

“

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL #5



Du Management

Compétences et parcours professionnels

Avec Thomas JACQUOT

Chargé de mission - Psychologue du travail ARACT Réunion

AGIR SUR LE PARCOURS PROFESSIONNEL

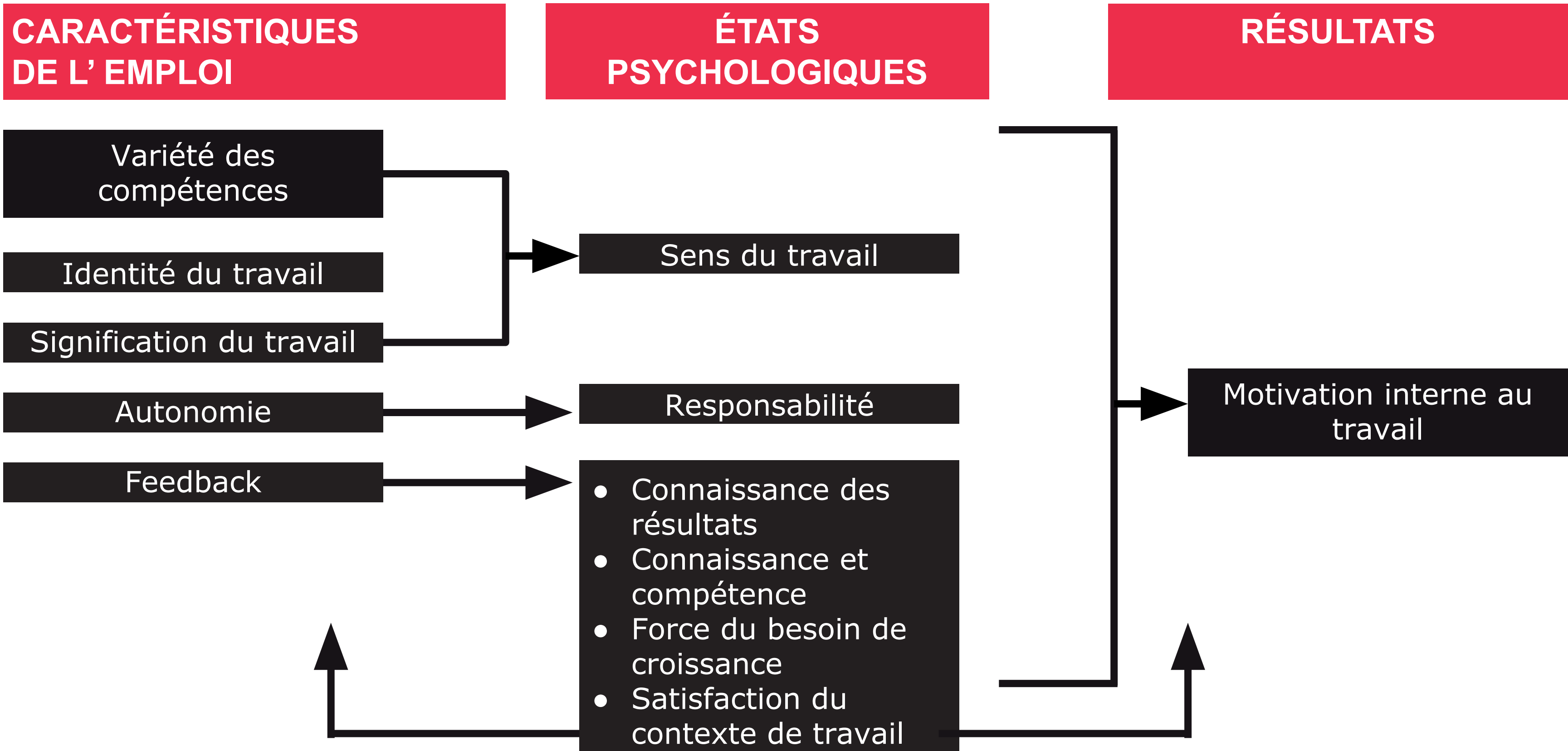
■ ■ ■ ■

- **Parcours d'intégration**
- **Entretiens individuels**
- **Gestion des compétences**
- **Plan de formation**
- **Adaptation des compétences**
- **Utilisation des dispositifs**



EFFET SUR LA MOTIVATION

.....



