

Thème n°4

Employabilité et Gestion des parcours professionnels



A

Formation & développement des compétences



2

2

Développement de compétences

Développer

**Attirer les
compétences**

Recrutement

Rétribution

**Donner une
marque**

**Fidéliser les
compétences**

Communication

Formation

**Evaluation et
reconnaissance**

**Capitaliser les
compétences**

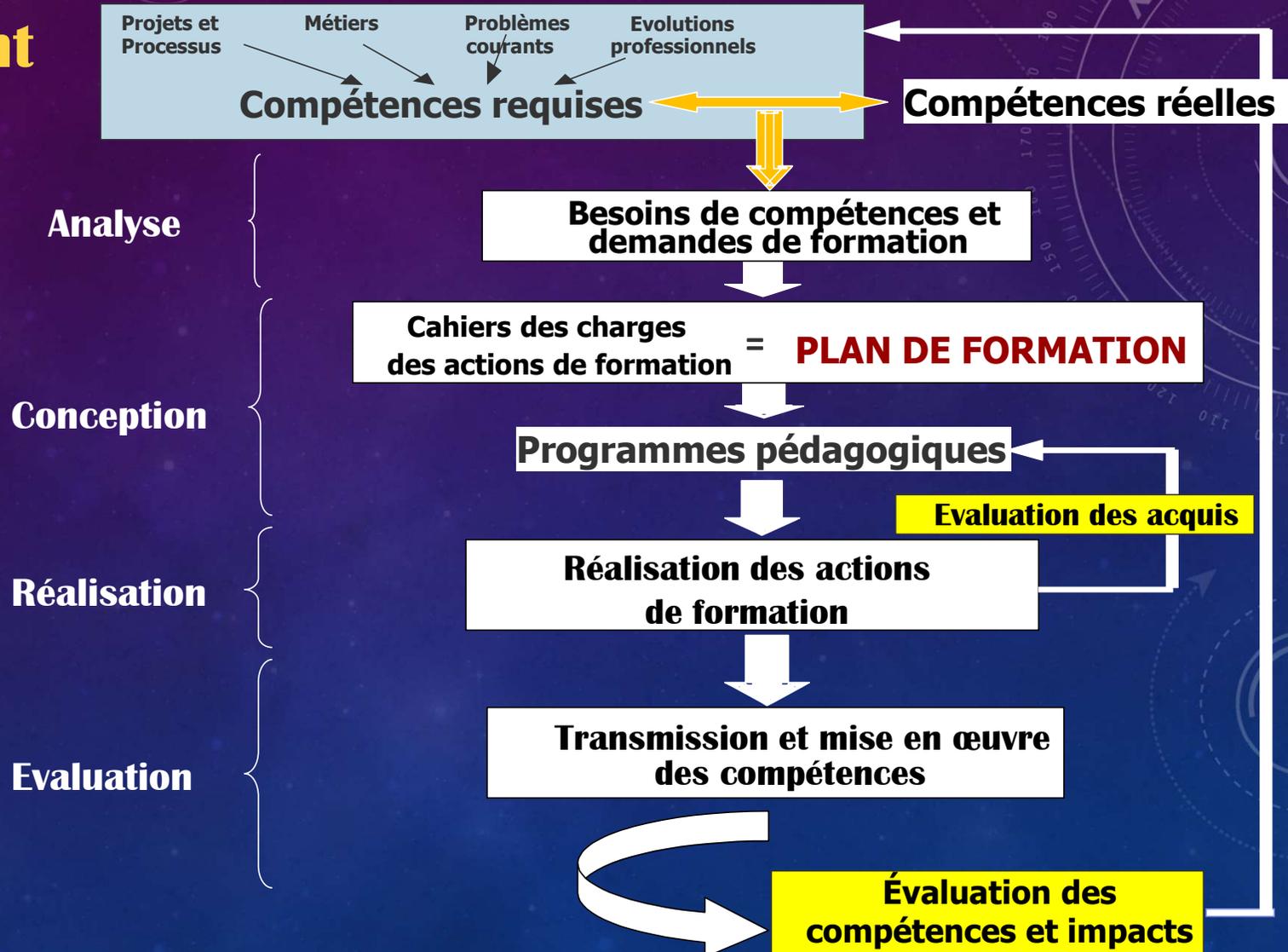
Gestion des talents

**Gestion du capital
humain**

**Développement
personnel**

Co-évolution

Schéma globale de développement de compétences



Les différents types d'action de formation

Type 1	Adaptation au poste de travail	<i>Poste aujourd'hui = niveau minimal requis</i>
Type 2	Adaptation à l'évolution des emplois	<i>Emploi demain = anticipation des évolutions.</i>
Type 3	Développement des compétences	<i>Mobilité fonctionnelle/ parcours professionnels = employabilité et projets personnels de développement</i>

