

Les points d'entrée d'une démarche compétences

journée Aract du 15 mars 2005

« les entreprises se lancent »

Laurent Pascail

Ecole des Mines de Nantes

Les points de départ des démarches compétences

- Faire face aux aléas et à l'instabilité des commandes et des marchés :
 - comment avoir plus de souplesse dans la production ?
- Changement de technologies dans les produits ou dans les process :
 - comment maîtriser ces processus ?
- Valoriser la différenciation par la qualité des produits :
 - repérer et développer les compétences clefs.
- Comment accompagner le changement de l'organisation du travail ? :
 - la mise en place d'équipes semi-autonomes.
- Des problèmes de fidélisation du personnel et de maintien des compétences :
 - la notion de carrières horizontales.

Les points d'entrée des démarches

	ALTADIS	ATMEL	HYDRO AGRI	PAULSTR A	RC O	SKE R
réactivité/ flexibilité	+	+	+	+	+	+
qualité : auto- contrôle	+		+	+	+	+
création d'équipes autonomes	+		+	+		
suppression d'échelons hiérarchiques	+	+	+			
forte évolution technol du process	+			+	+	+
fidélisation du personnel						+

Spécificités des démarches

	ALTADIS	ATMEL	HYDRO AGRI	PAULSTR A	RC O	SKE R
Valorisation polyvalence	+		+	+	+	+
Valorisation comp spé différenciat°		+		+		+
transmission des expertises	+	+	+	+	+	+
Mise en place de carrières horizontales	+	+	+	+		
Passage logique poste / logique de métier		+		+	+	

Quelques remarques

- C'est plus l'esprit dans lequel les démarches sont conduites que leur contenu qui importe : s'agit-il
 - d'une démarche de dynamisation et de valorisation RH
 - ou d'une nouvelle stratégie de rationalisation du travail ?
- Logique de contribution mutuelle.
 - Tout ou partie des salariés doit avoir quelque chose à gagner en contre-partie (salaire, employabilité, ...).
- avant de démarrer la démarche :
 - On ne peut pas faire l'économie d'une compréhension minimum du système de « contribution/rétribution » existant