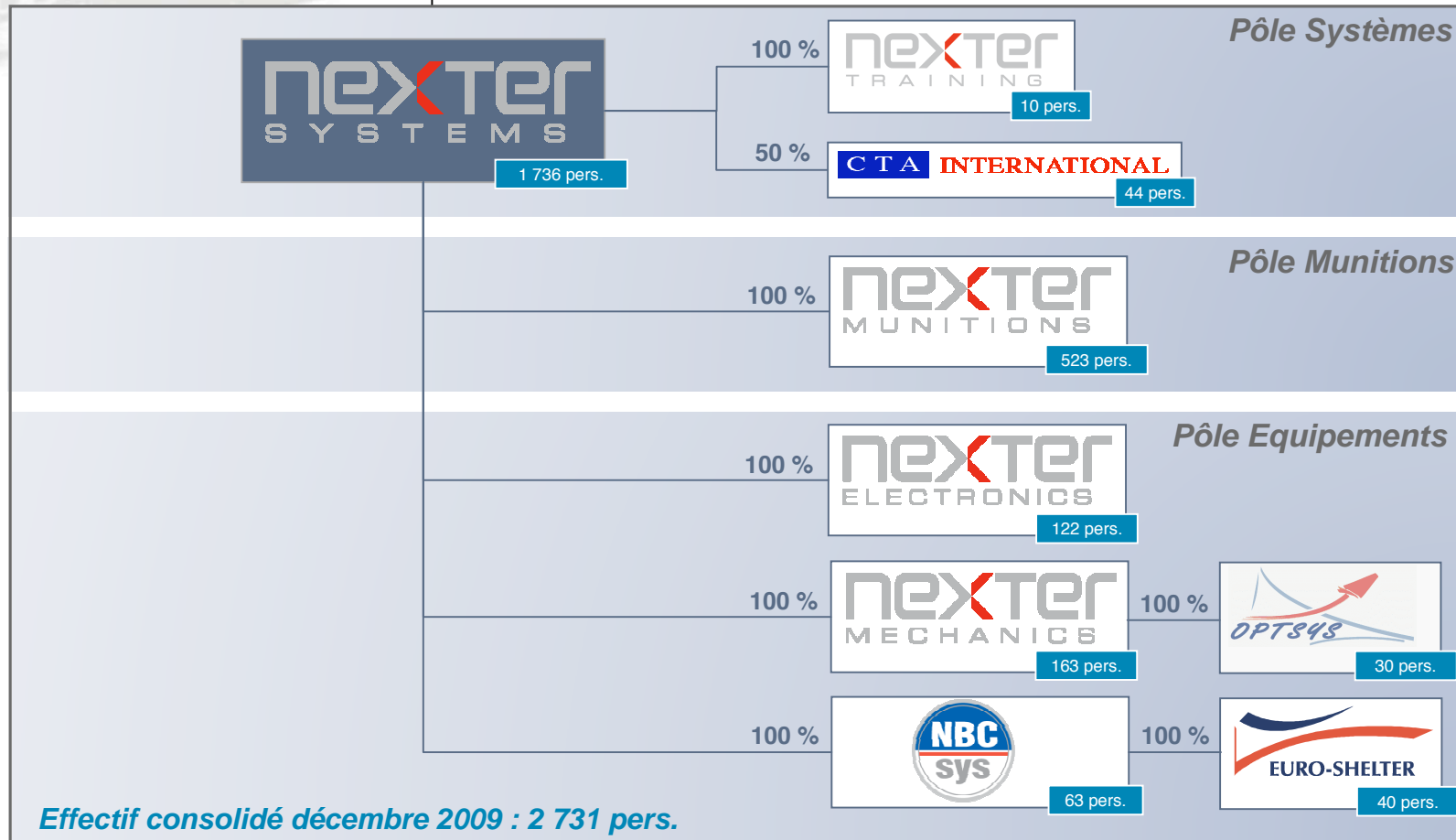


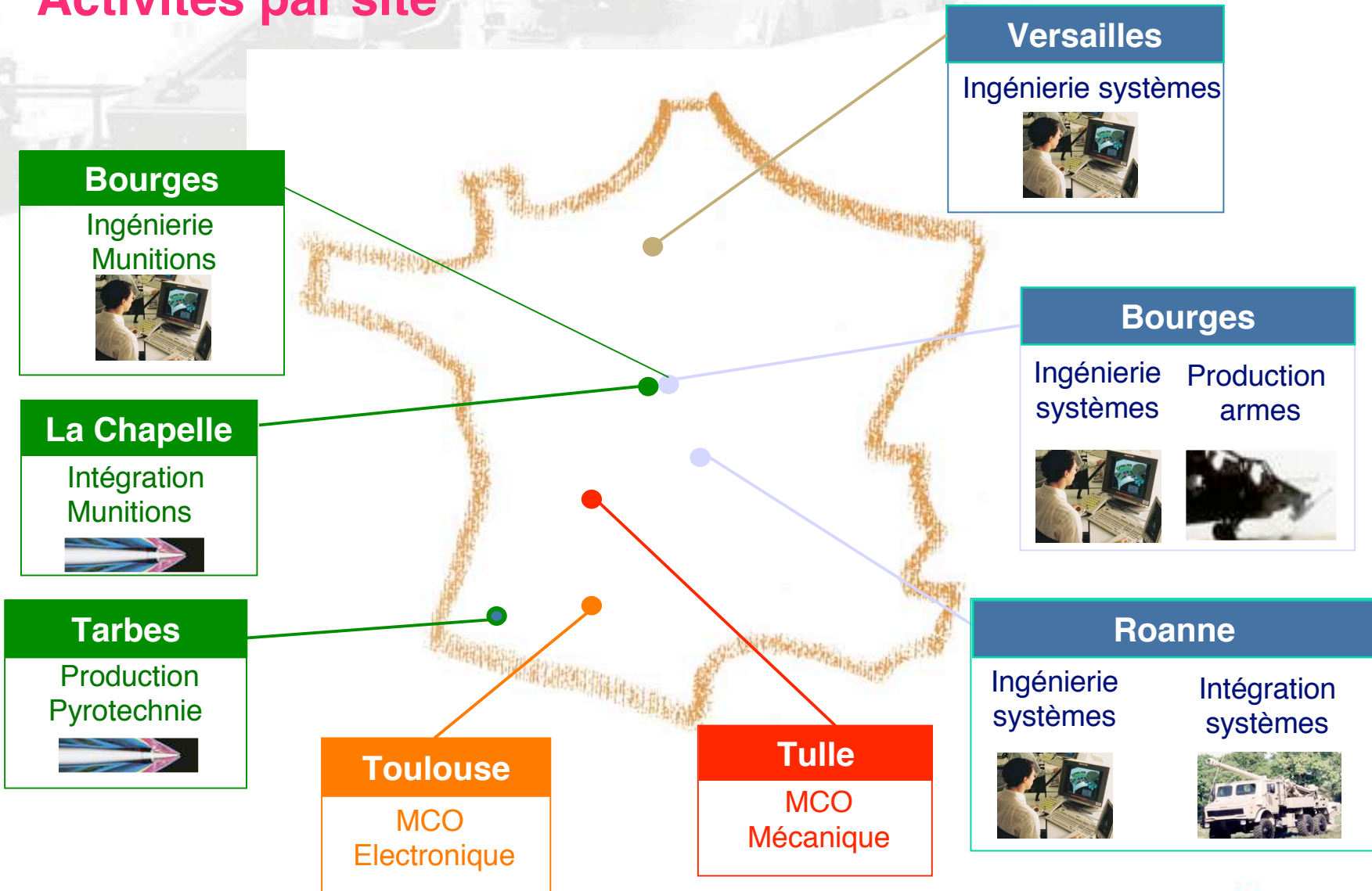


▶ Quand la compétence est vitale: que fait le management ?

Organisation



Activités par site



Conclusions: des résultats...