Classement des dispositifs du développement

Cinq catégories :

① Les dispositifs les plus traditionnels, centrés sur l'acquisition des savoirs : stages, cours, conférences, lectures...(approche déductive)

② Les dispositifs visant le transfert (théorie / pratique) : stage en entreprise, mise en situation, alternance et tutorat

③ Les dispositifs visant à construire des savoirs d'action à partir de la Pratique (approche déductive) : analyse de pratique, entretiens d'explicitation, Validation des acquis

Classement des dispositifs du développement

④ Les dispositifs visant le développement des caractéristique Personnelles et de la motivation : formation de type développement personnel, coaching

⑤ Les dispositifs mêlant développement des compétences individuelles et des Compétences collectives : formation-action, mutualisation et capitalisation d'expérience



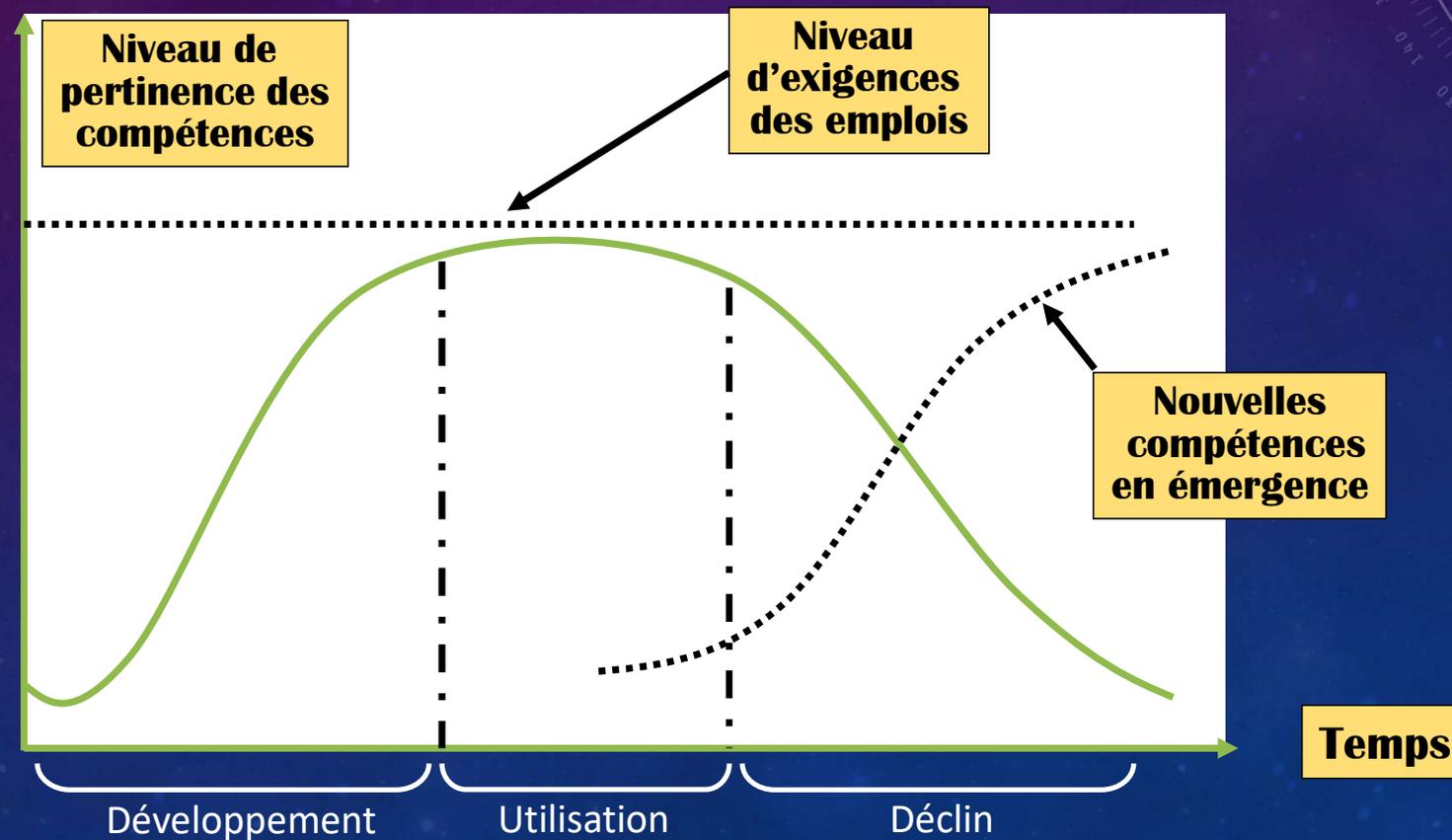
**Le passage d'une entreprise qui consomme des compétences à
Une institution qui produit et transmet des compétences
« l'organisation apprenante »**