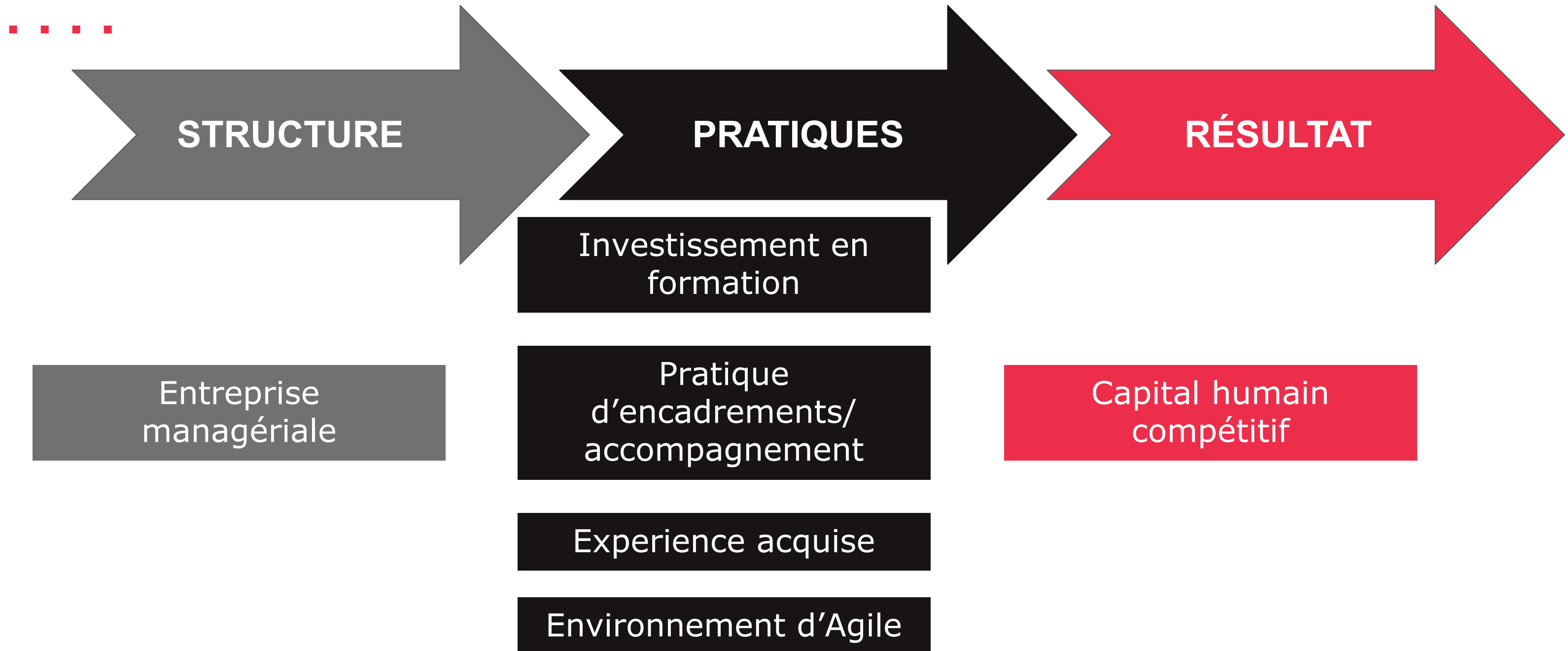
DÉFINITION DU CAPITAL HUMAIN

■ ■ ■ ■

“Le CH est appréhendé comme « l'ensemble de nouvelles connaissances, compétences, aptitudes, etc. qu'a acquises chaque personne par voie de formation, d'expérience, d'encadrement et d'agilité pendant son cycle de vie professionnelle, lui permettant d'effectuer, de manière structurée, les tâches en milieu de travail.”

