

Utiliser les compétences comme éléments constitutifs pour un personnel de GFP efficace



LMI

COMPLEX PROBLEMS. PRACTICAL SOLUTIONS.

« L'organisation est, avant tout, sociale. C'est le peuple. »

- Peter Drucker

Objectif

- La notion de compétences est largement utilisée dans les secteurs public et privé, mais pas de manière cohérente.
- Nous démontrerons l'importance de comprendre et de tirer parti des compétences de base pour constituer un effectif efficace.
- Nous présenterons également des idées pratiques sur la façon de commencer à mettre les compétences à votre service.

Les organisations efficaces placent les gens dans des postes dans lesquels ils peuvent travailler le mieux. Ils positionnent les gens - et leur permettent de se situer - selon leurs forces.

- Peter Drucker

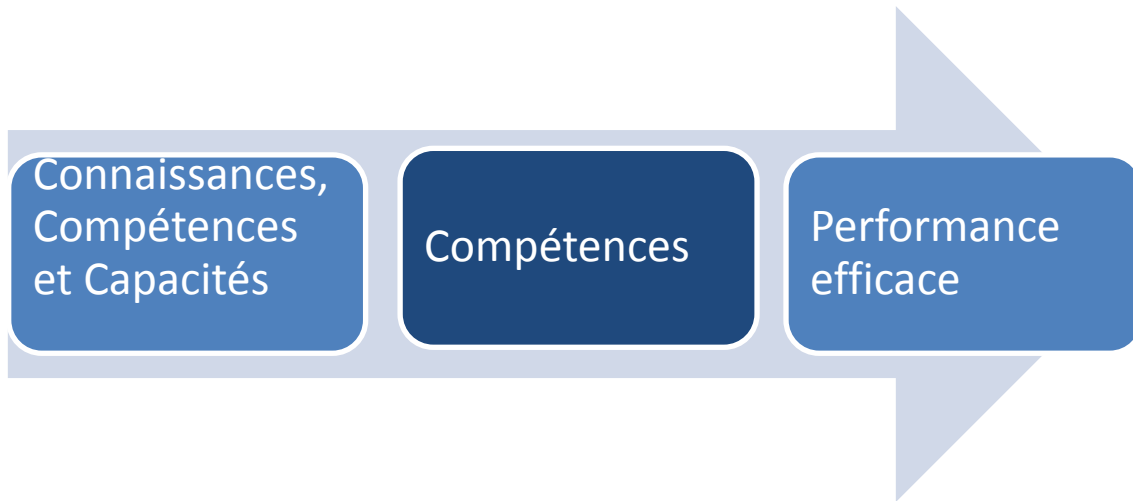
Questions de l'enquête

- Comment votre organisation effectue-t-elle son expertise en gestion financière?
 - Embauche
 - Développement
 - Sous-traitance
- Quels outils votre organisation utilise-t-elle pour ces processus?
 - Description du poste
 - Entretiens
 - Recruteurs
 - Tests de performance
- À quel point êtes-vous efficace en matière de?
 - Chiffre d'affaires bas
 - Productivité élevée
 - Culture forte

Une application complète des compétences peut vous aider à atteindre vos objectifs

Qu'est-ce qu'une compétence?

- Les compétences représentent un ensemble de connaissances, de compétences et de capacités qui ont été identifiées comme essentielles à une performance efficace.