Les dispositifs de développement des compétences

- 1. Analyse des pratiques**
- 2. Bilan de compétences**
- 3. Capitalisation d'expérience**
- 4. Coaching**
- 5. Entretien d'explicitation**
- 6. Formation**
- 7. Mise en situation professionnelle**
- 8. Mise ne situation professionnalisante**
- 9. Le Tutorat**
- 10. Validation des acquis par l'expérience (V.A.E)**

Le développement des compétences : vers une approche par apprentissage continue

A- Le capital compétence d'une organisation : un actif fragile et biodégradable



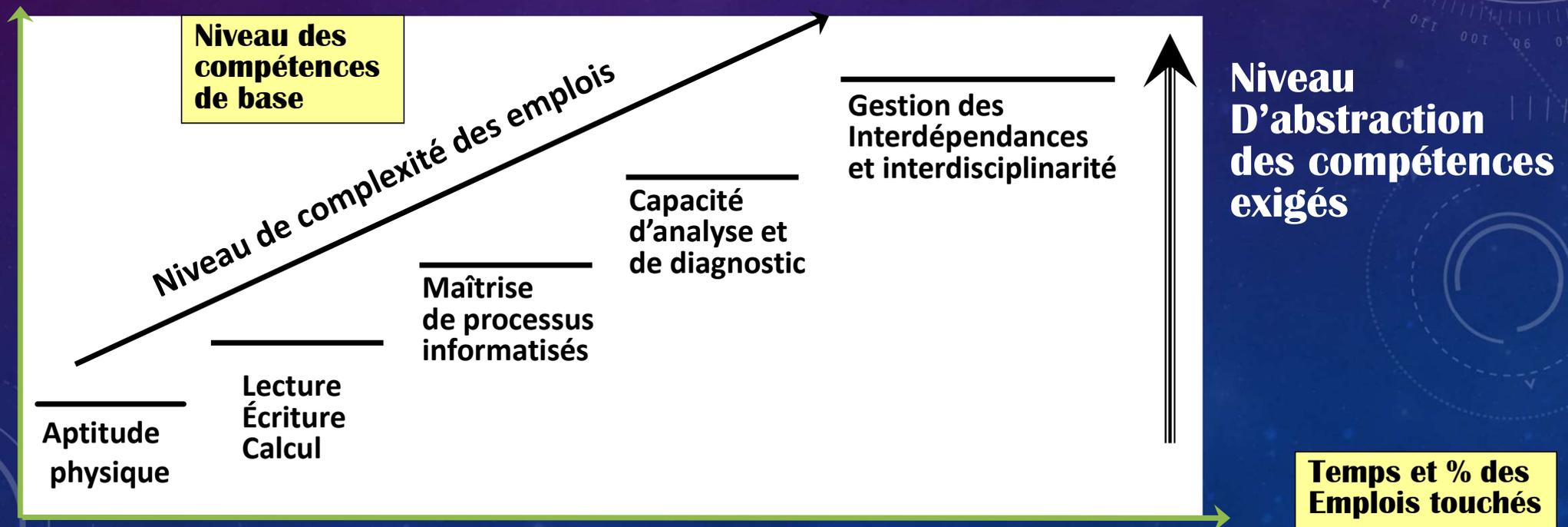


Des stratégies d'entreprise dévoreuses de compétences

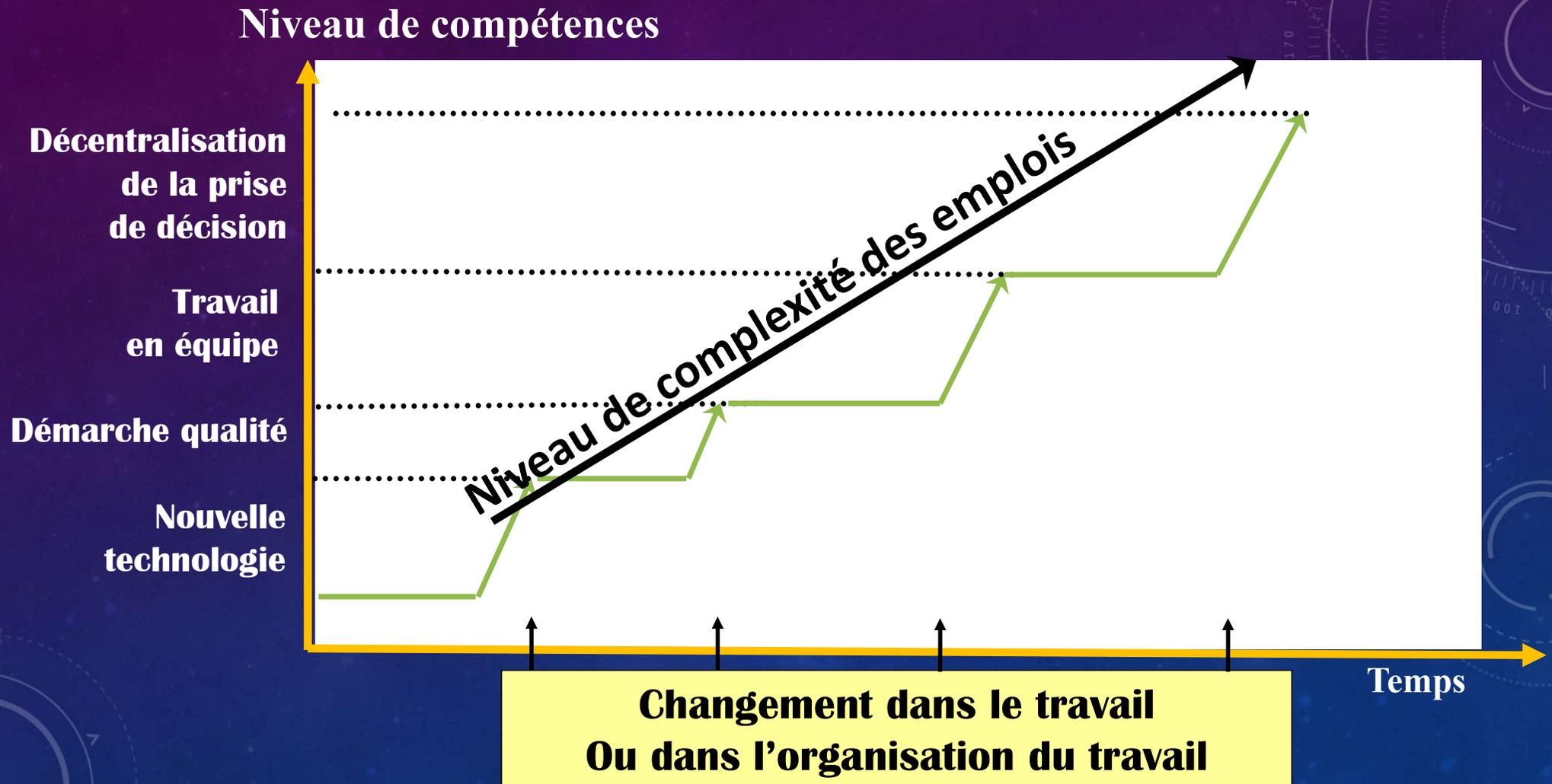
Les nouvelles stratégies d'entreprise exigent de produire des compétences de plus en plus diversifiées, de plus en plus complexe, et d'en renouveler le « stock » de plus en plus rapidement



