

☰ Ressources humaines et développement organisationnel

L'approche par compétences en GRH : comment en faire un avantage stratégique

Présentement, cette formation est offerte uniquement en format privé.

Contexte

Les environnements internes et externes des organisations contemporaines sont complexes et exigent une adaptation constante de celles-ci. La fonction « gestion des ressources humaines » (GRH) ne fait pas exception : elle doit s'ajuster pour faire face aux nombreux défis qu'entraînent les bouleversements démographiques, technologiques et économiques. Pour être plus efficace et contribuer au succès organisationnel, la GRH peut recourir à une stratégie encore malheureusement mal connue, la gestion par les compétences. Plus qu'une technique, la gestion par les compétences repose sur une philosophie selon laquelle toutes les activités RH sont reliées en un tout cohérent. En comparaison avec l'approche traditionnelle dite « par poste », elle favorise l'intégration d'activités interreliées et interdépendantes qui touchent tous les mouvements de personnel de l'organisation. Malgré ses nombreux avantages stratégiques pour l'organisation et son personnel, plusieurs hésitent à l'implanter. Cette approche n'est pas une solution sans risques, il est donc essentiel d'en comprendre les tenants et aboutissants pour prendre une décision éclairée et entreprendre un virage réussi.

Objectifs pédagogiques

Cette formation vous permettra de vous familiariser avec l'approche par compétences dans une perspective globale et intégrée, avec les concepts clés en matière de gestion axée sur les compétences ainsi qu'avec la mesure des impacts d'une telle approche sur l'efficacité de toute l'organisation. Le séminaire visera également à vous faire découvrir la démarche à entreprendre et les gestes à poser pour faire de la gestion par compétences une décision stratégique rentable pour l'organisation

Au terme de la formation, vous serez en mesure :

- d'identifier et de décrire les concepts clés en matière de gestion axée sur les compétences;
- d'identifier les principaux objectifs visés par l'implantation d'une démarche de gestion axée sur les compétences et de distinguer cette approche de celle traditionnelle;
- d'identifier et décrire les principes sous-tendant l'implantation d'une démarche compétence et de choisir les actions à prendre pour faciliter ce changement;

- de déterminer en quoi les pratiques de gestion des ressources humaines (dotation, évaluation du rendement, formation et gestion de carrière) sont influencées par la mise en place d'une démarche de gestion axée sur les compétences;
- de concevoir des profils de compétences avec leurs indicateurs comportementaux;
- de mieux structurer et rendre plus efficace des processus de sélection, d'évaluation du rendement ou de gestion de la relève.

Contenu

- Explications de l'approche compétences en GRH
- Les avantages et inconvénients/risques de cette approche
- La dimension stratégique de cette approche
- Les impacts de cette approche sur les autres systèmes RH
- Les outils nécessaires à l'utilisation de cette approche
- Le développement de profils de compétences et d'indicateurs comportementaux
- L'évaluation des compétences en sélection et en cours d'emploi
- Les étapes d'implantation d'une telle approche et les erreurs à éviter

Approche pédagogique

- Présentation des concepts, méthodes et outils
- Exercices d'application en petits groupes
- Études de cas
- Analyse de cas concrets proposés par les personnes participantes

Clientèle cible

Cette formation s'adresse :

- Aux gestionnaires et personnel professionnel des organisations publiques et privées désireux de développer leurs connaissances et habiletés dans la gestion des compétences;
- À toute personne qui s'intéresse à la gestion des ressources humaines.

Durée et unités de formation continue (UFC-UQO)

Cette formation est d'une durée de 7 heures et donne droit à 0,7 UFC-UQO.

Personne formatrice

Martin Villeneuve a été spécialiste en gestion des ressources humaines au sein des Forces armées canadiennes pendant plus de 25 ans, dont 5 ans comme professeur au Collège Militaire Royal de Kingston au département de Psychologie et Leadership. Retraité au grade de Lieutenant-colonel, il possède un doctorat en psychologie industrielle et organisationnelle (profil recherche

et intervention) et s'intéresse depuis longtemps aux rôles et impacts des fonctions psychologiques sur la gestion du personnel. Il a acquis une vaste gamme d'expérience et de compétences reliées aux divers champs d'activités de la gestion du personnel, et ce autant au niveau de la recherche, des politiques que des stratégies. Il enseigne au Département des Relations industrielles et des Sciences administratives de l'UQO depuis 23 ans et intervient, à l'occasion, comme consultant, auprès d'organisations désireuses d'améliorer ses processus RH.

<https://formation-continue.uqo.ca/formation-continue/approche-competences-grh-comment-faire-avantage-strategique>