



GÉRER LES COMPÉTENCES
AU SERVICE DE
L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

SOMMAIRE

1	LES ENJEUX	p 4
2	LES FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS	p 5
3	LA STRATÉGIE	p 6
3.1	S'APPUYER SUR UN RÉFÉRENTIEL PERMETTANT LA POLYVALENCE	p 7
3.2	ASSOCIER DES ÉVALUATIONS MULTIMODALES	p 8
3.3	DÉFINIR UN PROCESSUS SIMPLE ET COLLABORATIF	p 9
3.4	GÉNÉRER 2 TYPES DE CARTOGRAPHIES	p 10
3.5	PILOTER LE PROCESSUS & FAIRE ÉVOLUER SES COLLABORATEURS	p 11



est une application pour **développer les compétences** et la **polyvalence du personnel**. Simple, conviviale et proche du terrain.

Ils nous font confiance



À PROPOS DE SIGECO

NOTRE HISTOIRE

Elle commence en 2014 par la volonté de répondre à un besoin de l'industrie nucléaire.

En quête d'amélioration permanente de la sûreté de ses installations, cette industrie exige plus que toute autre une maîtrise absolue de ses compétences.

Nous formons une équipe pluridisciplinaire acteur du milieu industriel, puis construisons des méthodes au service de la performance des entreprises, et adaptées à leurs besoins opérationnels.

L'objectif : développer les compétences des intervenants tout en garantissant leur polyvalence.

En collaboration étroite avec nos clients, nous développons alors une application digitale permettant de répondre à cet objectif. Comprendre les besoins de grandes comme de petites et moyennes entreprises, et adapter notre application pour y répondre, ceci dans une optique de simplicité et d'efficacité.

Le fruit de cette expérience nous permet aujourd'hui d'être reconnu par de grands donneurs d'ordre comme EDF, et de participer à la réussite d'audits qualité tels que ISO ou MASE.

Nous répondons désormais à tout domaine d'activité - industriel ou tertiaire -, et quelle que soit la taille de l'entreprise.

NOTRE MÉTIER

✓ Conseil en gestion des compétences

Nous concevons des méthodes pragmatiques pour développer la performance des entreprises, par une approche opérationnelle de la gestion des compétences.

✓ Éditeur de l'application SIGECO

Afin de mettre en œuvre simplement nos méthodes, nous avons développé une application informatique conviviale et intuitive.



1 LES ENJEUX

Lorsque l'entreprise repose en grande partie sur des ressources humaines, avoir la bonne compétence au bon moment et au bon endroit est **déterminant pour la satisfaction client**.

PILOTER LES RESSOURCES

Répondre à un planning dynamique d'activités variées en nature et en complexité, tout en garantissant la compétence du personnel qui intervient sur ces activités est un défi de tous les instants.

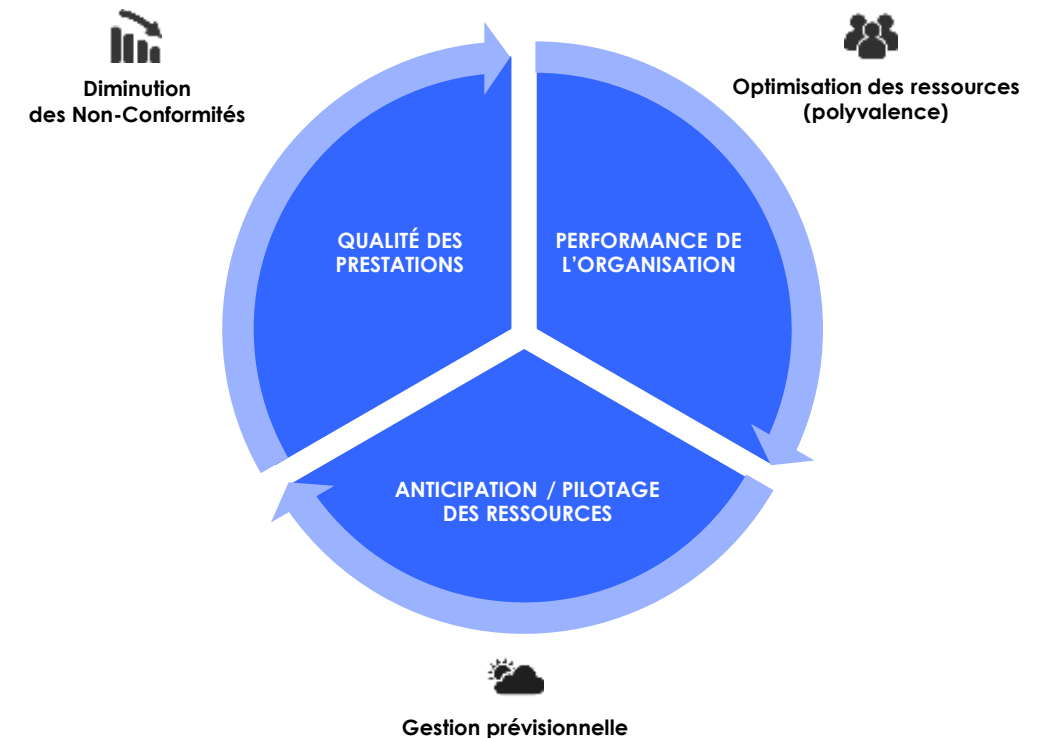
Cela nécessite un solide outil de gestion des ressources humaines, une **méthode de suivi robuste** et une **approche très opérationnelle** de la compétence.

