

Apports des NTIC dans les démarches compétences

Atelier Centrale Santé

Amphis des managers MEDEC

Mardi 16 mars 2004

Pablo SANTAMARIA

Vice-Président Centrale-Santé

PDG Formitel

Les démarches compétences

- Travailler sur des référentiels
 - Activités
 - Compétences
 - Comportements
- Référentiel sous forme de cartes d'idées arborescentes
- Grilles d'évaluation avec calcul des profils de synthèse

Apports / différentes phases

- Conception
- Validation
- Utilisation
- Analyse

Apports / différentes phases

- Conception
- Validation
- Utilisation
- Analyse

Conception

- Travail en groupe
- Réunion animée par informatique
- Inter activité forte
- Mémoire visuelle
- Compte rendu immédiat
(web, doc, présentation...)

Avantages / paper board

- présentation arborescente
- textes lisibles
- idées déplaçables
- images et couleurs associées
- liens vers les informations existantes
- compte rendu conforme à la réunion
- compte rendu immédiat

Apports / différentes phases

- Conception
- **Validation**
- Utilisation
- Analyse

Validation

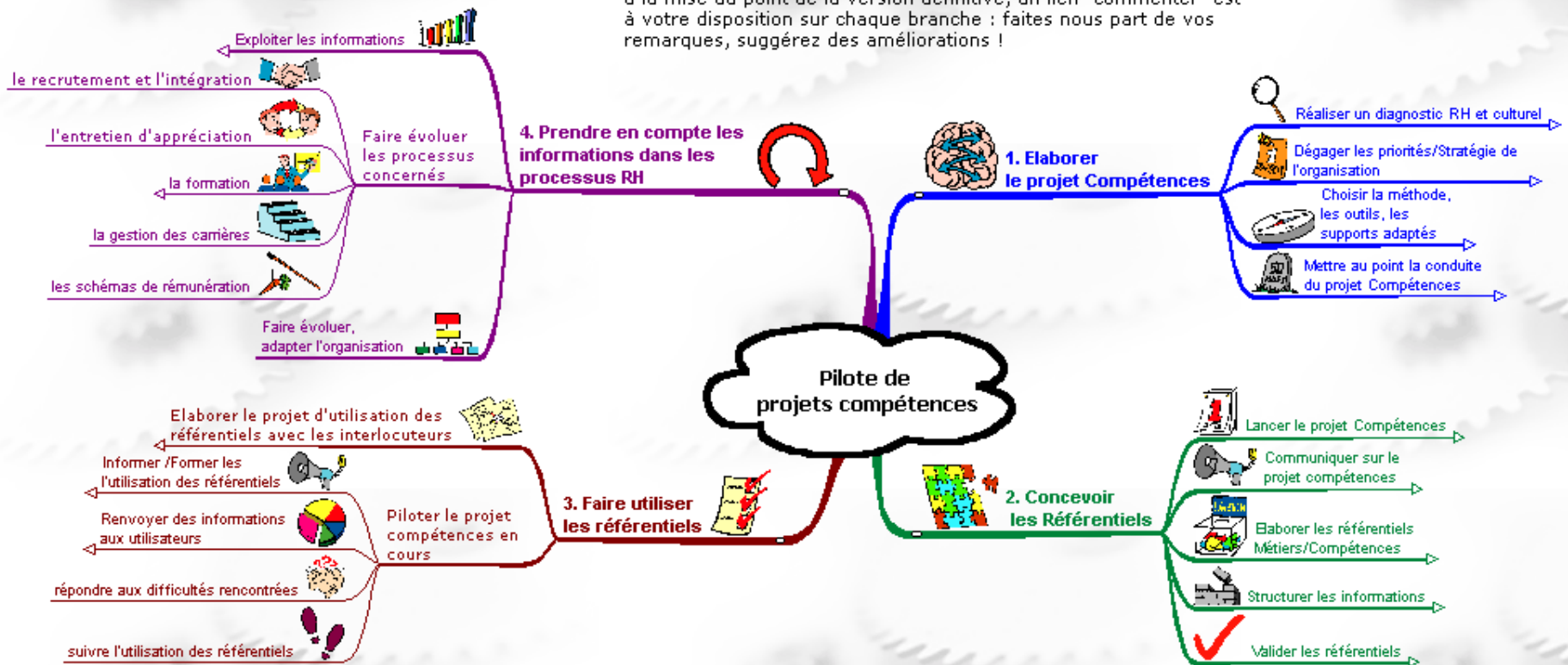
- mise en ligne sur Internet / Intranet
- Les membres du groupe peuvent valider, commenter les travaux à distance
- Toutes les personnes concernées peuvent donner leur avis, même si absentes du groupe de travail

