

RESSOURCES HUMAINES ET COMMUNICATION

Thème 2 : compétences / potentiel

L'organisation est confrontée à une double exigence : répondre à ses besoins de travail en trouvant les compétences nécessaires, mais aussi tenir compte de l'aspiration de chacun à pouvoir développer son potentiel.

Des tensions peuvent ainsi apparaître entre les aspirations individuelles et les intérêts de l'organisation. Il convient donc d'inscrire les compétences dans les parcours des individus avec comme finalité, non seulement la recherche de la performance, mais aussi la contribution à une forme d'épanouissement professionnel.

Ch. 5 Comment définir les besoins en compétence de l'organisation ?

Ch. 6 Comment répondre aux besoins de compétence de l'organisation ?

Ch. 7 Peut-on évaluer les compétences mais aussi le potentiel d'un individu ?

Ch. 8 La gestion des compétences permet-elle de garantir l'employabilité de l'individu ?

Ch.5 Comment définir les besoins en compétence de l'organisation ?

Le fonctionnement et la performance de l'organisation reposent notamment sur les *compétences* qui y sont mobilisées. Dans le cadre général de la *gestion prévisionnelle des emplois et des compétences* (GPEC), la définition des emplois, en termes de compétences attendues et de qualifications recherchées, constitue un préalable incontournable.

