

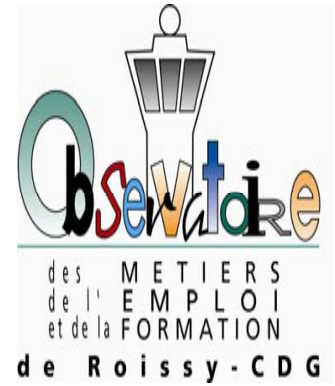


INTEGRATION ET ACCOMPAGNEMENT DES TALENTS

**DE L'ANALYSE DES RISQUES A LA
CARTOGRAPHIE DES SAVOIRS INITIER DE
NOUVELLES PRATIQUES**



THALES



SH Stein
Heurtey



L'ATELIER
technique des espaces naturels





Les experts en démographie appellent le phénomène à venir :

« *un retournement démographique* [1] »,

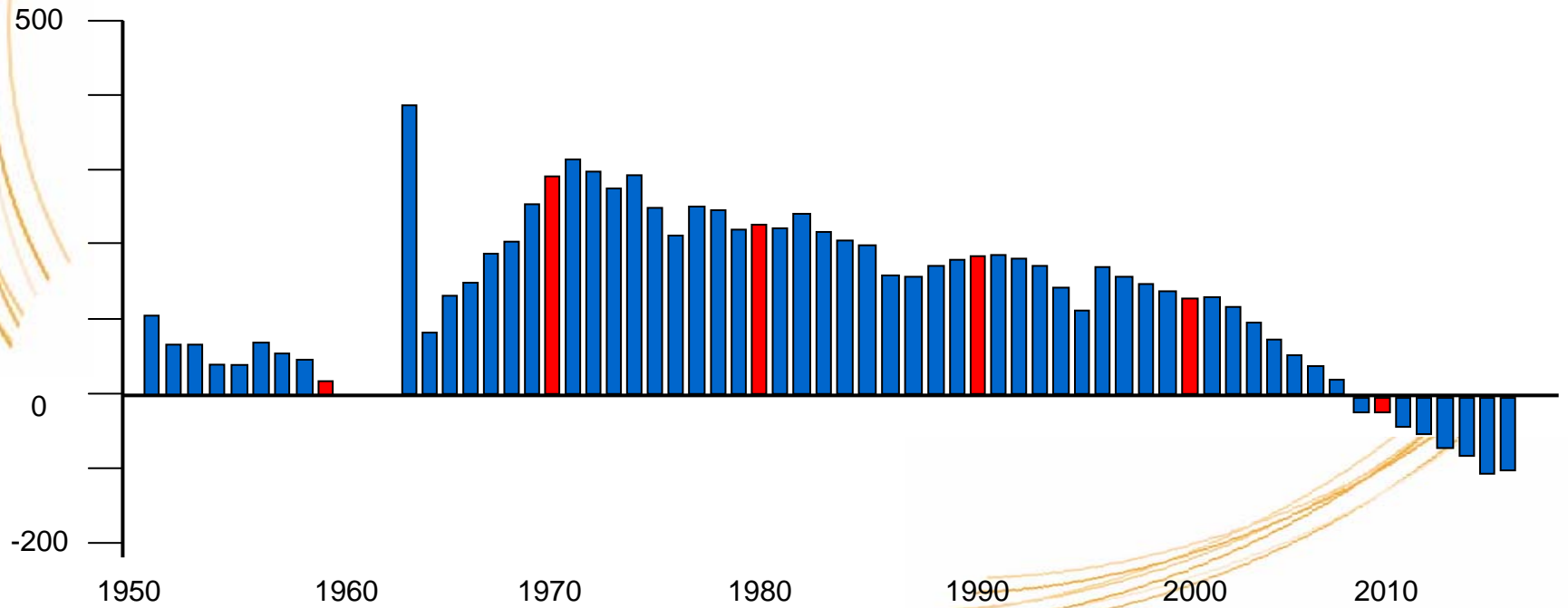
phénomène unique jusqu'à nos jours dans nos sociétés occidentales.

[1] Jean-Claude Chenais. *La démographie*, coll que sais-je, PUF, Paris, 2002..

APPORT DEMOGRAPHIQUE ANNUEL À LA POPULATION ACTIVE 1951 - 2015 en France



En milliers
de personnes



Tensions sur le marché : la situation se durcit (APEC)



- **Le nombre de candidatures par offre chute**
 - ❖ 38 en 2007, contre 59 en 2004
 - ❖ Pour les informaticiens, 19 en 2007 vs 51 en 2004

- **Les recrutements jugés très difficiles augmentent**
 - ❖ 20% en 2007, contre 18% en 2004
 - ❖ Les recrutements très faciles marginaux : 3%

- **Le nombre de postes pourvus au bout de 3 à 6 mois en augmentation**
 - ❖ 58% en 2004, 65% en 2007



DES QUESTIONS POUR LES ORGANISATIONS

En quoi
le retournement démographique
va-t-il **interpeller les
Missions ?**

Quelle sera **la nature des risques**
autour des différents métiers ?