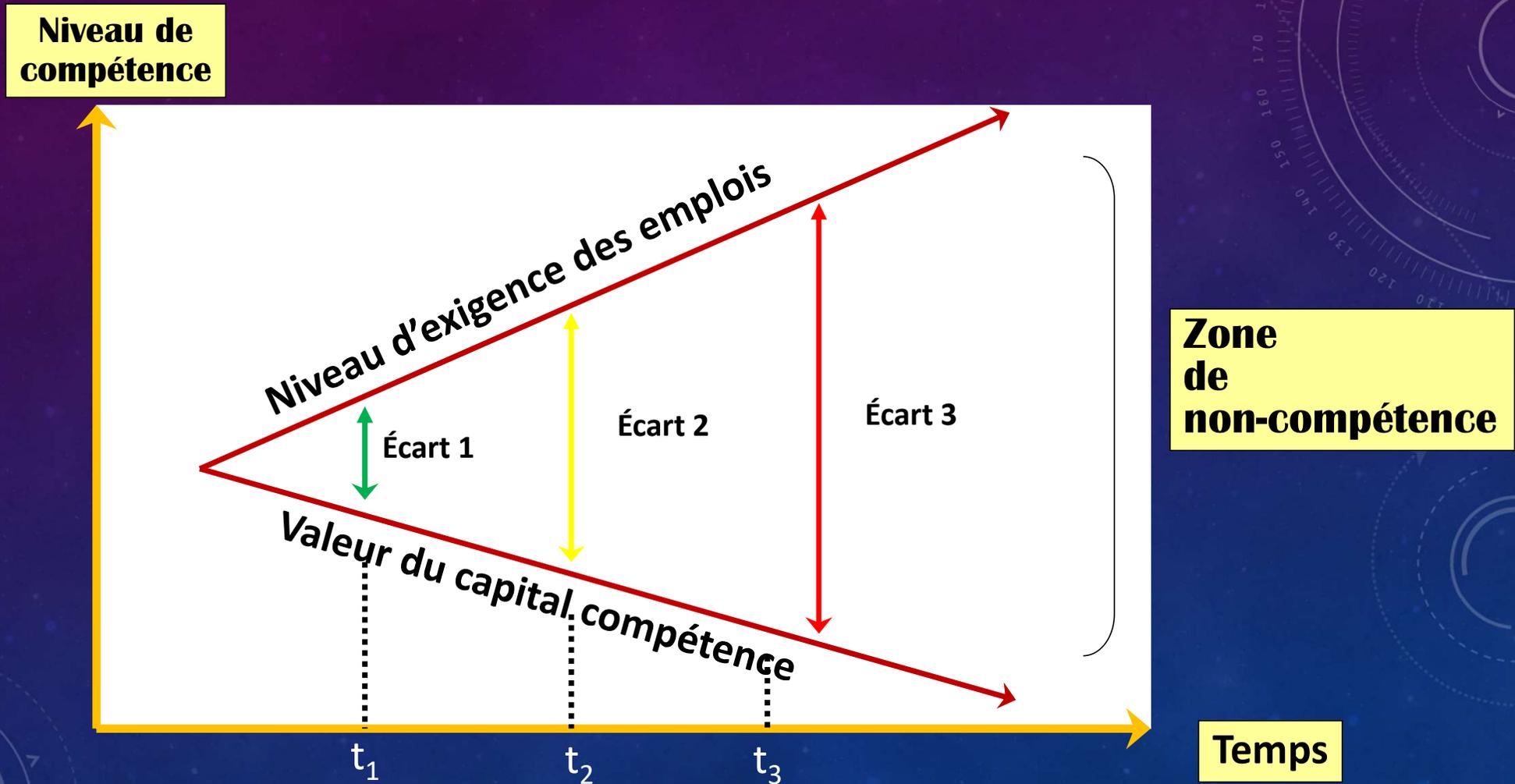
Des emplois complexes pour un travail de plus en plus abstrait



