

5 étapes clés pour construire une stratégie de cartographie des compétences

Comment cartographier simplement toutes les compétences de vos collaborateurs ? Une méthodologie en 5 étapes pour construire une cartographie efficace.

La méthodologie du plan d'actions

La méthodologie pour construire une stratégie de cartographie des compétences

Si chaque initiative a un plan d'action qui lui est propre, il existe une méthodologie simple, en 5 étapes pour garantir le succès de votre cartographie des compétences.

- Étape 1 : Préparer votre projet
- Étape 2 : Définir la structure du référentiel de compétences
- Étape 3 : Déterminer le système de notation des compétences
- Étape 4 : Considérer les attentes des collaborateurs
- Étape 5 : Faire évoluer votre cartographie



Les 5 étapes clés du plan d'action de la cartographie

01 Préparez le terrain

La première question à vous poser concerne l'objectif de votre cartographie des compétences. Vous souhaitez identifier les besoins de formation ? Recruter de nouveaux profils ? Les réponses à ces questions vous permettront de formuler vos objectifs et de savoir vos interlocuteurs clés. En ce qui concerne l'équipe, il vaut mieux toujours inclure l'ensemble des entités de votre entreprise. C'est-à-dire au moins un membre de l'équipe RH, des managers et éventuellement quelques collaborateurs.

02 Structurez votre référentiel

Un bon référentiel de compétences est pertinent et utile pour les managers, les collaborateurs et les RH. En effet, un référentiel de compétences est structuré autour des métiers, postes, départements et divisions d'une entreprise. Pour cette raison, il est important d'étendre votre analyse afin de capter toutes les compétences en mouvement. Votre cartographie sera enrichie par les données de votre référentiel de compétences.

03 Déterminez un système de notation

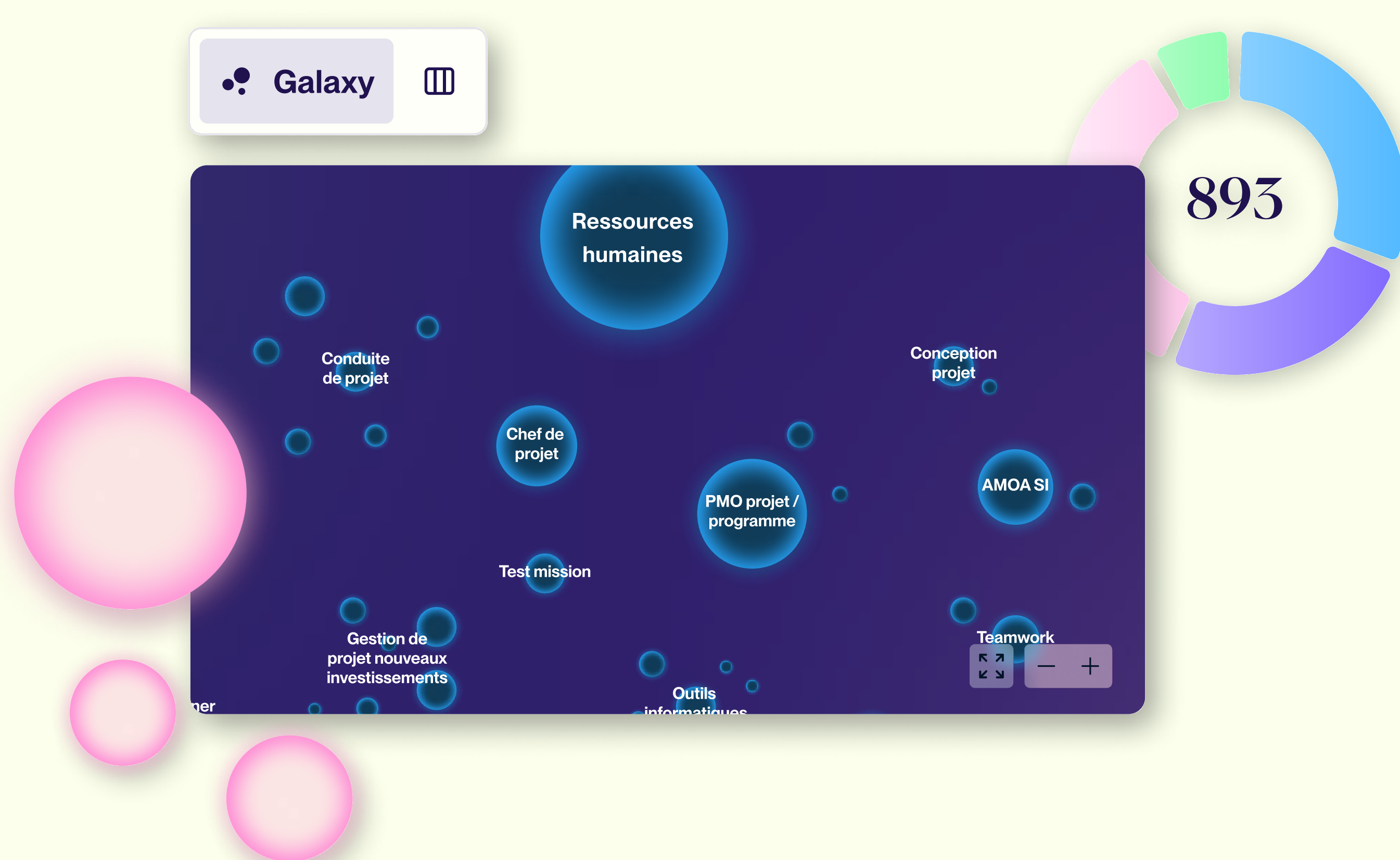
Une fois que vous avez une idée des critères de votre référentiel de compétences, il convient d'établir un système de notation. Celui-ci doit être personnalisé en fonction des types de compétences identifiées, et ainsi reposer sur des données objectives et à jour. N'hésitez pas à prévoir des tests entre membres de l'équipe avant de communiquer aux collaborateurs. Dans ce contexte, la digitalisation de vos outils est une nécessité.

04 Considérez vos collaborateurs

Collecter les niveaux d'expertises auprès de vos collaborateurs, est l'occasion de favoriser l'auto-déclaration des compétences. Ainsi, vous pourrez capter les compétences et maintenir à jour votre référentiel. Dans un contexte où les compétences évoluent très rapidement, le soutien de vos collaborateurs est indispensable !

05 Améliorez votre cartographie

Ça y est, votre cartographie est prête à l'emploi. Vous avez structuré, testé, amélioré et maintenant il est temps de l'intégrer à vos processus RH. D'abord, la cartographie des compétences et métiers peut servir à appuyer certaines décisions opérationnelles, notamment au niveau de la GPEC. Ensuite, c'est un outil sur lequel vous pouvez compter pour entamer une démarche de Strategic Workforce Planning. Enfin, garantir une cartographie des compétences pérenne, passe par la mise en place de rendez-vous réguliers.



Vous connaissez désormais les 5 étapes pour réussir votre référentiel de compétences. Ce qui est pratique avec cette liste, est qu'il s'agit d'une méthodologie que vous pouvez aussi appliquer aux mises à jour de votre cartographie des compétences.

Vous travaillez sur l'expérience de vos talents ?

Nous pouvons vous aider à améliorer vos processus RH, tout en rendant vos collaborateurs acteurs de leur évolution.

[RENCONTREZ-NOUS →](#)