Quelles ingénieries pour **accompagner
la transmission des savoirs experts ?**

Quelle **gestion des savoirs et des compétences**
va-t-il falloir initier ?





VIGILANCE COMPETENCE

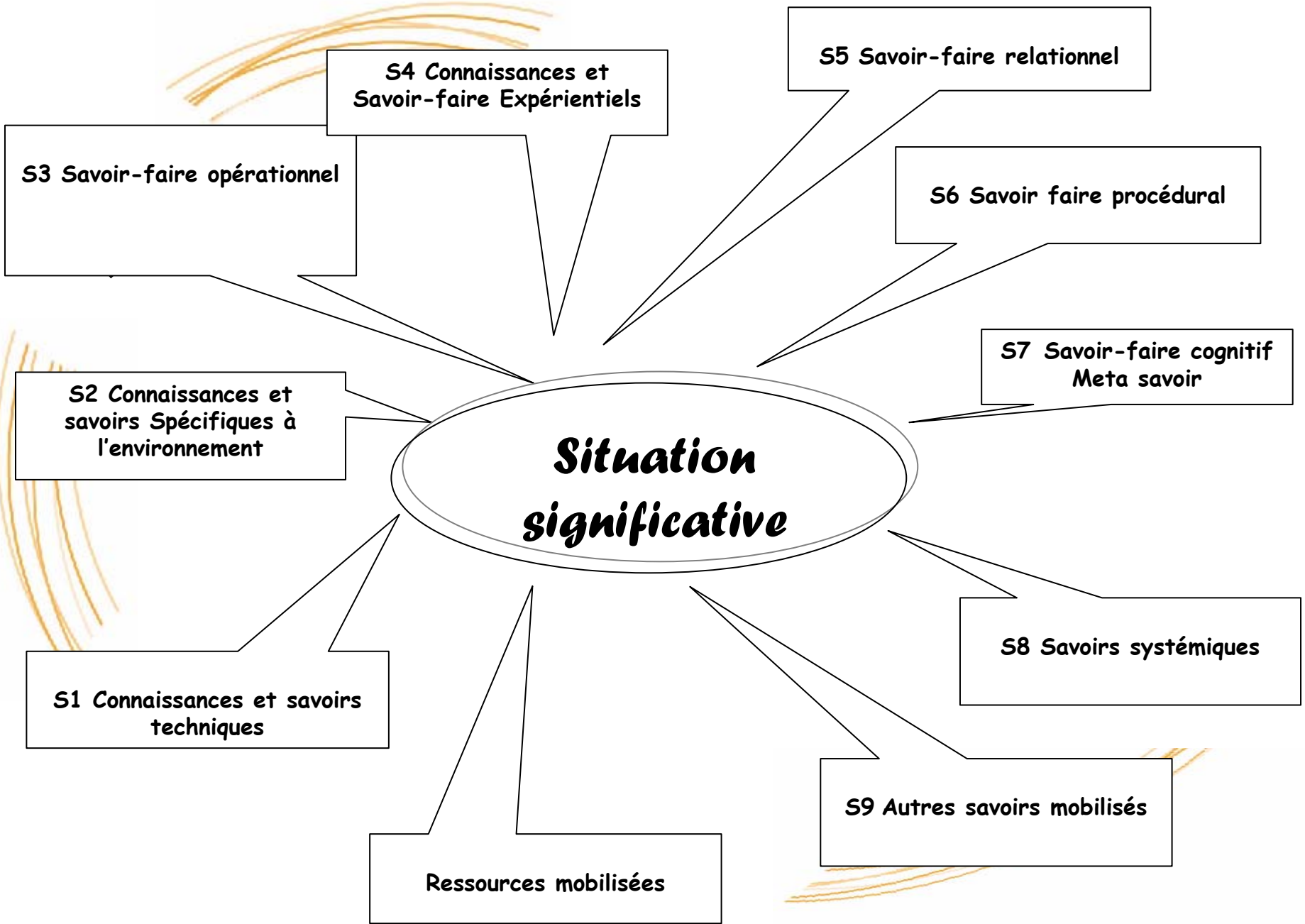
UN AUTRE REGARD SUR LES SAVOIRS

Quels savoirs derrière quel professionnel ?

Quel potentiel pour quelle mission ?

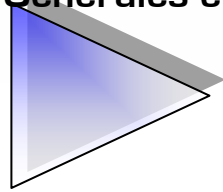
Quelle gestion de risques pour pérenniser les savoirs agir ?

Quels savoirs actionnables pour accompagner les missions de demain ?