Une méthode structurée et une définition pragmatique des compétences - proche du terrain - sont deux piliers essentiels de la réussite du pilotage des ressources humaines.



GARANTIR LA QUALITÉ DE CHAQUE PRESTATION TOUT EN OPTIMISANT LES RESSOURCES

Développer la polyvalence du personnel est la clé pour **gagner en productivité**. Réaliser plusieurs opérations dans un même lieu et sur une même période en réduisant le nombre de personnes est possible. Cependant la polyvalence ne se décrète pas : il faut s'assurer que le personnel **maîtrise tous les gestes qu'il doit réaliser**. En définissant un socle de compétences transverses et en identifiant les savoir-faire spécifiques, il devient possible d'**accompagner les collaborateurs** dans la diversification de leur spectre d'activités.

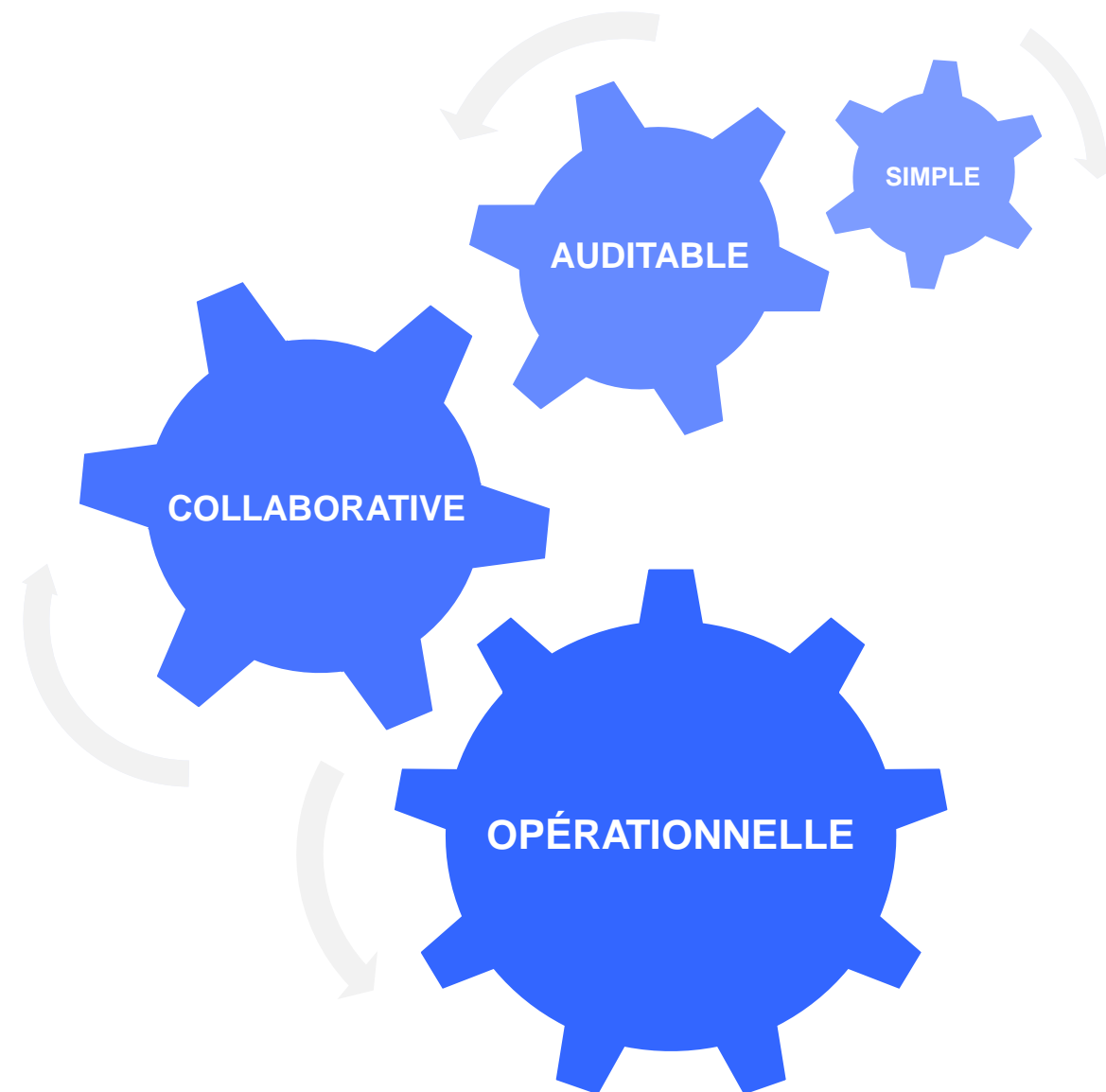


2 LES FACTEURS CLÉS DE SUCCÈS

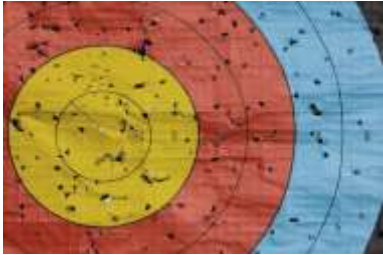
QUATRE facteurs clés de succès sont indispensables pour répondre aux enjeux de la mise en œuvre d'une gestion opérationnelle des compétences.

LA SOLUTION DOIT ÊTRE :

- ✓ **OPÉRATIONNELLE** : adaptée au terrain, concrète et compréhensible des exécutants et de leur manager
- ✓ **AUDITABLE** : structurée et basée sur l'évaluation tracée des compétences métiers
- ✓ **COLLABORATIVE** : impliquant les acteurs opérationnels de l'entreprise
- ✓ **SIMPLE** : claire dans la répartition des rôles, avec accès instantané à l'information (via tableaux de bord) et un minimum de saisie clavier.



3 LA STRATÉGIE



PERFORMANCE

S'APPUYER SUR UN RÉFÉRENTIEL COMPÉTENCES

Structure pyramidale avec à son sommet l'activité (4 niveaux de maîtrise par activité)

décomposée progressivement jusqu'au savoir élémentaire

Gestion de la polyvalence

S'appuyer sur un référentiel compétences permettant la polyvalence
 .. associé à des évaluations multimodales tracées
 ... où chacun porte un rôle défini dans le processus