Exemple de carte activités



Pilote de projets compétences

Cette carte des activités est en cours de rédaction. Pour participer à la mise au point de la version définitive, un lien "commenter" est à votre disposition sur chaque branche : faites nous part de vos remarques, suggérez des améliorations !



Commenter une carte



Pilote de projets compétences



- 4. Prendre en compte les informations dans les processus RH



[commenter](#)

- [Exploiter les informations](#)
- [Faire évoluer les processus concernés](#)
- [Faire évoluer, adapter l'organisation](#)

Enregistrer un commentaire

Carte : **CPT01**

Commentaire sur : **4. Prendre en compte les informations dans les processus RH**

Pour émettre un commentaire, merci de vous identifier :

Nom : *

Votre commentaire :

Analyser les commentaires

commentaires sur la carte pilote projet COMPETENCE

Nom	Branche	texte	date
MMD France	1. Elaborer le projet Compétences	Ceci est très intéressant. Je suis curieuse de voir le traitement de ces commentaires par l'émetteur de la map.	2004-03-11 10:44:43.0
Martine Franchit	4. Prendre en compte les informations dans les processus RH	Cela me semble très important d'insister sur les liens avec les autres processus. Ne faut il pas aussi être attentive lorsque l'on dispose déjà d'un SIRH ? Comment le relier au projet compétences ?	2004-03-15 17:16:55.0
F. Durand Responsable RH	Dégager les priorités/Stratégie de l'organisation	En fait mon principal problème est surtout : comment convaincre mes dirigeants de l'importance de s'engager dans une telle démarche !	2004-03-15 17:15:22.0
Bruno S	Valider les référentiels	A ce stade, je pense aussi utile de faire valider par un ou des experts. Assurer la qualité et l'homogénéité des référentiels entre eux	2004-03-15 17:18:05.0
Sabine T	Valider les référentiels	Où peut on trouver des informations sur les règles de validation de ces référentiels ? Existe t il des outils informatiques qui pourraient faciliter ces tâches fastidieuses ?	2004-03-15 17:19:05.0

Plan type conception + validation

- Réunion 1 : conception carte (0,5 jour)
 - Validation en ligne (groupe, hors groupe)
 - Réunion 2 : grille compétences (0,5 jour)
 - Validation en ligne
-
- J+10 : Ensemble des éléments prêts pour utilisation sur le métier dans un budget et délai minimum !

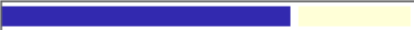





Apports / différentes phases

- Conception
- Validation
- Utilisation
- Analyse

Utilisation

- Cartes et grilles utilisables en ligne
- Profil en ligne pour chaque participant
- Processus automatisés « zéro papier »
- Liste de suivi pour les managers
- Pilotage centralisé facilité

Profil présenté en temps réel

Vos scores :		
1 : connaissances professionnelles	72 %	
2 : méthodes	83 %	
3 : savoir faire	60 %	
4 : compétences organisationnelles	81 %	
5 : compétences relationnelles	77 %	
6 : compétences d'adapatation	66 %	

[Quitter](#)

« zéro papier » collaborateur

- Mail avec lien vers l'évaluation à réaliser (pas de login spécifique)
- Jusqu'à plusieurs milliers d'évaluation traitées / jour
- Relance automatique en cas de retard

« zéro papier » managers

- Mail avec liens vers les évaluations
 - à réaliser par le manager
 - à faire réaliser par les collaborateurs
- Mail avec liens vers les résultats
 - tableau de bord d'ensemble
 - profil de chaque collaborateur (éval / auto)
 - profil d'équipe