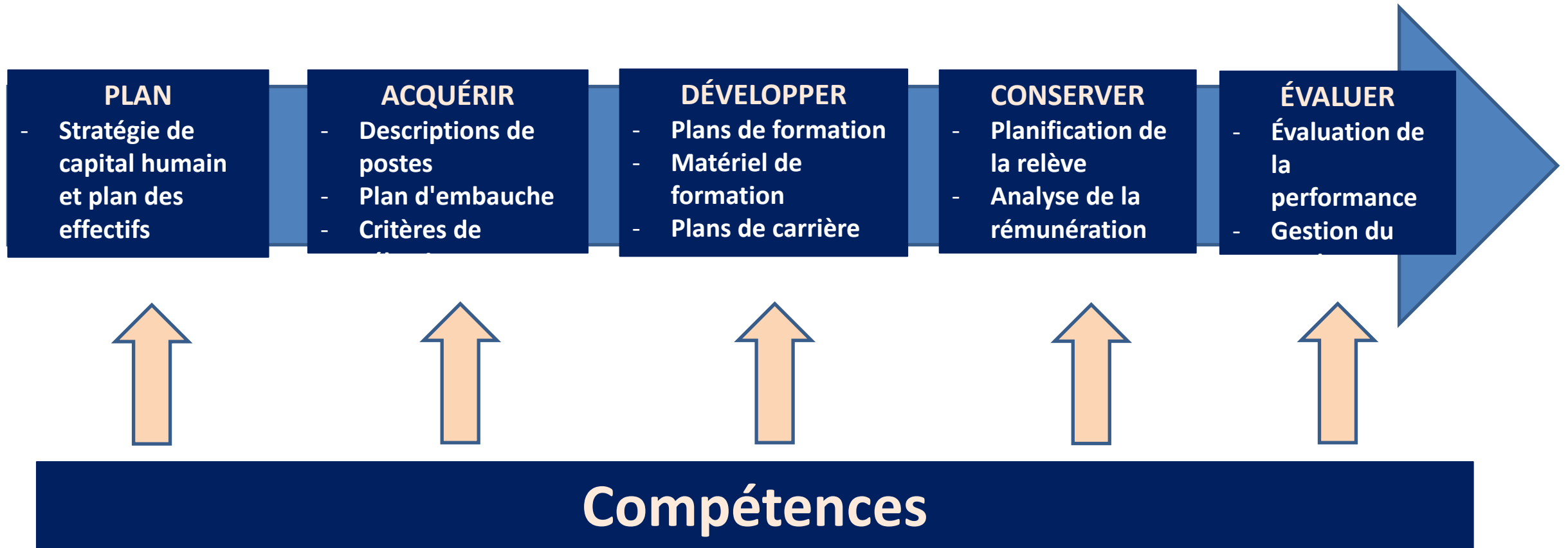
Les organisations sont composées de personnes, et plus elles sont efficaces, plus l'organisation est forte.

- Steven Covey auteur de "Les sept habitudes des personnes hautement efficaces"

- Le pouvoir des compétences réside dans la façon dont elles sont définies, mesurées et utilisées par une organisation.

Pourquoi les compétences sont-elles utiles?

Les compétences peuvent soutenir l'ensemble du cycle de vie des ressources humaines



Rendre l'utilisation des compétences efficace

- Un cadre de compétence efficace doit
 - Etre aligné avec les objectifs commerciaux
 - Etre tourné vers le future
 - Etre éveloppé comme un effort collaboratif pour obtenir l'adhésion
 - Traduire des concepts abstraits en comportements mesurables
 - Etre uffisamment détaillé pour capturer les aspects clés d'un emploi mais ...
 - Pas trop détaillé afin de ne pas devenir difficile à utiliser



Approche de compétence LMI

Étapes du processus

Présentation du processus

Résultats du processus

Cadre de compétences

Concevoir un cadre de compétence qui

- Aborde toute la gamme des besoins en capital humain de l'organisation
- Utilise les modèles, les outils et les systèmes de compétences existants
- Est conforme aux principes OPM HCAAF et aux meilleures pratiques de l'industrie
- Fournit aux employés et aux gestionnaires des outils et des processus significatifs

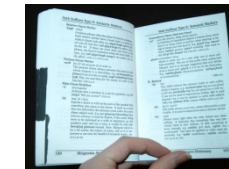


Gestion intégrée du capital humain

Modèles de compétences

Développer des modèles de compétences

- Basés sur un apport de PME fiable et valide
- Fournir des différences comportementales entre les niveaux de développement et de performance
- Avoir des normes de performance dérivées empiriquement



Dictionnaire de compétences

Évaluation des compétences

Effectuer des évaluations de compétences qui fournissent des données fiables sur

- Les niveaux de compétences actuels dans le marché du travail
- Les besoins de compétences futurs en fonction des exigences définies par les PME
- Lacunes dans les compétences pour les professions clés et les organisations membres qui renseigneront la planification et les solutions significatives en matière de capital humain



Évaluation des lacunes

Application des compétences

Fournir des résultats empiriques pour le soutien basé sur les compétences

- Développement de la formation
- Description du poste
- Plans de carrière
- Planification de la relève
- Évaluation de la performance
- Plans d'embauche



Solutions de gestion du capital humain

Intégration de compétences

Intégrer les approches axées sur les compétences dans la culture organisationnelle

- Élaborer une politique de compétences
- Intégrer les outils basés sur les compétences
- Développer des stratégies de changement
- Organiser des événements de formation



