

1. OUTIL DE VALEUR AJOUTEE POUR LA PERFORMANCE

Le contexte :

La performance et la compétitivité d'un organisme dépendent du management des compétences et de l'implication de son personnel.

L'ISO 10018 (*Management de la qualité - Lignes directrices pour l'implication et les compétences du personnel*), est une norme élaborée par et pour les entreprises.

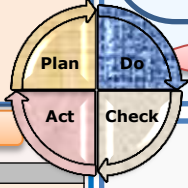
Elle sert de support pour la mise en place d'un outil d'autodiagnostic pour les managers des organismes.

Les enjeux :

L'autodiagnostic sur MCIP, permet :

- Pour l'organisme
 - + Améliorer la performance
 - + Augmenter la compétitivité du personnel
 - + Rester compétitif / performant face à la concurrence

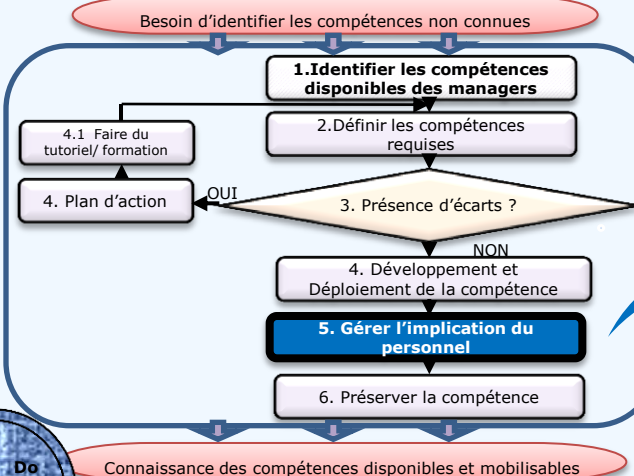
- Pour les cadres dirigeants
 - + Avoir un tableau de bord sur les compétences des collaborateurs
 - + Avoir un radar sur le système de management



2. MESURER LES COMPETENCES POUR PROGRESSER

2.1 Processus d'identification des compétences

Pour : Direction, DRH, Experts Métiers

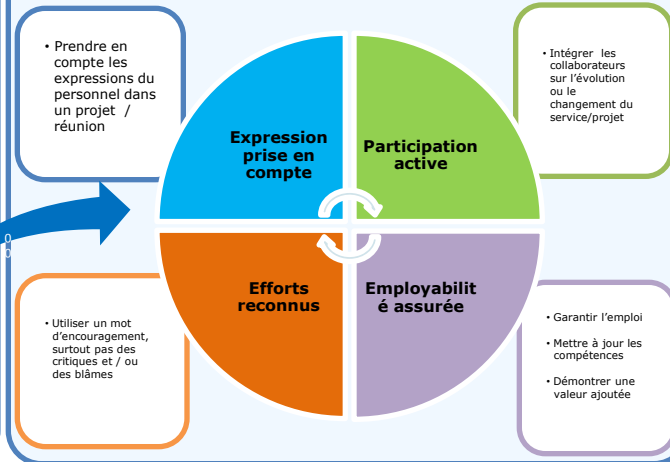


Connaissance des compétences disponibles et mobilisables

3. DIAGNOSTIQUER L'IMPLICATION DU PERSONNEL

3.1 Cycle de mesure de l'Implication du Personnel

- Evaluer le climat social de l'organisme,
- Orienter la politique de l'organisme,
- Manager les compétences et l'implication du personnel

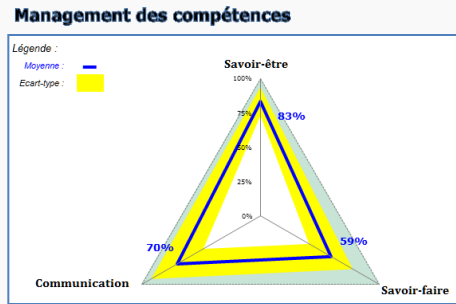


4. PROPOSER DES PROGRES → RELEVER LES ENJEUX

Plan d'actions						
Action à faire	Pilote	Centre formation/ Entreprise	Le délai	Etat d'action	Suivi	Observation
Management des compétences	Savoir-faire		Faire des échanges inter-entreprises/ inter-organismes	Elaborer un plan de formation		
	Savoir-être		Sensibiliser / Formation de la gestion d'équipe	L'entretien individuel avec le comité de direction		
	Communication		Organiser des briefings sur le retour d'expérience avec d'autres managers	L'entretien individuel avec la direction		
Implication du personnel	Expression prise en compte		Faire une réunion de sensibilisation	Faire des entretiens individuels		
	Participation active		Etre en contact permanent avec les collaborateurs	Déléguer les tâches		
	Employabilité assurée		Proposer les formations et les tutoriels	Actualiser les compétences avec des formations		
Efforts reconnus		Donner des primes d'encouragement	Organiser une réunion d'échange			

2.2 Exploiter les résultats du processus d'identification des compétences stratégiques

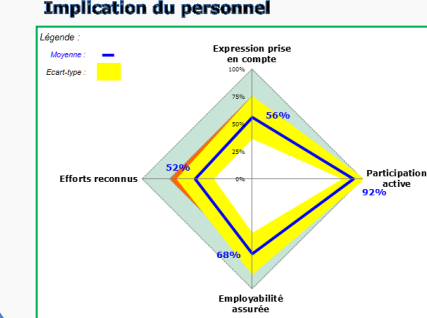
Autodiagnostic de management des compétences						
Veuillez coter votre appréciation sur les items suivants en donnant une note de 0 à 5						
Date:	Evaluation					
Questions	0	1	2	3	4	5
1 Sollicitez-vous votre hiérarchie pour la réalisation de vos tâches habituelles ?						4
2 Etes-vous responsable des processus auxquels vous participez ?						4



- Avoir une vision globale sur sa méthode de manager.
- Déterminer l'axe à améliorer Par exemple: l'axe « Savoir faire »

3.2 Exploiter les résultats de l'outil d'autodiagnostic de l'implication du personnel

Autodiagnostic d'implication du personnel						
Veuillez coter votre appréciation sur les items suivants en donnant une note de 0 à 5						
Date:	Evaluation					
Questions	0	1	2	3	4	5
1 Vos échanges opérationnels sont-ils satisfaisants dans les relations inter-services ?				3		
2 Participez-vous aux différentes réunions dans votre service ?						4



- Avoir une vision globale sur l'implication du personnel
- Déterminer l'axe à prioriser pour mettre en place un plan d'action. Par exemple: l'axe « Efforts reconnus »

5. CONCLUSION

Les outils d'autodiagnostic sur le management des compétences & l'implication du personnel permettent :

- Pour les cadres dirigeants : avoir d'une vision globale sur MCIP et de gérer les compétences plus efficacement.
- Pour les organismes : être plus performants et plus compétitifs sur le marché.

6. BIBLIOGRAPHIE