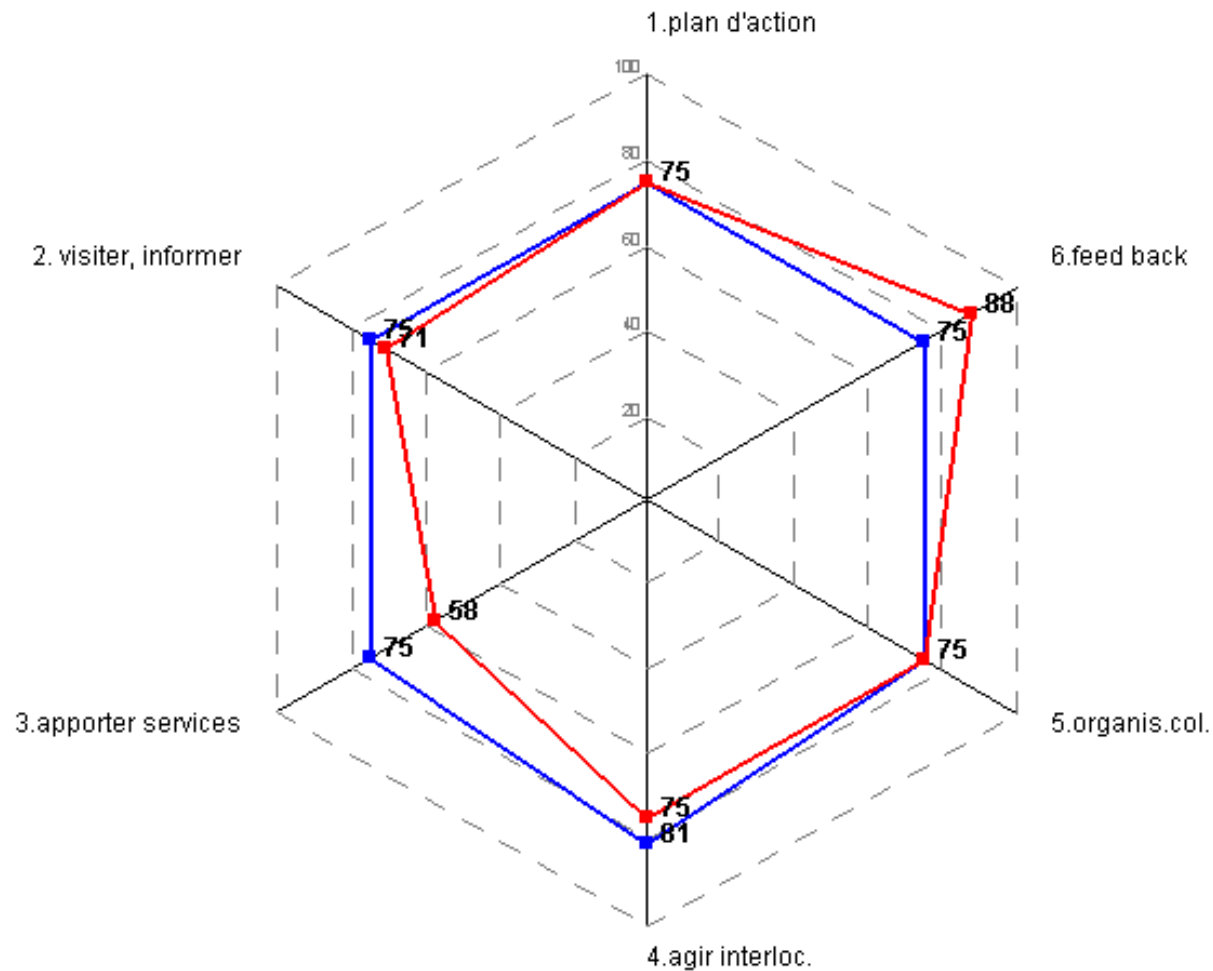
Apports / différentes phases

- Conception
- Validation
- Utilisation
- Analyse

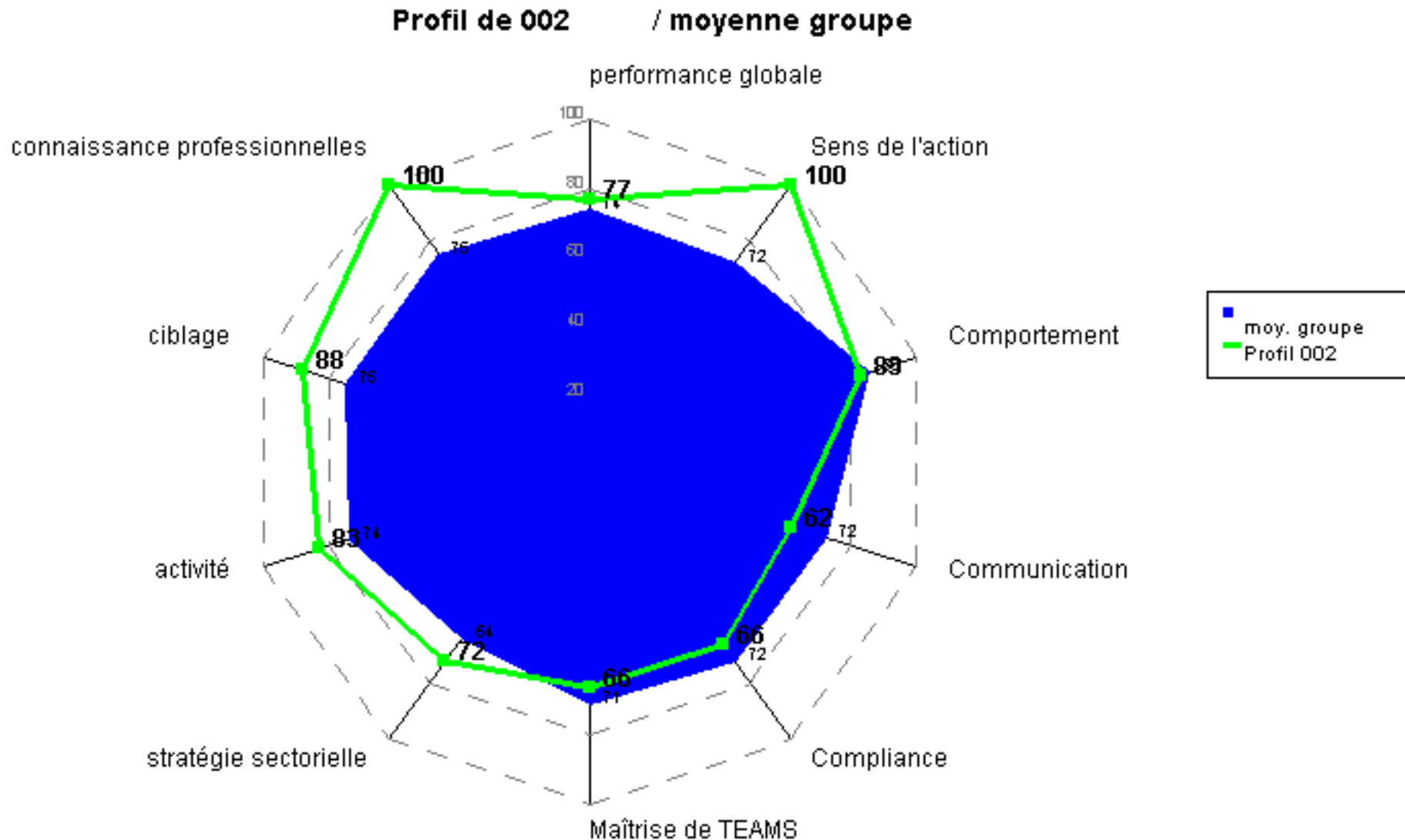
Analyse

- Résultats accessibles en temps réel
 - Individus
 - Manager / collaborateur
 - Groupe, équipe
 - BU, ensemble organisation
- Liens avec performances
- Préparation des formations, des parcours

Évaluation manager / auto



Profil individuel



Ensemble organisation

Compétences / Méthodes