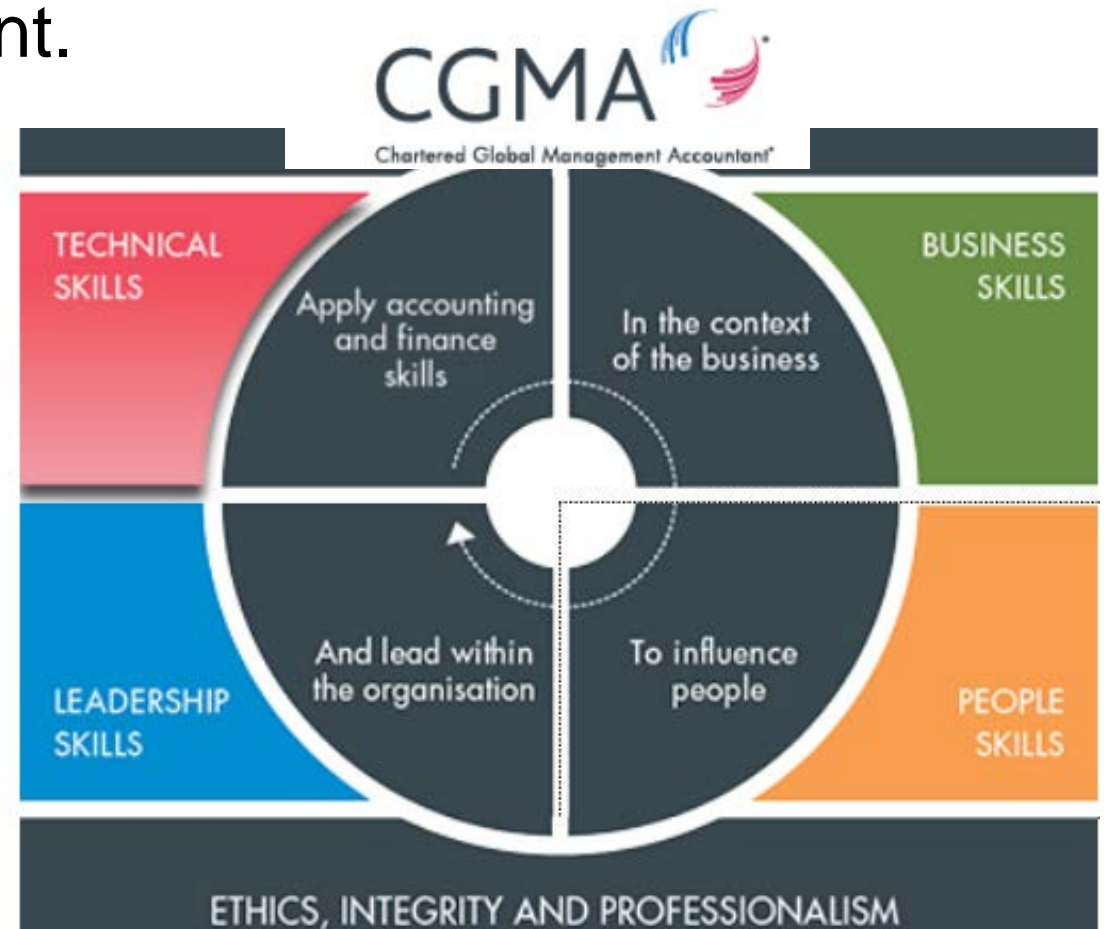
