

INGÉNIERIE DES COMPÉTENCES

; Phase 1 : Analyse de poste

; Phase 2 : Dynamisation du transfert des compétences

; Phase 3 : Mise en lien des besoins et des offres

; Phase 4 : Suivi de l'adaptation à un poste

Durée : 13 jours

INGÉNIERIE DES COMPÉTENCES

Phase 1 : Analyse de poste

/ Descriptif

1/ Concerne une entreprise qui adopte une politique d'évolution de carrières et un Responsable de Service, soucieux d'analyser l'évaluation interne

2/ Entretien en termes d'analyse de poste avec le Responsable opérationnel

/ Objectifs

L'Ingénierie de Compétences se propose dans la "phase 1" de :

1/ Cerner une situation professionnelle (l'ensemble des missions, activités, tâches techniques, organisationnelles, humaines) à assumer dans un poste

2/ Analyser les critères de performance liés à au but, à la mission ou au rôle souhaité

3/ Préciser les critères de réussite du poste

4/ Vérifier les conditions de réalisation liées à un objectif et aux activités

5/ Identifier les moyens ou ressources à disposition (matériels, humains, financiers, logistiques, temporels)

6/ Analyser les activités attendues mais qui ne sont pas explicitement prescrites (obligation implicites de production, de résultat, définition de mission et de rôle aussi bien que celles de tâches, initiatives...) et celles qui le sont

/ Principaux cadres d'utilisation

1/ Gestion d'un service

- rendre plus performant un service
- mettre en adéquation la notion de mieux être avec celle de rentabilité

2/ Promotion interne

- faire coïncider au mieux les compétences de la personne avec les impératifs de l'entreprise

3/ Bilan de carrière

- favoriser la construction d'un projet professionnel cohérent et durable

/ Modalités

Passation individuelle

INGÉNIERIE DES COMPÉTENCES

Phase 2 : Dynamisation du transfert de compétences

/ Public

Concerne des salariés cadres ou non cadres désirant évoluer en termes de tâches et de responsabilités

! Contenu

- 1/** Identification, formalisation et hiérarchisation des compétences à partir de l'analyse du:
 - . parcours individuel
 - . poste actuel et fonction tenue
 - . poste à pourvoir
- 2/** Identification des compétences d'écart

/ Objectifs

L'ingénierie de Compétences s'appuie sur une évaluation des compétences pour:

- 1/** apprécier
 - les capacités générales méthodologiques, techniques, relationnelles, créatives
 - les capacités mises en œuvre sur le poste occupé
- 2/** prévoir le développement de certaines capacités en adéquation avec les compétences à mettre en œuvre dans le nouveau poste.
 - mesurer les compétences écarts
 - établir la corrélation entre les capacités professionnelles exercées et les exigences du poste futur
- 3/** estimer la probabilité de réussite professionnelle par un pronostic de projection

/ Principaux cadres d'utilisation

- 1/ Promotion interne**
 - se situer dans une échelle évolutive pour faire coïncider au mieux les compétences de la personne avec les impératifs de l'entreprise
 - évaluer les "compétences écarts" manquantes pour une autre prise de fonction de poste
- 2/ Bilan de carrière**
 - prendre conscience de ses capacités, de ses atouts afin de construire un projet professionnel et personnel cohérent et durable
- 3/ Formation**
 - envisager une formation qui permettrait au candidat d'acquérir et de développer les "compétences écarts" identifiées et analysées

/ Modalités

Passation individuelle

INGÉNIERIE DES COMPÉTENCES

Phase 3 : Mise en lien des besoins et des offres

/ Public

Concerne des salariés cadres ou non cadres ayant déjà fait une évaluation de compétences et désirant les mettre en œuvre sur une prise de fonction dans un nouveau poste.

/ Contenu

- 1/ Diagnostic de la situation
- 2/ Définition des "compétences écarts"
- 3/ Elaboration de stratégie
- 4/ Plan d'action envisagé

/ Objectifs

L'ingénierie de Compétences se propose dans la phase 3 de s'appuyer sur une négociation des compétences pour:

- 1/ ajuster
 - les capacités générales acquises sur les plans méthodologiques, techniques, relationnels, créatifs au nouvel environnement professionnel
 - les capacités "transversales" à mettre en œuvre sur le poste occupé
- 2/ faire le lien entre le développement de certaines capacités avec les compétences écarts et les nouvelles compétences demandées

/ Principaux cadres d'utilisation

- 1/ Promotion interne:
 - diagnostiquer les besoins et les offres
 - adapter le candidat à une nouvelle fonction
- 2/ Bilan de carrière
 - construire un projet professionnel et personnel cohérent et durable
- 3/ Formation
 - mettre en application les nouvelles compétences acquises

/ Modalités

Passation individuelle

INGÉNIERIE DES COMPÉTENCES

Phase 4 : suivi de l'adaptation au poste

/ Public

Concerne des salariés cadres ou non cadres venant de prendre une fonction à un nouveau poste

/ Contenu

Identification des nouvelles tâches réalisées et de l'environnement professionnel
Appréciation des compétences existantes

/ Objectifs

L'ingénierie de Compétences propose dans la phase 4 de s'appuyer sur l'évaluation des nouvelles compétences pour:

- 1/ apprécier
 - les nouvelles capacités générales méthodologiques, techniques, relationnelles, créatives
 - les nouvelles capacités mises en œuvre sur le poste occupé
- 2/ établir le suivi du nouveau candidat à sa fonction
- 3/ estimer la réussite professionnelle et l'adéquation entre la performance du salarié, la rentabilité attendue et le mieux être

/ Principaux cadres d'utilisation

- 1/ Promotion interne
 - devenir un membre moteur d'une nouvelle équipe
- 2/ Bilan de carrière
 - établir la base de la construction de la première étape d'un projet professionnel et personnel cohérent et durable

/ Modalités

Passation individuelle