I La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences

II Compétences

III Qualification et emploi

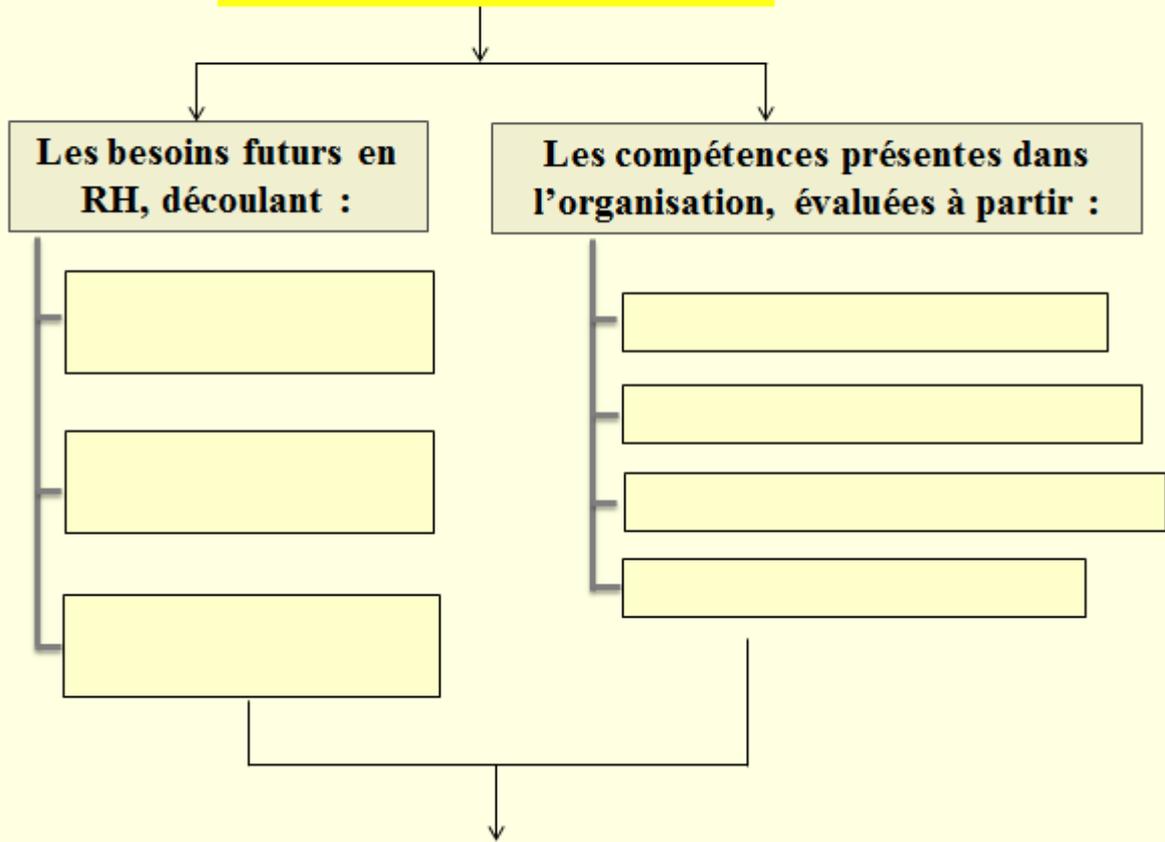
IV Parcours professionnel et potentiel

I La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences

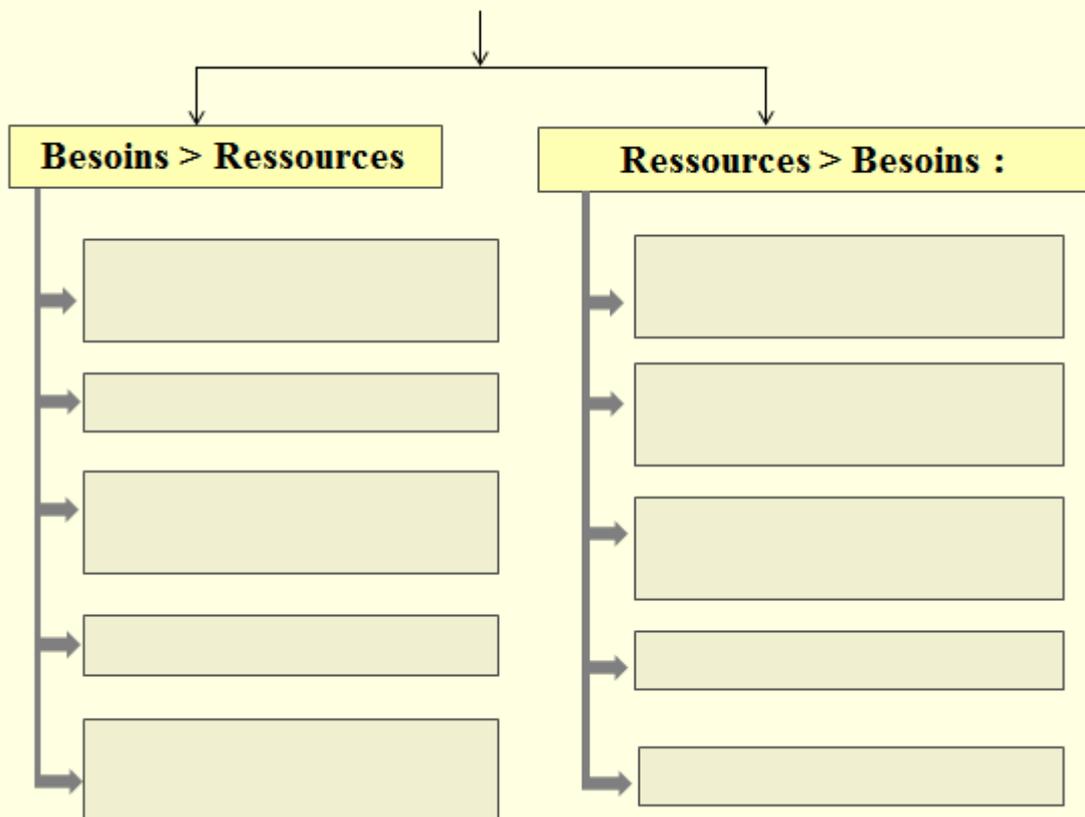
 La **GPEC** consiste à analyser les emplois, les effectifs, les compétences et les carrières des salariés. Il s'agit de prévoir les besoins en RH dans le moyen et si possible long terme, examiner les ressources dont dispose l'organisation en vue d'apprécier d'éventuels écarts à réduire.

La démarche de la GPEC

Mesure des écarts entre :



Mesures d'adaptation



II La notion de compétence

Compétence :

Remarque : le référentiel de compétence est un document qui décrit l'ensemble des compétences nécessaires pour occuper un poste.

III Emploi et Qualification

Emploi :

Qualification : on distingue ...

➤ **Qualification professionnelle** : il s'agit de l'ensemble des connaissances, des aptitudes et des expériences que requiert l'exercice d'un emploi déterminé.

➤ **Qualification personnelle** : il s'agit de son aptitude à exercer un emploi. Elle peut être appréciée soit à travers la validée par un diplôme ou la formation continue, soit à travers personnelle et professionnelle de la personne. Elle place le salarié à un niveau et un échelon déterminés dans la

IV Parcours professionnel et potentiel

 **Parcours professionnel** : ensemble des étapes professionnelles (choisies ou subies) qu'une personne connaît tout au long de sa carrière.

Le parcours professionnel est caractérisé par :

-
- (changement de profession, d'entreprise, de catégorie) ;
- (emploi, formation...) ;
- (sans activité, chômage, congé sabbatique...).

 **Le potentiel** : qu'un salarié semble détenir ou pouvoir acquérir mais qu'il n'a pas encore

Détecter le potentiel consiste à rechercher si le salarié présente les dispositions favorables pour répondre aux besoins évolutifs de l'organisation.

Le d'un individu peut aider à détecter son

Compétences méthodologiques à acquérir :

À partir de l'observation de curriculum vitae, d'offres d'emploi, de conventions collectives, de grilles de classification des qualifications et des emplois, de l'étude de recrutements, de livrets d'accueil et de parcours d'intégration, être capable de :

- identifier comment l'organisation traduit ses besoins de travail en compétences et potentiel (*livre page 96*) ;
- repérer dans une grille de classification les qualifications et les emplois correspondants (*livre page 97*) ;