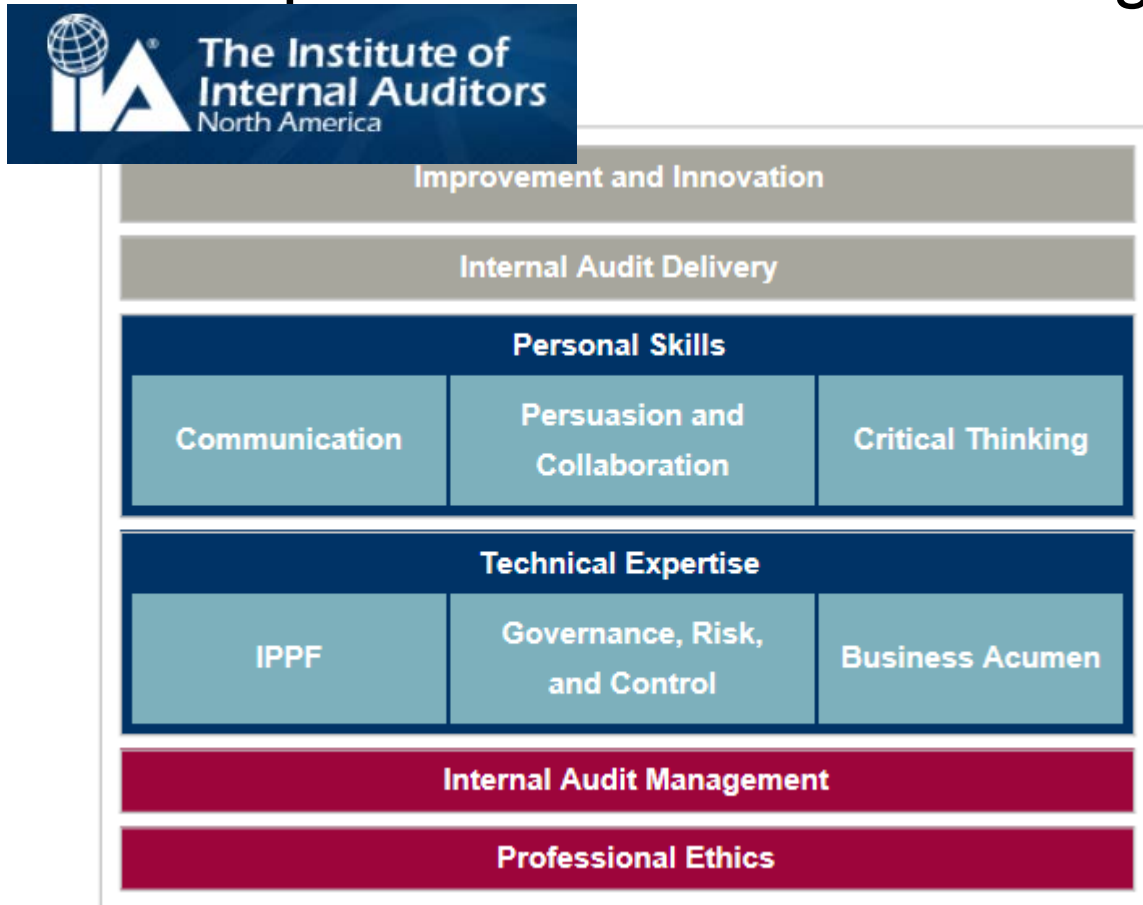
Personnel prêt à travailler

