

## « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et Indicateurs Typologiques de Postes (ITP) »

### **Ou comment objectiver les compétences comportementales dites « soft skills » !**

Comment identifier et formaliser de manière synthétique et factuelle les postes, missions et compétences pour en saisir le sens, la dynamique et évaluer les attendus ?

La définition des postes et des compétences requises (*techniques et comportementales*) est la 1<sup>ère</sup> étape d'une démarche efficace de développement des ressources humaines, de **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)**.

**Dans un contexte de changement permanent**, de besoin croissant d'adaptation des compétences aux besoins des organisations professionnelles (*entreprises, secteur public*), l'enjeu est de décrire précisément les comportements attendus, la façon dont le professionnel doit se positionner et agir pour.

L'expérience montre que l'exercice n'est pas toujours facile et nécessite un temps d'analyse et de réflexion pour traduire en faits les compétences dites comportementales (« *soft skills* ») pour que le collaborateur puisse se projeter dans la posture souhaitée.

**L'Indicateur typologique de poste (ITP)** propose, en complément ou dans une alternative aux approches descriptives classiques, une grille de lecture des postes, des situations professionnelles demandées en objectivant leur définition et évaluation dans des démarches de :

- Accompagnement du changement des organisations
- Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), Référentiel Métiers (*définitions de fonctions et compétences cibles*)
- Recrutement
- Bilans de compétences, d'orientation professionnelle, de mobilité interne
- Coaching (prise de fonction, développement)
- Intégration de nouveaux embauchés

## PERSONNES CONCERNEES / PRE-REQUIS

- **Professionnels des ressources humaines** en entreprise ou dans le secteur public
- **Consultants, formateurs** disposant de 6 mois minimum d'expérience, amenés à intervenir avec des professionnels en transition professionnelle (*bilan, coaching, mobilité professionnelle interne*) ou dans le cadre d'action de type GPEC, Développement RH.

## OBJECTIFS

- **Identifier et partager les enjeux d'une démarche GPEC pro-active**
- **Optimiser les différents domaines de la GPEC** (*accompagnement du changement, référentiel métiers et compétences, évaluation et évolution professionnelles, formation, recrutement, mobilité...*) **et outils** (*formalisation des exigences du poste, bilan de compétences, coaching ...*), selon une méthodologie adaptée à leur environnement et contexte
- **Savoir utiliser l'Indicateur Typologique de Poste (ITP) de façon éthique** pour formaliser les « postures », comportements professionnels et compétences attendus pour un poste donné, au regard de ses orientations dominantes et secondaires, de son environnement humain, technique et organisationnel, en se situant dans une perspective d'échanges avec le professionnel accompagné.

## PRINCIPES

**Cette démarche s'appuie sur la typologie jungienne** et permet de faciliter le lien avec les potentialités individuelles, nos modes de fonctionnements préférentiels repérés à travers le CCTI/MBTI (*Myers Briggs Type Indicator*) et les exigences du poste. Elle peut également être utilisée indépendamment de ces démarches.

**L'approche ITP permet de définir 16 grands types de postes caractérisés par leurs postures dominantes et secondaires en termes de :**

- Contribution/valeur ajoutée recherchée,
- Style de communication et de leadership, de management,
- Résolutions de problèmes/gestion des conflits,
- Aptitudes clés.

**La démarche s'appuie sur un questionnaire de 44 items** complété si besoin d'une partie qualitative qui variera selon les problématiques abordées.

**L'ITP s'applique à tout type de niveau de poste**, notamment de cadres.

## POINTS CLES DU PROGRAMME

Durée : 2 jours (*intra ou inter*)

### JOUR 1 : la GPEC

- Présentation et recueil des attentes
- La GPEC, de quoi parle t'on ? Enjeux, définitions
- Les apports d'une démarche GPEC efficace
- La place et le rôle des différents acteurs de la GPEC
- Méthodologie, outils et bonnes pratiques : construction d'un référentiel des métiers et compétences, apports des entretiens d'évaluation et d'évolution professionnels, le plan de développement des compétences (*ex plan de formation*), la gestion du recrutement, de la mobilité et des talents

## INTERVENANTS

**Béatrice Aussargueix, fondatrice de BA CONSEIL RH :** de formation et d'expérience confirmée en Direction des RH (25 ans), certifiée MBTI Niveaux I et II, cohésion d'équipe et Praticienne PNL, Béatrice Aussargueix intervient en tant que conseil et formatrice en accompagnement du changement, Développement RH, Dialogue social, Santé et Qualité de Vie au Travail auprès des entreprises, toute taille et secteur d'activité, et du secteur public.

**Mohamed Hamadou, fondateur de Management et Humanisme Conseil :** Psychologue du travail, coach certifié, Mohamed Hamadou intervient en tant que consultant formateur dans différents univers professionnels, privés ou publics.

Spécialiste de la mise en place d'organisations apprenantes, il s'investit auprès d'individus et d'équipes dans le cadre de thématiques telles que l'accompagnement du changement, les audits organisationnels, les bilans de compétences, le développement du potentiel managérial, le coaching, formation, le pilotage de dispositifs de mobilité professionnelle interne ou externe...

## TARIFS

- En intra : 1800 € la journée
- En inter : 500 €/jour et participant

## CONTACTS

Béatrice Aussargueix  
Tél : 06 03 55 52 77

Mail :

[beatrice.aussargueix@baconseilrh.fr](mailto:beatrice.aussargueix@baconseilrh.fr)

Site web : [baconseilrh.fr](http://baconseilrh.fr)

Mohamed Hamadou

Tél : 06 16 26 93 60

Mail : [contact@mh-conseil.com](mailto:contact@mh-conseil.com)

## JOUR 2 : l'ITP

- **Définitions et mises en perspective :** de la fonction perçue à la fonction assurée, lien avec la GPEC
- **Présentation de la démarche ITP et de la boîte à outils :**
  - Construction du questionnaire, liens avec la démarche jungienne, validité statistique, tests et indicateurs : de quoi parle-t-on ?
  - Prise en main du questionnaire et de la boîte à outils : entraînement, précautions méthodologiques et éthiques, optimisation de leur utilisation
  - Les champs d'utilisation de la démarche : GPEC, bilan de compétence, coaching, accompagnement du changement
  - Enjeux, questions, exemples tirés de la pratique, application à des cas apportés par les participants le cas échéant
  - Certification, évaluation de la formation, élaboration de plans d'action post-formation par les participants au regard de leurs pratiques.

## METHODOLOGIE ET OUTILS

- Formation basée principalement sur l'expérience et l'expérimentation
- Alternance d'apports didactiques, d'auto-évaluations, d'échanges et d'exercices pratiques, études de cas, « analyse des situations qui ne vont pas de soi » et résolution de problèmes.
- Supports pédagogiques : livrets pédagogiques comprenant les supports utilisés, les grilles d'évaluation en début de formation, les fiches outils, les grilles d'évaluation servant de point de repère à un processus d'amélioration et de développement continu à l'issue de la formation.

## ÉVALUATION DE LA FORMATION

À l'issue de la formation, chaque participant évalue la session à partir d'un questionnaire comprenant différents items : atteinte des objectifs formalisés en amont et explicités en début de formation, contenu du programme, savoirs apportés, mise en œuvre des applications pratiques, style d'animation (*pédagogie des formateurs, niveau de communication dans le groupe, documentation et supports pédagogiques, organisation et conditions matérielles*).

## ORGANISATION FORMATION EN INTRA ET EN INTER (TOUT SECTEUR GEOGRAPHIQUE) : nous contacter