 générant 2 types de cartographie (individuelle et collective)
 avec accès rapide à l'information

QUALITÉ

ASSOCIÉ A DES ÉVALUATIONS MULTIMODALES TRACÉES

Favoriser le compagnonnage

Certificat de formations, QCM, mises en situation, validation managériale

Conservation des historiques pour suivre la progression

PARTAGE

OÙ CHACUN PORTE UN RÔLE DÉFINI DANS LE PROCESSUS

Processus simple : cibler – évaluer – valider

Répartition des rôles : intervenant, évaluateur, manager, administrateur

VISION

GÉNÉRANT 2 TYPES DE CARTOGRAPHIE

Rapports permettant d'identifier les niveaux de maîtrise des intervenants, nominativement ou quantitativement

PILOTAGE

AVEC ACCÈS RAPIDE À L'INFORMATION

Navigation simple entre référentiel, évaluations, et cartographies.

Tableaux de bord synthétiques, adaptés aux besoins de chaque acteur.

3.1

S'APPUYER SUR UN RÉFÉRENTIEL PERMETTANT LA POLYVALENCE

UN RÉFÉRENTIEL COMPÉTENCES STRUCTURÉ, ET CENTRÉ SUR LES ACTIVITÉS DE L'ENTREPRISE.

Chaque activité doit être décomposée en 4 niveaux de maîtrise, selon sa complexité.

A chaque niveau d'activité sont associés des savoirs élémentaires, connaissances, savoir-faire et/ou savoir-être nécessaires pour être compétent.

Les compétences regroupent des savoirs élémentaires de même famille. Les domaines permettent de regrouper des activités de même nature.



3.2 ASSOCIER DES ÉVALUATIONS MULTIMODALES

DIVERSIFIER LES MODES D'ACQUISITION DES COMPÉTENCES EN ENCOURAGEANT LE COMPAGNONNAGE.

L'AVANTAGE ?

En plus de réduire les coûts du « tout formation », le tutorat est un excellent moteur de motivation. Il favorise l'esprit d'équipe et est un formidable diffuseur des valeurs de l'entreprise.

EN PRATIQUE

La réussite de ce compagnonnage doit être vérifiée. Pour ce faire on associe une évaluation à chaque savoir élémentaire du référentiel compétences.

Il est aussi possible de s'appuyer sur des formations existantes, le certificat de formation faisant alors office d'évaluation.