Étape 1 : Définissez votre cadre de compétence

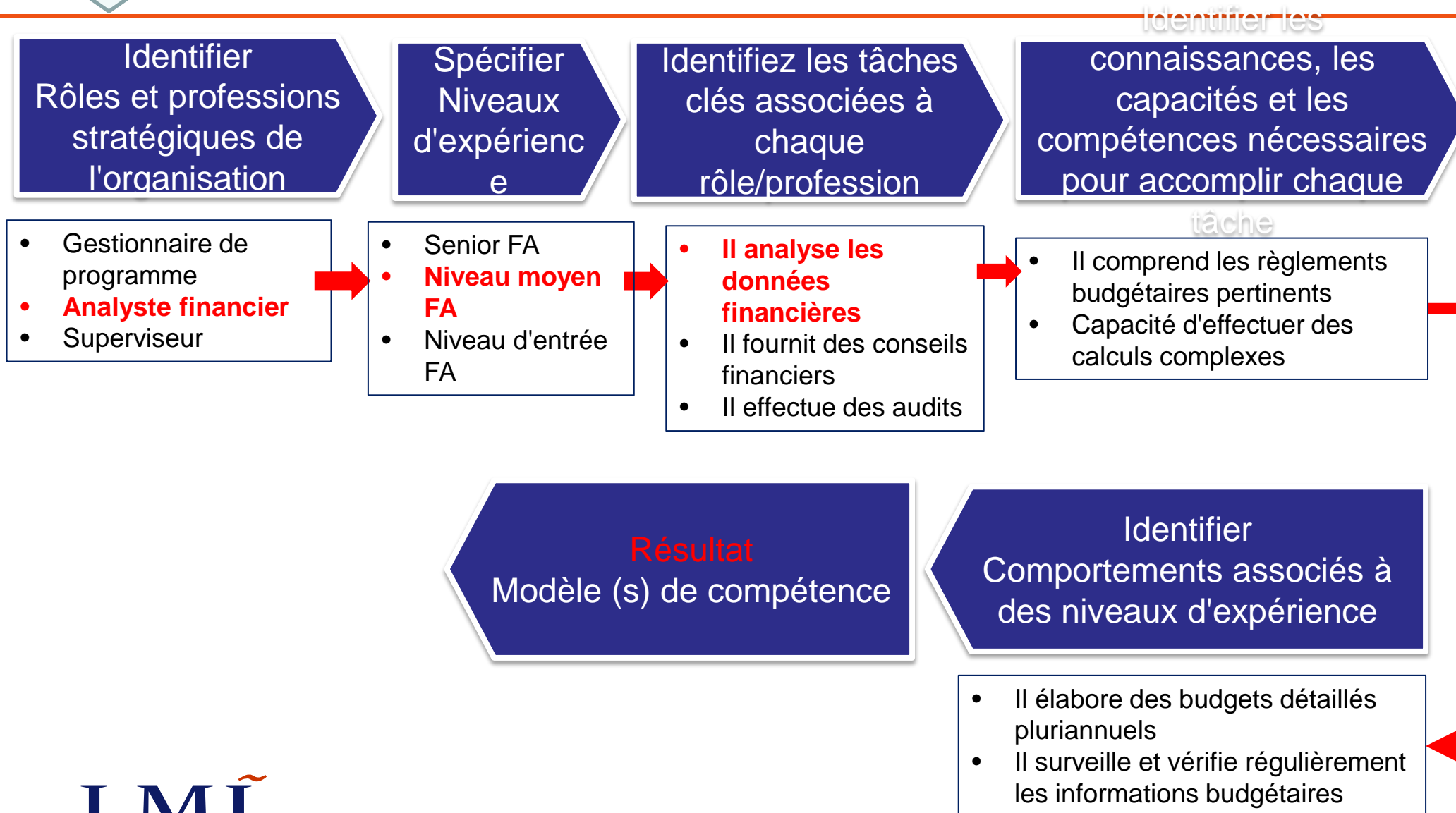
- Un cadre de compétence décrit comment utiliser les compétences
- Quels produits ou résultats essayez-vous d'atteindre?
 - Descriptif (descriptions du poste, plans de carrière)
 - Développement (formation professionnelle)
 - Performance (Certification, Promotion)
- Quels types d'aptitudes doivent être couverts par la compétence?
 - Technique
 - Direction
 - Interpersonnel
- Quelle est l'audience ciblée?
 - Globale? (Toute la main-d'œuvre, donc plus général)
 - Types de poste ou de travail définis? (par exemple, analystes financiers)
- Une fois que vous avez défini ce que vous désirez des compétences, vous devez déterminer si vous développez votre propre modèle ou si vous adoptez ou adaptez un modèle existant

Exemples de cadres de compétences

- Ces cadres de compétences montrent comment les modèles de compétence individuels s'intègrent.



Étape 2 : Construire des modèles de compétence



Un modèle complet de compétence financière (création d'un exemple)

Composant modèle	Exemple
Nom de compétence	Gestion financière
Définition de compétence	Il possède les connaissances et les compétences nécessaires pour développer et gérer les budgets en fonction de la réglementation applicable de l'agence et du Gouvernement et effectuer des analyses des risques financiers et de l'intérêt des décisions.
Connaissances, Compétences, Capacités	<ul style="list-style-type: none">• Il comprend le processus et la réglementation du budget fédéral• Il est capable d'effectuer des calculs sophistiqués pour vérifier l'information budgétaire, de mener des analyses risque-bénéfice et de déterminer la valeur acquise
Comportement	<ul style="list-style-type: none">• Il élabore des budgets détaillés pluriannuels• Il surveille et vérifie régulièrement les informations budgétaires• Il s'occupe de dossiers précis pour soutenir les dépenses du projet
Niveau de compétence	Expert
Niveau de compétence cible	4: Il dépasse les normes de performance

Étape 3 : Évaluation de vos effectifs

- L'évaluation est une étape nécessaire pour développer ou adopter des compétences, afin d'évaluer l'efficacité de la main-d'œuvre.
- Concevez une évaluation avec la solution la plus simple à vos besoins

Type d'évaluation	Description	Utilisation d'exemples
Descriptif	Une mesure décrivant la compétence pour un niveau spécifique	Descriptions d'emploi Plans de carrière
Développemental	Une mesure montrant le «fossé» qui existe entre l'endroit où une personne est et où elle désire être	Formation et développement
Performance	Une mesure objective qui précise clairement où une personne est relative à un indice de référence fiable et valide	Certification