Des changements continuels inducteurs de nouvelles compétences

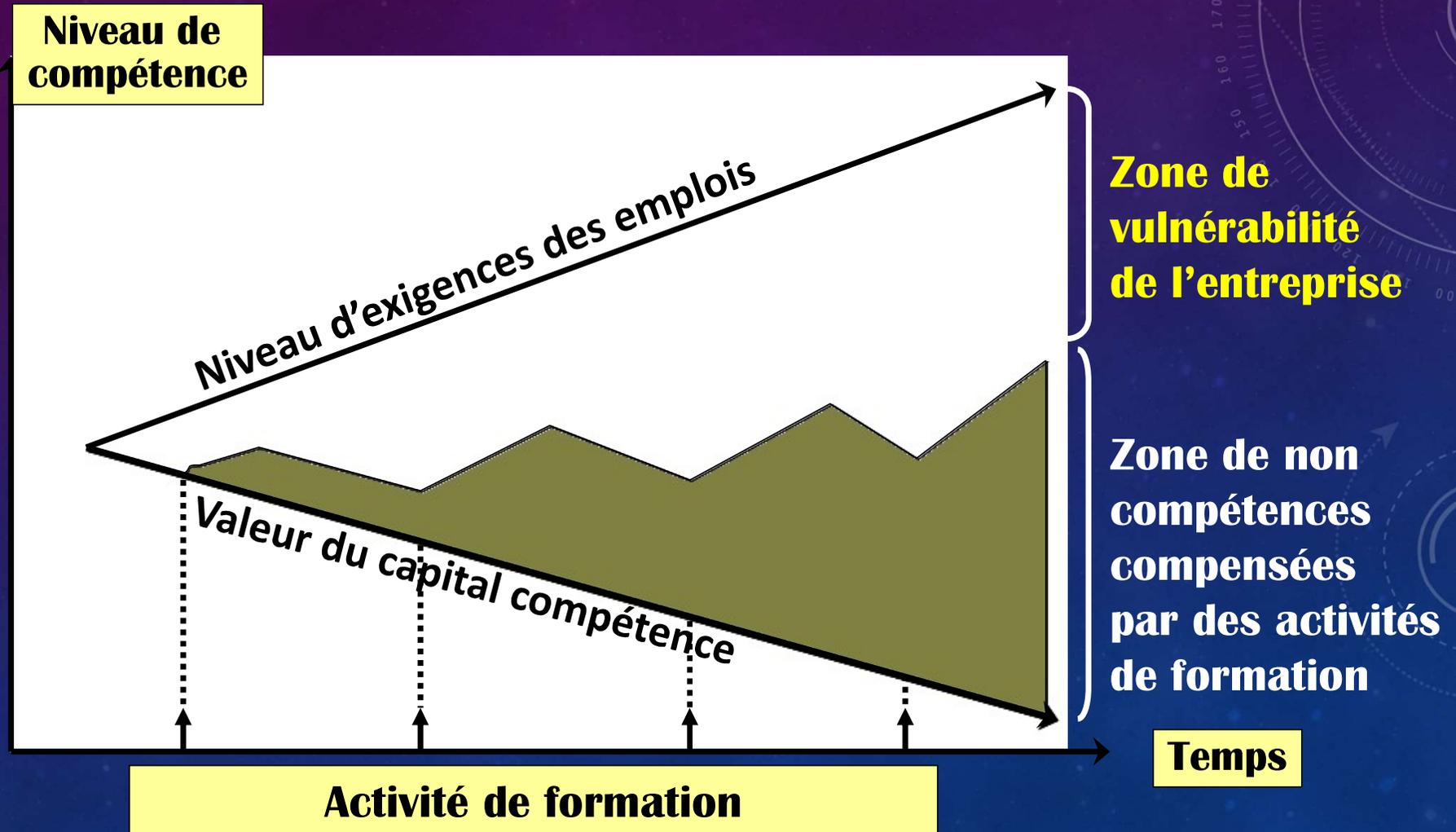


Combinaison de deux logiques internes



Vers un plus grand recours à l'auto-apprentissage

La formation : une activité indispensable mais non suffisante !



Le Défi : Développer et maintenir une culture de l'apprentissage

Deux conditions :

1- Les nouveaux salariés : sujets auto-apprenants



Choisir, encadrer et stimuler les employés pour qu'il deviennent «auto-apprenants»

Idée central

Redonner à l'apprenant un contrôle partiel ou total sur l'orientation, le déroulement de ses apprentissages et sur son parcours professionnel

2- Nouvelle forme d'organisation : organisation apprenante



Organiser le travail et les parcours professionnels pour qu'ils deviennent «auto-apprenant»



- 1. On apprend au travail si le travail a un sens**
- 2. On apprend par le travail si on se donne des objectifs ambitieux**
- 3. On apprend si le travail appelle et active les processus cognitifs**
- 4. On apprend au travail les uns des autres**
- 5. On apprend lorsque on assume des responsabilités**

B

Expérience salariée : comment mettre en place un parcours collaborateur optimal ?



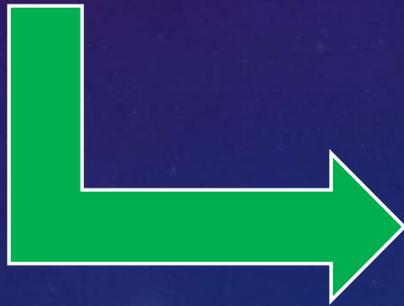
Cycle de vie du collaborateur

LE CYCLE DE VIE DU SALARIE



C'est quoi l'expérience employé et le parcours collaborateur ?

