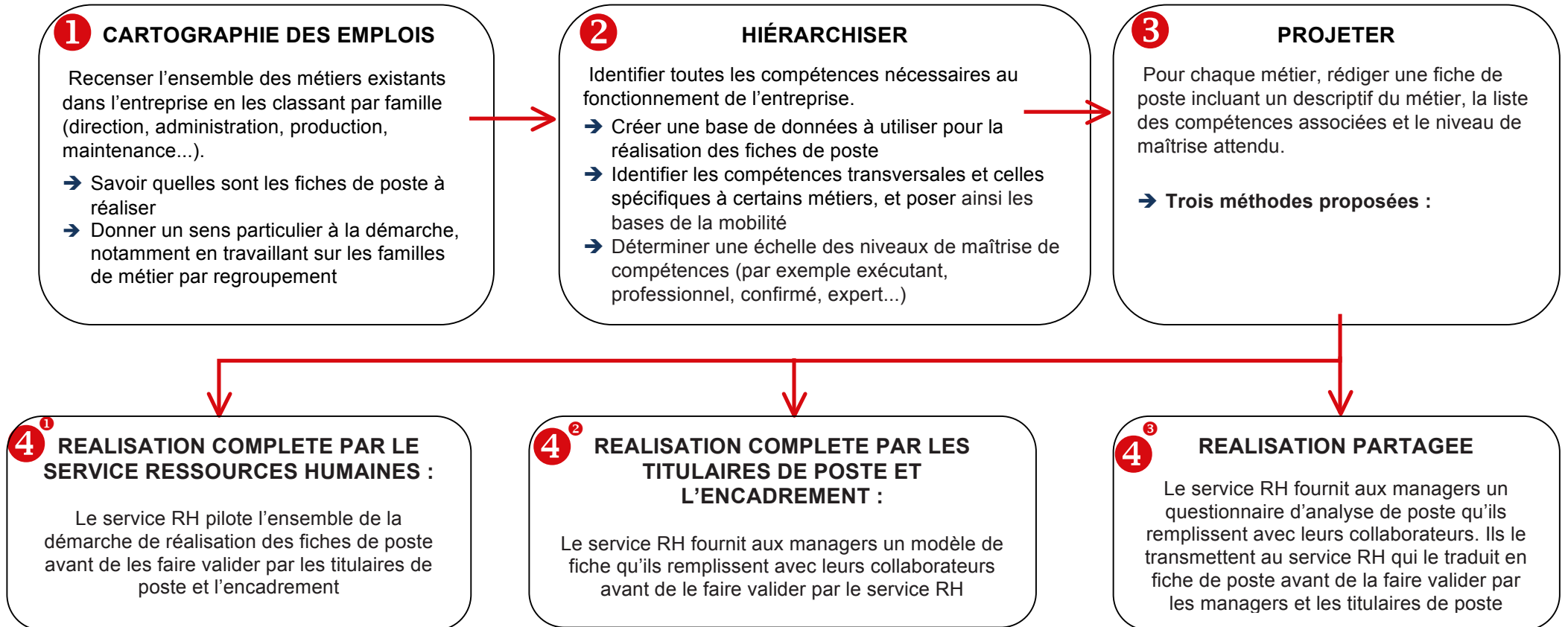




# RÉALISER DES FICHES METIERS



## Téléchargez les outils associés :

- 2** [Le dictionnaire des compétences du Club Compétences Industrie de Strasbourg](#)
- 3** [Le guide de rédaction de fiches de poste](#)
- 3** [Des modèles de fiches de poste](#)
- 3** [Un modèle de questionnaire d'analyse de poste](#)



## Les incontournables

**Une communication continue** : les salariés ont souvent une perception négative de la gestion des compétences, considérée comme un préalable aux plans sociaux. La communication appliquée pendant toute la démarche doit donc respecter les notions de clarté et de transparence afin de lever tout malentendu.

**L'implication des acteurs** : la réussite d'une telle démarche ne dépend pas seulement de la pertinence des outils conçus, mais surtout de la capacité des acteurs de l'entreprise à se les approprier. C'est pourquoi il est important de les impliquer dès que possible dans la démarche, tel que le propose le processus ci-contre.



## Les "plus"

**La neutralité** : pour éviter de nourrir la méfiance des salariés, le fait de confier la démarche de conception des fiches de poste à un tiers peut être rassurant. De même, le fait d'avoir recours aux outils territoriaux proposés par le Club Compétences Industrie, tels que le dictionnaire des compétences ou la cartographie des emplois, peut également contribuer à garantir une forme de neutralité.

**Un comité de pilotage** : réunir des représentants de l'ensemble des acteurs de l'entreprise au sein d'un comité de pilotage est une manière particulièrement efficace de les impliquer, en les faisant participer à toutes les étapes de conception des outils -analyse, validation, suivi...

**Être disponible** : afin de répondre aux questions, de rassurer, d'expliquer une partie de la démarche, certains services RH créent des permanences spécifiques ou pratiquent le "bureau ouvert" à certaines



## Les points de vigilance

**L'adhésion des managers** : les managers peuvent être réticents à s'impliquer dans la démarche, et particulièrement l'encadrement de terrain plus tourné vers la gestion du quotidien que vers les projections à moyen et long termes. Une attention toute particulière doit être portée aux managers qui sont, en tant qu'utilisateurs des outils conçus, une des clés de réussite de la démarche.

**Des outils à jour** : les fiches de poste sont amenées à évoluer dans le temps. Il est possible de demander aux acteurs de l'entreprise -annuellement par exemple- d'indiquer les évolutions sur certains métiers. Certaines entreprises confient cette tâche aux nouvelles recrues qui, avec leur regard neuf, peuvent pointer les écarts possibles entre la fiche de poste et ce qu'ils ont pu découvrir du métier pendant leur période d'essai.