Pour effectuer une évaluation, vous devez:

- Établir une échelle de notation de compétences
 - Typiquement une échelle à 5 points
- Établir des niveaux de compétence
 - Les spécialistes du domaine émettent des jugements
 - Chaque compétence reçoit une aptitude cible
 - Entrée 2; Niveau moyen 3; Expert 4
- Évaluer les individus/groupes et déterminer les écarts de compétence
 - Auto-évaluation pour atteindre la compétence
 - Évaluations du superviseur de l'employé pour cibler la compétence

5 Point Rating Scale

1 - Significantly below performance standards

2 - Barely achieves performance standards

3 - Achieves performance standards

4 - Exceeds performance standards

5 - Significantly exceeds performance standards

Étape 4 : Déterminer les lacunes dans la compétence

Mesure	Description	Utilisation
Compétence cible	Le niveau de compétence que représente un employé efficace	Établir des objectifs de notation pour la sélection des candidats
Écart de compétence individuelle	La différence entre où l'employé se trouve et la compétence cible	Quantifier les besoins individuels de formation et de développement
Écart de compétence du groupe	La différence entre le lieu où un groupe d'employés se trouve et la compétence cible	Quantifier les besoins de formation et de développement du groupe
Écarts statistiquement validés	Cela nécessite des processus rigoureux pour définir et mesurer les compétences	Certification et promotions



Mettre les compétences à profit

Les compétences deviennent les éléments constitutifs de votre

personnel de GEP

PLAN

- Stratégie de capital humain et plan des effectifs

- Les écarts de compétences reflètent les forces et les faiblesses de l'organisation
- Renseigner les besoins de croissance stratégiques

ACQUÉRIR

- Descriptions de postes
- Plan d'embauche
- Critères de sélection

- Les compétences renforcent les descriptions de poste
- Les compétences ciblées aident à établir les critères de sélection

DÉVELOPPER

- Plans de formation
- Matériel de formation
- Plans de carrière

- Les écarts de compétences définissent les besoins de formation
- Les modèles de compétences assurent des objectifs d'apprentissage solides

CONSERVER

- Planification de la relève
- Analyse de la rémunération

- Les lacunes en matière de compétences identifient les besoins de développement organisationnel

ÉVALUER

- Évaluation de la performance
- Gestion du rendement

- Les écarts et les classements de compétences validées supportent les décisions du personnel

Orateurs

Orateur	Brève biographie
<p>Donald Smith, PhD</p> <p>Responsable de programme LMI</p> <p>dsmith@lmi.org</p> <p>(703) 917-7211</p> 	<p>Dr Donald A. Smith possède plus de 25 ans d'expérience dans la réalisation, la gestion et l'évaluation de projets axés sur l'amélioration de l'efficacité des individus et des organisations. Ses domaines d'expertise comprennent la planification du capital humain, l'évaluation des programmes, la gestion et le développement du leadership, la planification stratégique, la conception et le développement pédagogiques, l'évaluation organisationnelle, la résolution de problèmes et les compétences de réflexion, ainsi que l'analyse de données quantitatives et qualitatives.</p> <p>Dr Smith possède un doctorat en Psychologie cognitive de l'Université de Pittsburgh et une maîtrise en Psychologie de l'université Fullerton de l'Etat de Californie. Il est un professionnel de gestion de projet certifié.</p>
<p>Caroline Nelson, CPA,CGFM,PMP</p> <p>Responsable de programme LMI</p> <p>cnelson@lmi.org</p> <p>(703) 917-7508</p> 	<p>Mme Caroline Nelson gère les subventions et la gestion financière de LMI, ainsi que la conformité, les contrôles et la pratique d'auditabilité. Elle a plus de 20 ans d'expérience en matière d'évaluation financière et de gestion de projets et d'opérations financières. Elle est spécialisée dans l'intégration des opérations financières avec des programmes visant à améliorer les opérations, les données et les rapports qui répondent aux exigences de l'audit externe, mais soutiennent aussi la gestion des ressources et la prise de décision. Elle a réalisé, planifié, géré, conçu et évalué des opérations et des systèmes de comptabilité et de gestion financière dans les secteurs privé et public. Elle possède une maîtrise en Comptabilité de l'Université du Texas du Nord.</p>