Le **parcours collaborateur**, également appelé **cycle de vie du collaborateur**, définit toutes les étapes de sa vie chez son employeur, de son recrutement à son offboarding.



1. le recrutement,
2. l'onboarding,
3. le développement,
4. la rétention,
5. l'offboarding,
6. Alumni

De l'emploi à vie à l'employabilité à vie

L'employeur assure

- 1. l'adaptation des salariés à leur poste de travail.**
- 2. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.**
- 3. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, (métiers, numériques et sociales)**
- 4. Il propose des parcours professionnels de carrières adaptés au projet personnel du salarié**

Vers l'employabilité

Comparaison entre carrière traditionnelles et carrière nomades

	Traditionnelle	Nomade
Relation avec l'employeur	Sécurité de l'emploi et loyauté : une ou deux entreprises	Employabilité et flexibilité : plusieurs entreprises
Compétences	Compétences spécifiques	Compétences transférables
Mesure de la réussite professionnelle	Promotion, statut	Intérêt du travail, salaire
Responsabilité de la gestion de sa carrière	Entreprise	Individu
Formation	Formation classique et évolution liée à l'âge	Formation permanente et évolution liée à l'apprentissage

L'employabilité : un nouvel état d'esprit pour la GRH



permettant

Aux entreprises :

- 1. Renouveler les pratiques RH**
- 2. Valorisation des RH**
- 3. Gestion des Talents**
- 4. GRH à la carte**
- 5. RSE orientée GRH**

aux salariés :

- 1. Se positionner par rapport aux marchés du travail interne et externe**
- 2. Etre conscient du pouvoir des compétence clés**
- 3. Orientation l'intrapreneuriat**
- 4. Devenir acteur ingénieur de son propre parcours professionnel**

Employabilité et pilotage des Carrières

Carrière? ? ?.....



Pour l'individu

« la carrière est l'ensemble des expériences qu'il a accumulé »

Autrement dit:

« c'est la suite de fonctions et des activités liées au travail qu'occupe une personne au cours de sa vie »*

-C'est l'ensemble des expériences professionnelles d'un individus

-C'est les étapes cruciales qui marquent sa progression professionnelle



Les modèles de carrières & typologie de personnalité

Le modèle RIASEC de John Lewis Holland

- ① La personnalité Réaliste
- ② La personnalité Investigatrice
- ③ La personnalité Artistique
- ④ La personnalité Sociale
- ⑤ La personnalité Entreprenante
- ⑥ La personnalité Conventiennelle