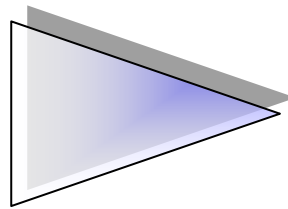




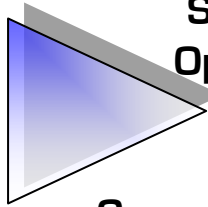
**Connaissances
Générales et techniques**



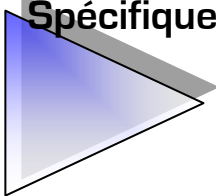
**Des aptitudes et
Tours de main**



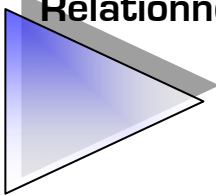
**Savoir - faire
Operationnels**



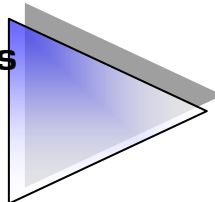
**Connaissances
Spécifiques a l'environnement**



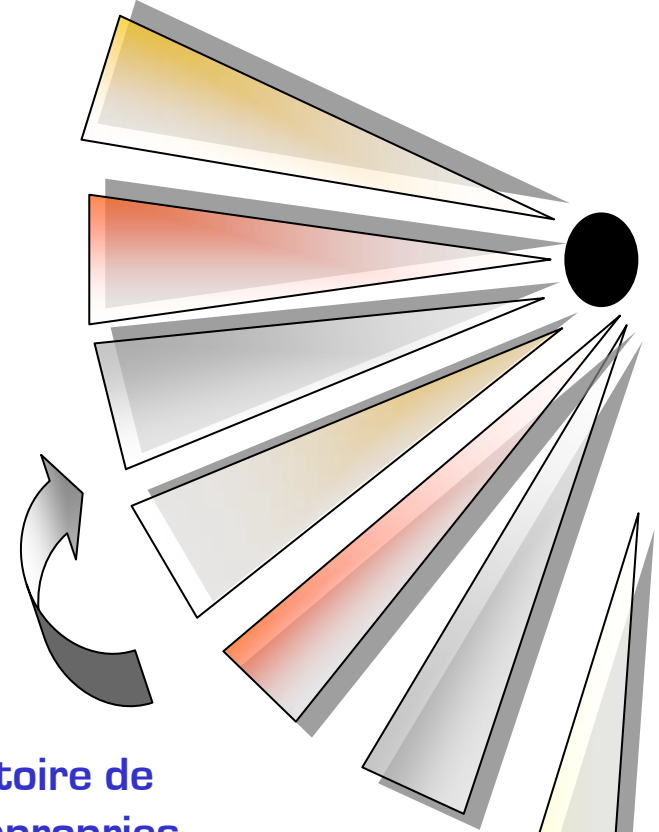
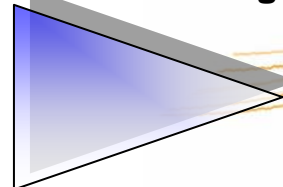
**Savoir- faire
Relationnels**



**Connaissances
et savoir-faire
Expérientiels**



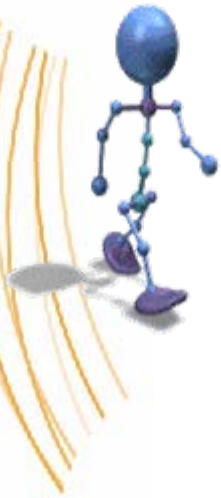
Savoir - faire cognitif



**Combinatoire de
Savoirs appropriés
La compétence émerge de
cette combinatoire**



Savoir Agir



Nature des investigations Projet APEC



Identifier un panel d'activités à risques ou stratégiques

Choisir des potentiels cadres depuis peu embauchés ou à embaucher. (Possibilité d'extension sur des postes clés « techniciens, opérateurs »).

Identifier les savoirs à mobiliser sur les missions et activités qui leurs sont attribuées.

Identifier les situations significatives majeures/aléas.

Proposer des parcours d'intégration terrain pour optimiser les savoirs agir.

Une typologie des savoirs par fonction

Savoir comprendre



Connaissances générales & techniques

Savoir s'adapter / agir sur mesure



Savoirs spécifiques à l'environnement

Savoir comment procéder



Savoirs procéduraux

Savoir opérer



Savoir-faire opérationnels

Savoir s'y prendre



Savoir-faire acquis par l'expérience

Savoir s'engager



Savoirs de représentativité

Savoir écouter, coopérer, négocier



Savoir-faire relationnels

Savoir comment faire, traiter les informations, raisonner, mobiliser les ressources adaptées



Meta savoir

DEUX MODES D'ACQUISITION

GP

Formel

Informel

Connaissances générales & techniques

Savoirs spécifiques à l'environnement

Savoirs procéduraux

Savoir-faire opérationnels

Savoir-faire acquis par l'expérience

Savoirs de représentativité

Savoir-faire relationnels

Meta savoir



Projet de Recherche Action APEC
Conceptualisation et mise en oeuvre
des parcours d'intégration et de professionnalisation

conceptualisation et mise en oeuvre
de nouvelles modalités d'accompagnement
managérial





Analyser les risques autour des compétences clés

Cartographier les postes à partir des savoirs agir

Déployer une cellule de veille interne

**Partager, échanger, transmettre les savoirs
sensibles et/ou stratégique**

Contractualiser « des Parcours de professionnalisation »

Renforcer les Parcours d'intégration

**Former des pilotes compétences
(Managers, RH, Formation)**

LES ENJEUX RH DE DEMAIN

Vers une nouvelle

GPEC



Merci de votre attention

Fin

