarche et impliquer la direction
- Identifier le rôle des Institutions Représentatives du Personnel (IRP) et la place de l'encadrement
- Faire des managers des partenaires motivés

Analyser les compétences requises et diagnostiquer les compétences disponibles : adopter une méthodologie

- Définir les concepts métier, emploi et compétence
- Distinguer gestion des compétences, gestion par les compétences, GPEC, Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP)

Identifier les besoins de l'entreprise : les compétences utiles de demain

- Analyser la stratégie de l'entreprise
- Identifier les besoins en ressources humaines : emplois, compétences

Exercice d'application : élaboration de scénarios pour analyser les besoins futurs en termes d'emplois et de compétences

Analyser l'existant : identifier les compétences disponibles

- Périmètre de l'analyse : les emplois à cibler, les compétences à évaluer
- Recenser les différents outils et définir leurs conditions de mise en place
- Construire une cartographie des métiers, un référentiel de compétences...
- Connaître les outils individuels d'évaluation des compétences : entretien annuel, bilan de compétences, auto évaluation...
- Les utiliser à bon escient dans une démarche compétences

Exercice d'application : élaboration d'un référentiel de compétences

Mettre en place un plan d'action

- Identifier et construire les mesures correctives et les plans stratégiques RH

Mobiliser et déployer les compétences vers les nouveaux besoins

Définir le format de la transmission des compétences

- Le dispositif de tutorat
- L'organisation apprenante : la définir et identifier les leviers pour une mise en place en pratique

Associer recrutement et mobilité interne à la démarche de développement des compétences

- Développement des compétences et fidélisation : recenser les alternatives au recrutement
- Identifier les avantages d'un dispositif de mobilité interne
- Concilier la politique de développement des compétences avec les souhaits d'évolution des salariés et les outils
- Charte de mobilité interne, bourse d'emploi, identifier les mesures incitatives à proposer pour favoriser les candidatures à la mobilité

Mettre en adéquation gestion des compétences et formation

- Fixer les priorités et faire les bons choix

Financement

Plusieurs dispositifs de financement sont accessibles via les OPCO (Opérateurs de Compétences), organismes agréés par le ministère du Travail dont le rôle est d'accompagner, collecter et gérer les contributions des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle.

Pour plus d'information, une équipe de gestionnaires SKOLAE Formation spécialisée vous accompagne dans le choix de vos formations et la gestion administrative.

[Nous contacter pour en savoir plus →](#)

Intervenants

Brigitte FERMAUD

Formatrice en recrutement,
prévention des RPS, management
et préparation à la retraite,
OMNICITE

Jérôme MARTINET

Expert en développement des
compétences

Modalités pédagogiques

Équipe pédagogique :

Un consultant expert de la thématique et une équipe pédagogique en support du stagiaire pour toute question en lien avec son parcours de formation.

Techniques pédagogiques :

Alternance de théorie, de démonstrations par l'exemple et de mise en pratique grâce à de nombreux exercices individuels ou collectifs. Exercices, études de cas et cas pratiques rythment cette formation.

Ressources pédagogiques :

Un support de formation présentant l'essentiel des points vus durant la formation et proposant des éléments d'approfondissement est téléchargeable sur notre plateforme.

[Accessibilité aux personnes en situation de handicap](#)

Détails de la session

Du 16 septembre 2027 au 17 septembre 2027 (2 jours / 14 heures)

À distance

Du 16 septembre 2027 au 17 septembre 2027 **À distance**

- 16 septembre 2027 9h00 – 17h30
- 17 septembre 2027 9h00 – 17h30