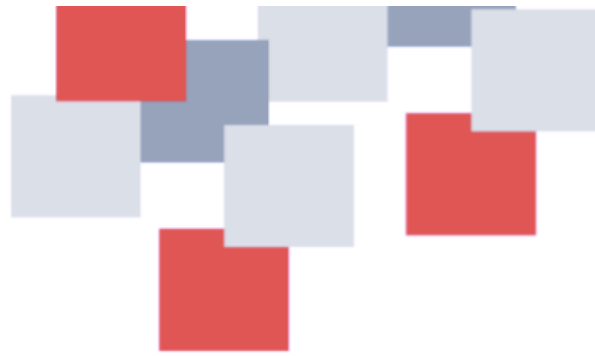




CLUB H.R.Insights

Programme 2020

Compétence, compétences ?



Saven

PERFORMANCE
CONNECTING DECISION TO TALENT

AKSIS
GESTION DES COMPÉTENCES ET DYNAMIQUE PROFESSIONNELLE

1. Pourquoi un Club « HR Insights ? »

La chaire Compétences, Employabilité et Décision RH a pour objectif de diffuser ses connaissances et, plus généralement, de contribuer à faire progresser les pratiques de gestion des compétences. La newsletter « HR Insights » est un premier moyen. **Le Club de la chaire est le deuxième moyen de cette diffusion.** Il est créé pour permettre aux décideurs RH d'obtenir des clés de lecture innovantes pour concevoir des stratégies pertinentes et exercer leurs responsabilités gestionnaires, sociétales et éthiques. Il permet de :

- Prendre connaissance de travaux de recherche récents et pertinents,
- Recueillir et débattre de pratiques et de cas,
- Partager et prendre part à une communauté engagée autour d'une même thématique.

Le Club se dote d'un programme annuel construit autour d'un thème.

2. Programme 2020 : compétence, compétences : que sais-je, que fais-je ?

La gestion RH est très largement construite autour de l'idée de compétence. Le recrutement, la gestion des carrières et, plus généralement, les organisations et leurs stratégies sont pensées avec la compétence comme matière première. L'idée de compétence fait le lien entre les acquis des individus, les comportements en contexte et la performance : est compétent celui qui sait produire le comportement performant dans un contexte particulier à partir de ses acquis antérieurs.

La définition de ce qu'est une compétence demeure largement ambiguë. De nouvelles typologies apparaissent (« soft, » « hard » ou « mad » skills), sans que des définitions précises ou des consensus apparaissent sur leurs usages. S'agit-il d'un stock de connaissances, que l'on pourrait inventorier ? S'agit-il plutôt d'une capacité d'action en contexte, qui inclut des aspects de créativité ? Que sait-on réellement aujourd'hui des liens entre les acquis des individus et leurs comportements performants effectifs ?

A partir des apports de chercheurs, des témoignages de praticiens et de la confrontation des pratiques des participants, le Club permettra de :

- Prendre connaissance des modèles utiles pour comprendre ce que sont les compétences et la compétence,

- Identifier les politiques de gestion des compétences possibles, leurs effets à court (fidélisation, turn-over, performances), moyen et long terme (cultures, contrat psychologique) et leurs articulations avec les autres domaines RH (formation, rémunération etc.),
- Évaluer l'adéquation des politiques et outils avec la stratégie RH des entreprises, identifier les meilleures pratiques en fonction des enjeux stratégiques, des différents publics de l'entreprise,
- Produire des recommandations et développer un référentiel de bonnes pratiques sur les différentes voies d'optimisation des systèmes de gestion des compétences.

Méthode de travail :

À l'inscription, un questionnaire envoyé à chaque participant permettra de lister les pratiques en vigueur et le niveau de satisfaction qu'elles donnent. Les résultats seront présentés et commentés lors de l'afterwork de lancement ; ils seront exploités pas à pas, de façon thématique, dans chacune des séances.

Chaque réunion du Club comportera plusieurs séquences :

- Synthèse commentée des résultats des enquêtes menées auprès des participants du Club
- Apports des experts scientifiques et des praticiens invités
- Temps d'échanges
- Travail en groupe pour produire des recommandations et développer un référentiel de bonnes pratiques

Livrables finaux :

- Synthèse anonymisée des résultats du questionnaire d'évaluation des pratiques envoyé à l'inscription
- Comptes-rendus des séances
- Synthèse des recommandations du groupe / référentiel de pratiques

Participants :

Ce Club s'adresse principalement à des directeurs et responsables RH, gestionnaires de carrières, directeurs et responsables compétences, développement RH, gestion des talents... Il réunira 15 à 20 professionnels au maximum avec un fonctionnement en mode « Think tank » : construction mutualisée de connaissances, valeurs de partage, confidentialité, respect.

Étapes :

- Afterwork de lancement : 6 février - 18h30
- Séance 1 : 5 mars 9h-12h – « Compétence ? » WTF !!!

Au cours de cette première séance, on cherchera à définir ce qu'est une compétence aujourd'hui, les conceptions sous-jacentes, les pratiques de entreprises et ce que sont véritablement les softskills, hardskills et madskills.

Introduction & problématique : Jean Pralong

Témoignage : A compétences égales (Anne Galot, déléguée générale)

Séance 2 : 9 avril 9h-12h - Comment définir les besoins en compétences et les anticiper ?

Quels référentiels et quelles alternatives ? Quoi de neuf autour de la prospective ? Quelles méthodes ? Quoi de neuf en matière de gpec et de work force planning ? Quelle stratégie et quels outils digitaux pour renouveler leur work force planning

Aline Scouarnec (Professeur des Universités en GRH, IAE de Caen)

Franck Thibault (HR Global Analytics et SWP Head, Sanofi)

Séance 3 : 13 mai 9h-12h - Reconnaître et diagnostiquer la compétence : qui ? pour quelles conséquences ?

Reconnaître et diagnostiquer la compétence, quelles conséquences ?

Qui est en charge de reconnaître les compétences, de les diagnostiquer et de les attester ?

Est-ce le rôle de l'entreprise ? De l'individu ? De tiers ? de la blockchain ?

Qu'est-ce que cela change ?

Patricia Baudier (professeur, EM Normandie)

Alexandre Carpentier (DG - Groupe Aksis)

Armelle Bourden (Directrice de l'emploi, des compétences et des parcours professionnels – Orange)

3. Modalités de participation

La participation à l'afterwork de lancement est gratuite.

La participation aux trois séances et l'accès aux livrables est payante :

- Inscription « early bird » avant le 6 février : 2700€ HT.
- Inscription après le 6 février : 3200 € HT.

Pour s'inscrire :

A l'afterwork du 6 février : <https://tinyurl.com/tfhfzyf>

Au club : <https://tinyurl.com/qu98e5z>