FORMES D'ÉVALUATIONS

- ✓ Certificats de formation
- ✓ Questionnaires à choix multiples (QCM)
- ✓ Mises en situation (SIT)
- ✓ Validations Managériales

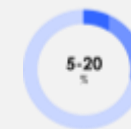
Un apprenant retient

6

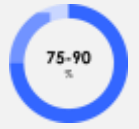
fois mieux
avec l'apprentissage par la pratique
et en enseignant aux autres,
 qu'avec les cours magistraux, la lecture ou
 l'audiovisuel.

Taux de rétention d'un apprenant 24h après son apprentissage

Cours magistral, lecture,
audiovisuel



Pratique,
enseigner aux autres



Source : National Training Laboratories

3.3

DÉFINIR UN PROCESSUS SIMPLE ET COLLABORATIF

UN PROCESSUS EN 3 ÉTAPES



1. CIBLER

Positionner chaque intervenant sur des activités de l'entreprise, par niveau de maîtrise attendu pour chacune d'elles.



2. ÉVALUER

Monter en compétences les intervenants et tester leurs acquis via certificats de formations, QCM, mises en situation, ou par validations managériales.



3. VALIDER

Confirmer les compétences acquises par niveau d'activité, au vu d'évaluations factuelles réalisées.

AVEC RÔLES DÉFINIS IMPLIQUANT LES OPÉRATIONNELS



L'INTERVENANT

Se positionne sur ses compétences vis-à-vis du référentiel entreprise, passe des QCM



LE TUTEUR

Expert dans son domaine, compagne et évalue les savoirs et savoir-faire acquis



LE MANAGER

Chef de site ou de service, pilote et valide les compétences des intervenants.



L'ADMINISTRATEUR

Responsable RH ou QSE, supervise le processus.

3.4 GÉNÉRER 2 TYPES DE CARTOGRAPHIE

DONNER UNE VISION CLAIRE DES COMPÉTENCES
POUR SAVOIR « QUI SAIT FAIRE QUOI »

POUR CHAQUE INTERVENANT



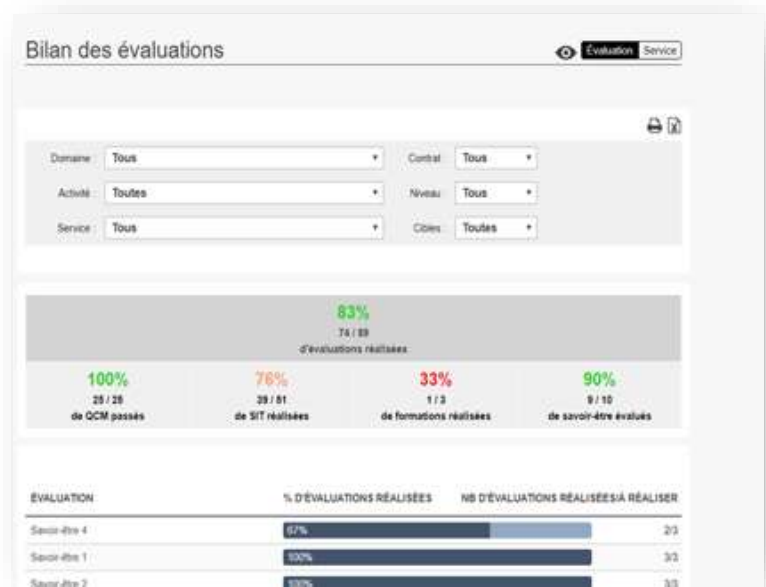
ET GLOBALEMENT POUR TOUTE L'ENTREPRISE



3.5

PILOTER LE PROCESSUS ET FAIRE ÉVOLUER LES COLLABORATEURS

PILOTER LES ÉVALUATIONS ET NIVEAUX VALIDÉS EN FONCTION DES CIBLES



DEUX ÉVOLUTIONS POSSIBLES



ÉVOLUTION VERTICALE

Le salarié monte en compétences sur les activités qu'il exerce déjà
=> Meilleure maîtrise



ÉVOLUTION HORIZONTALE

Le salarié développe des compétences sur d'autres activités de l'entreprise
=> Polyvalence





Votre gestion des compétences au service de l'excellence opérationnelle

AVEC L'APPLICATION EN LIGNE
SIGECO



Simple, conviviale et proche du terrain

Bénéficiez d'un **essai gratuit**
et **sans obligation d'achat** pendant 2 mois

SUR

www.sigeco.fr/essayer-gratuitement



Votre feedback est précieux pour nous !

Cet ebook était-il utile ? Y a-t-il d'autres choses concernant la gestion des compétences qui vous intéresse ?

Écrivez-nous à cette adresse mail : contact@sigeco.fr pour que notre prochain ebook traite de ce sujet !