En millions d'euros	2007	2008	2009	Evolution 2009 / 2008
> Chiffre d'affaires	587	579	887	+ 53 %
> Marge opérationnelle	70	71	147	+ 107 %
▪ <i>En % du chiffre d'affaires</i>	11,9 %	12,3 %	16,6 %	
> Marge opérationnelle courante	62	61	111	+ 82 %
<i>(sur contrats en cours d'exécution)</i>	10,6 %	10,5 %	12,5 %	
> Résultat net	151	99	141	+ 42 %

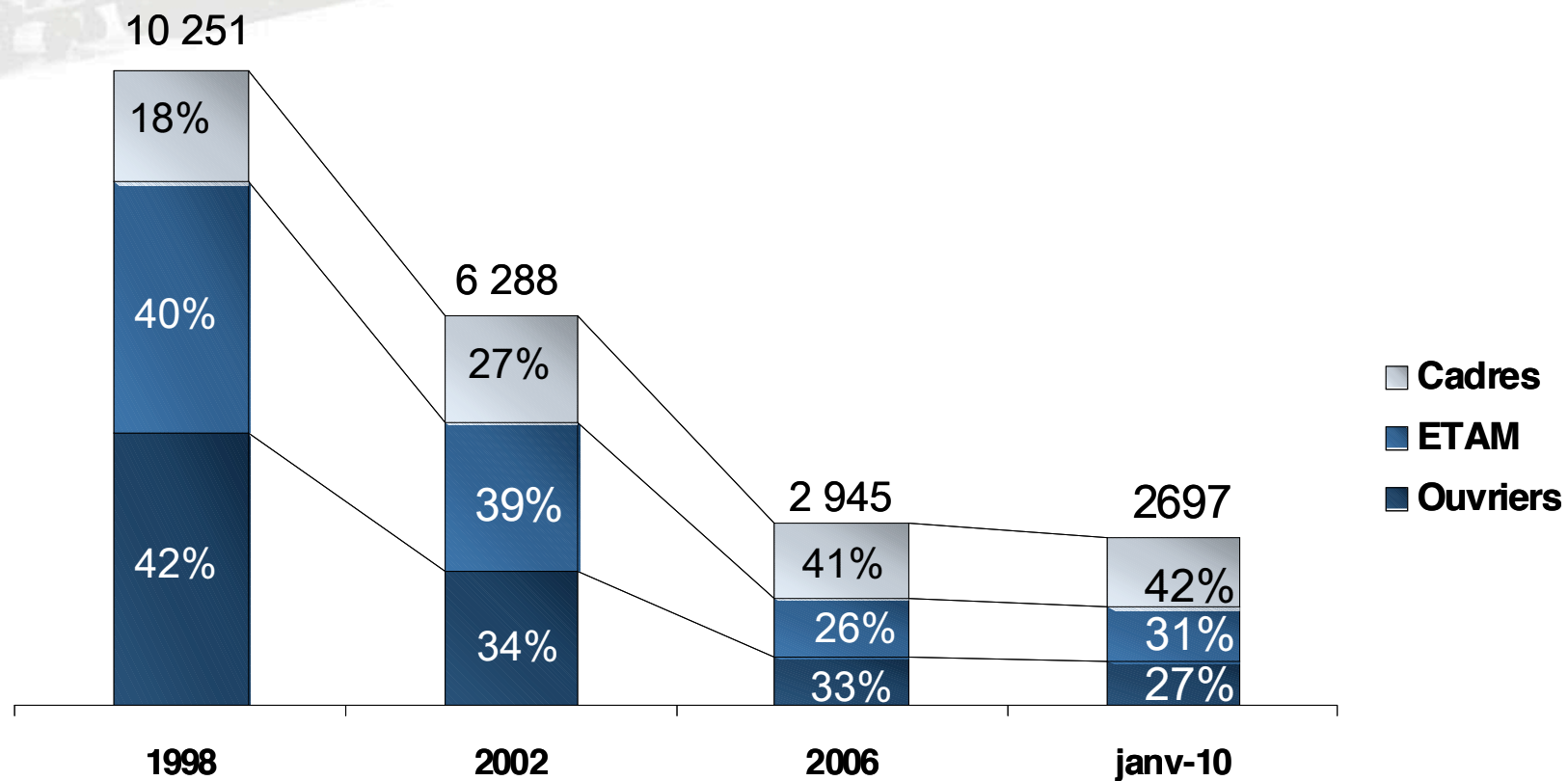
Nota : Normes IFRS



Quand la compétence est vitale !

- ❑ **Que fait le management ?**
- ❑ **Qu'apporte la fonction RH et la formation ?**
- ❑ **.... et que font les salariés?**

Un bouleversement profond des compétences





Quand la compétence est vitale ?