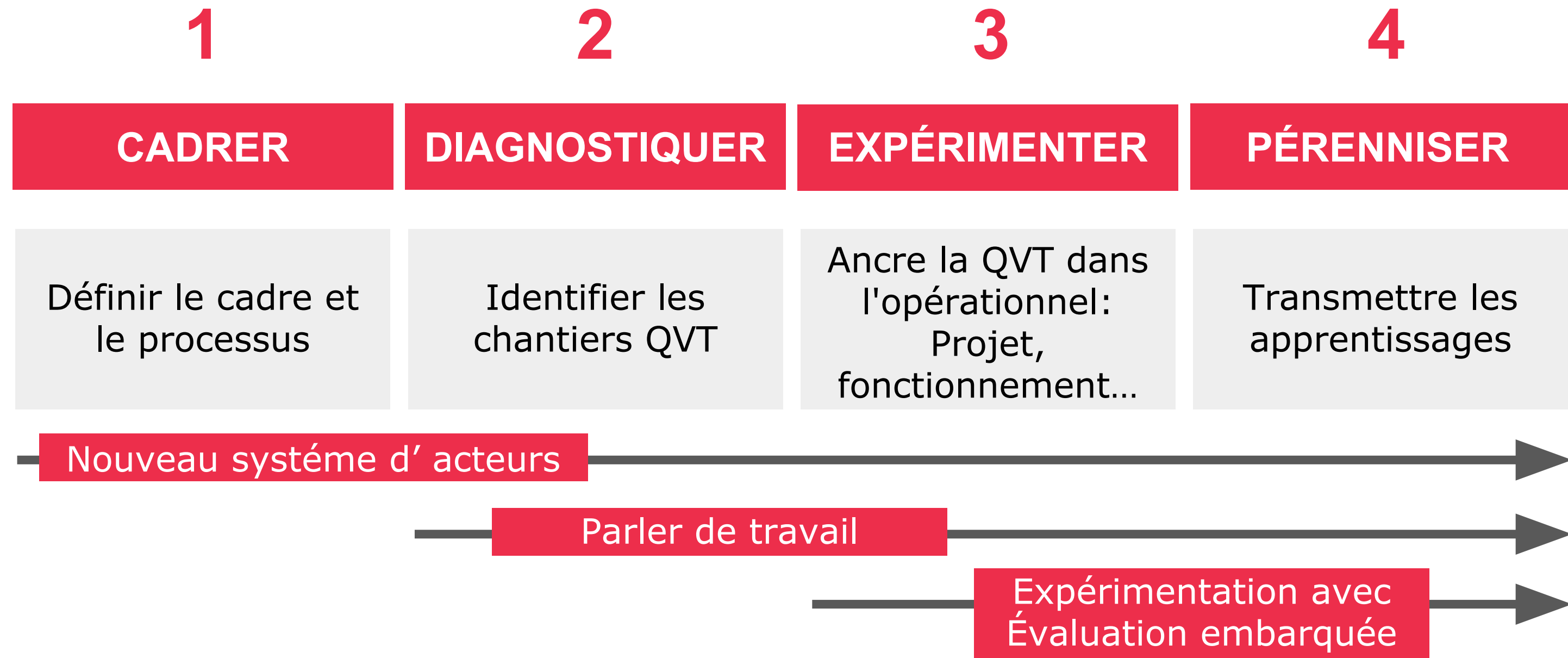
Mignenan, V. (2020). Proposition d'un modèle de construction du capital humain en milieu organisationnel. Ad Machina, 4(1). doi: 10.1522/radm.no4.1247

