

► Gestion des RH  
► Formation en Intra-entreprise



**Décrire les fonctions et les emplois**

3 jours  
[ 21 heures ]  
GRHRH149

plan de cours disponible à l'adresse <http://www.adhara.fr/rh-grhrh149.aspx>

## OBJECTIF

- A l'issue de cette formation le participant sera capable de :
- Connaître les différentes approches et leurs complémentarités.
  - Acquérir une méthode pour décrire les fonctions.
  - Se doter de grilles d'entretien.
  - Acquérir les savoir-faire pour mener un entretien.

## PUBLIC

Cadre de la fonction RH, assistante RH, manager, analyste...

## PÉDAGOGIE

La pédagogie est basée sur le principe de la dynamique de groupe avec alternance d'apports théoriques, de phases de réflexion et de confrontation d'expériences. Des exercices pratiques accompagnent les apports théoriques et permettent un entraînement concret.

## RÔLE DU FORMATEUR

Le formateur est attentif à ce que chaque participant s'approprié méthodes et outils. Il pratique un accompagnement comportemental personnalisé à chaque apprenant par des méthodes d'écoute et de questionnement.

## OUTILS UTILISÉS

### selon les besoins de la formation

- Écoute active
- P.N.L. (programmation neuro-linguistique) et A.T. (analyse transactionnelle) Systémique (analyse des systèmes)
- Vidéo - jeux de rôles et analyse - Les jeux vidéos sont pris dans la pratique des personnes dans leurs vécus
- Télévision et caméra
- Un support de cours est distribué à chaque participant.

## POINTS FORTS

Chaque participant recevra avant le stage un document sur lequel il précisera ses attentes. Ce document permettra au formateur d'orienter la formation en fonction des objectifs de chacun.

## CONTENU

- 1 Comprendre le rôle fondamental des descriptions de fonction dans la GRH

► Gestion des RH  
 ► Formation en Intra-entreprise



**Décrire les fonctions et les emplois**

3 jours  
 [ 21 heures ]  
 GRHRH149

plan de cours disponible à l'adresse <http://www.adhara.fr/rh-grhrh149.aspx>

- > Les descriptions de fonctions au cœur de la GRH (appréciation, formation, GPEC, recrutement).
- > Comprendre la nécessité de clarifier les rôles de chacun.
- > Anticiper l'obsolescence rapide des descriptions et se doter d'une démarche pour structurer sans figer la description.

## 2 Différencier les différents périmètres de description des fonctions

- > Connaître les différentes typologies de description
- > Décrire les fonctions pour les regrouper en emplois types dans une démarche GPEC
- > Décrire les fonctions pour en extraire les compétences
- > Décrire les fonctions dans le cadre d'une classification (prendre en compte les critères classants)
- > Décrire les fonctions pour manager au quotidien.

## 3 Les bonnes questions à se poser pour conduire la démarche

- > Comment choisir les analystes ?
- > Quels interlocuteurs choisir pour recueillir l'information ?
- > Auto description ou interview ?
- > Comment actualiser les descriptions ?
- > Faut-il décrire des fonctions ou des emplois repères ?

## 4 Acquérir une méthode pour décrire les fonctions

- > Savoir décrire la fonction et extraire la compétence
- > Connaître les éléments clés d'une description de fonction
- > S'entraîner à rédiger des descriptions de fonction

## 5 S'entraîner à la conduite d'entretiens d'analyse de fonction

- > Se doter d'un guide d'entretien pour mener un interview
- > S'entraîner à mener un entretien entre un analyste et un interviewé.
- > Quelles questions poser ?
- > Comment rédiger les dossiers d'analyse ?