Que fait le management ?

Il agit.

Ancrer les compétences dans la réalité

...pour aujourd'hui et pour demain.

De la compétence métier....



...à la compétence en architecture systèmes de systèmes



Quand la compétence est vitale ?

Qu'apporte la fonction RH et la formation ?

Elle pilote.

Donner du sens à la complexité

Elle coordonne

Des méthodes outils et référentiels partagés

Un processus intégré de gestion des compétences

Cohérence des différents niveaux de gestion des compétences

❑ La GPEC

Stratégie et évolutions par familles professionnelles

❑ Le processus

Fiches de gestion des compétences cohérentes avec les évolutions par familles professionnelles

❑ Le dispositif CRS et experts

Surveillance des expertises

Les acteurs

La DG, les RH
Les managers

Les managers
Les salariés

La DG
La DRH

Les évolutions par familles professionnelles...

FAMILLES PROFESSIONNELLES	Société 1	Société 2	Société 3	Société 4	Société 5	Société 6
ACHATS		→	→	→		
ARCHITECTURE DE SYSTEMES					→	
ASSISTANCE SUPPORT						
COMMERCE			→	→		
CONTRÔLE						
ESSAIS/QUALIF/ASSISTANCE CLIENT					→	
ETUDES			→	→		→
FABRICATION			→		→	
FINANCES/GESTION						
GESTION DONNEES TECHNIQUES						
LOGISTIQUE INDUSTRIELLE		→				
MANAGEMENT GENERAL						
MANAGEMENT PROJETS CONTRATS			→	→		
METHODES INDUSTRIELLES						
MONTAGE-INTEGRATION					→	
QUALITE						
RESSOURCES HUMAINES						
SYSTEME D'INFO ET INFORMATIQUE						

Passer à l'action pour traiter les écarts de compétences

FICHE DE GESTION DES COMPETENCES														
ENTITE :			Validation N+1 du manager			Commentaires								
Manager de l'entité :			nom											
Nombre de personnes : 21			Date : 15/03/2010											
Cadre de réflexion pour l'évolution des compétences														
Nbre d'actions engagées : 3														
Code	COMPETENCES	Niveau Requis			Typologie	ECARTS			ACTIONS	PILOTE	Date de réalisation	ETAT	Résultat	COMMENTAIRE
		N1	N2	N3		N1	N2	N3						
▼	compétences	N▼	N▼	N▼	Typologie	N1▼	N2▼	N3▼	actions	pilote	Date	Etat	▼	La ligne 21 sert à filtrer les données
HQA62	MANUTENTION CATEGORIE 3	0	0	5	HQA	0	0	3						
HQA72	PONTIER P1 (PONT COMMANDE AU SOL, PORTIQUE)	0	0	12	HQA	0	0	2						
HQA73	PONTIER P2 (COMMANDE PAR RADIO)	0	0	12	HQA	0	1	0						
HQA81	SST (SECOURISTE SAUVETEUR DU TRAVAIL)	0	0	4	HQA	0	0	6						
HQA82	EQUIPIER DE PREMIERE INTERVENTION	0	0	4	HQA	0	0	-1						
T3	Anglais	1	1	0	T	1	0	0						
F18	Consultation des données techniques	0	2	1	S	2	2	0						
F18	Gérer et traiter des anomalies dans AGORA	1	1	2	S	1	1	-1	Formation prévue sur l'outil AGORA dans le cadre de l'évolution dui processus anomalies		01/09/09	à lancer	N	
F18	Utiliser BAAN	0	1	2	S	1	1	0						
F18	Consultation des données techniques BAAN	0	1	0	S	0	0	0						
F18	Utiliser le CBN	0	0	1	S	1	1	0						
F18	Gérer les achats et les approvisionnements	0	1	1	S	1	0	0						
F18	Gérer les OF	0	1	1	S	1	0	0						
F18	Assurer le pointage des OF	0	1	1	S	2	0	0						
F18	Gérer le référentiel e-procurement	0	0	1	S	0	0	0						
F15	Intégration produit Caesar	0	3	5	S	0	1	3						



Quand la compétence est vitale ?

... et que fait le salarié ?

Le détenteur de compétences

Acteur ou vendeur ?

compétences ou employabilité ?