CONSTRUCTION CAPITAL HUMAIN COMPÉTITIF



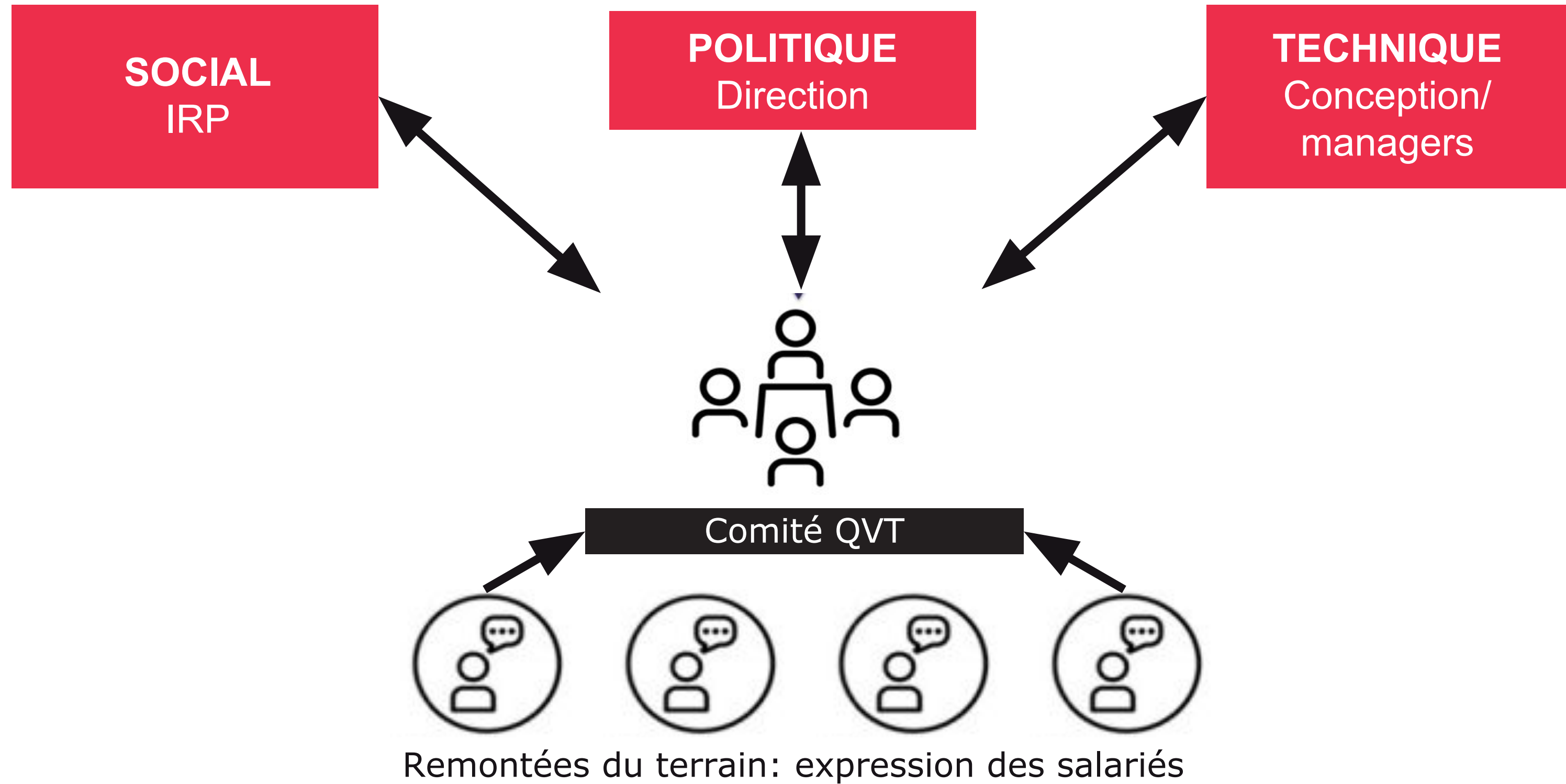
DES ACTEURS ; UNE DÉMARCHE

.....



DES ACTEURS ; UNE DÉMARCHE

.....



Développement des compétences et parcours professionnels

■ ■ ■ ■

- Mettre en discussion et ajuster les modalités de recrutement et d'intégration de tout salarié (étapes, critères, accueil par/dans les collectifs...).
- Accompagner et faciliter les trajectoires professionnelles (appui managérial, usage de l'entretien professionnel, visibilité des trajectoires professionnelles et des perspectives d'évolution, mobilisation des outils et dispositifs de formation/orientation).
- Anticiper les besoins en compétences et en emplois au regard du projet et des évolutions de l'entreprise mais aussi des enjeux d'attractivité de l'entreprise, de fidélisation des salariés ou de maintien de compétences clés.
- Discuter et ajuster les actions de développement des compétences à mettre en place pour répondre aux besoins des salariés et de l'entreprise.
- Identifier conjointement les modalités d'apprentissage adaptées à la fois aux besoins de la personne, du travail et aux objectifs visés. Exemples : former en situation de travail, VAE
- Evaluer les apports et les effets des actions et des modalités d'apprentissage.

AGIR SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

- Équité de traitement
- Évaluation des indicateurs clés
- Transparences des critères de différenciation
- Prévention de la discrimination
- Conciliation des temps de vie
- Adaptation des situations particulières