Les modèles de carrières & typologie de personnalité

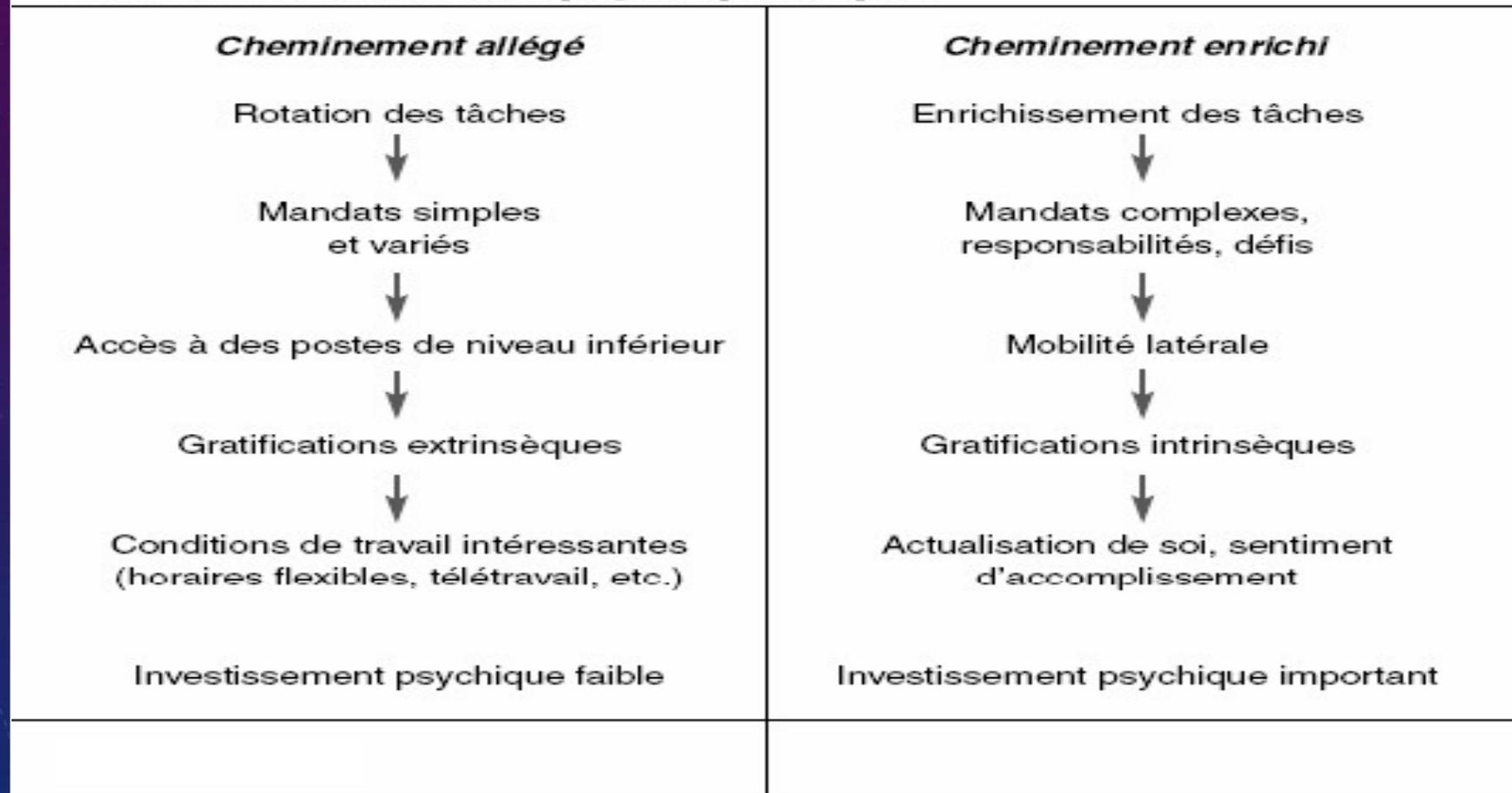
MBTI



ISTJ Administrateur	ISFJ Protecteur	INFJ Visionnaire	INTJ Améliorateur
ISTP Praticien	ISFP Conciliateur	INFP Zélateur	INTP Concepteur
ESTP Pragmatique	ESFP Spontané	ENFP Communicateur	ENTP Innovateur
ESTJ Organisateur	ESFJ Nourricier	ENFJ Animateur	ENTJ Meneur

Les modèles de carrières & choix de parcours

Modèle de carrière à deux voies selon l'investissement psychique requis



A man in a dark blue suit and tie is smiling and looking down at his hands on a balcony. The background shows a building with arched windows and a balcony railing. The image is overlaid with a quote in white, bold, italicized text.

**LA RÉUSSITE
N'ARRIVE
JAMAIS DANS
LE CONFORT**

Limites dans la gestion de la carrière

↳ Limites liées à l'individu lui-même

- **Ne pas se connaître assez soi-même ;**
- **Viser trop haut ;**
- **Perdre confiance en soi-même ;**
- **Trop capitaliser ;**
- **Chercher trop la sécurité ;**
- **Être indécis ;**
- **Avoir peur.**

Démarches pour une carrière sur mesure.

1. Planifier son avenir avec audace et détermination

↳ Adopter les comportements suivants

- Être toujours visible et vigilant ;
- Être responsable (agir au lieu de réagir) ;
- Être toujours prêt ;
- Maintenir ses contacts personnels ;
- Se rendre indispensable ;
- Être sensible aux nouvelles techniques ;
- Se préparer à d'autres alternatives ;
- Avoir un portrait caractériel acceptable.

↳ Compter sur soi-même

Démarches pour une carrière sur mesure.

2. Savoir se vendre et établir son image

↳ Savoir se vendre, c'est être :

- Enthousiaste ;
- Informé ;
- Présent ;
- Capable et conscient ;
- Opportuniste et éveillé ;

↳ Établir son image, c'est :

- Fournir des résultats ;
- Réussir ses projets ;
- Être bien avec les autres ;
- Être sûr de ses valeurs.