

LA DÉMARCHE DE L'INDICATEUR TYPOLOGIQUE DE POSTE (ITP)

Comment analyser, définir de manière synthétique les postes et missions pour en saisir le sens et la dynamique ?

La définition des postes et l'analyse du travail font partie des points de départ à la majorité des actions de développement des ressources humaines. L'enjeu est de comprendre la façon dont le professionnel doit se positionner et agir pour. Il s'agit de passer du poste confié ou envisagé au poste assuré en intégrant les objectifs et missions confiés.

L'expérience montre qu'avec les approches classiques cette partie prend parfois du temps et présente le souvent un caractère descriptif qui complique l'accès au sens et à la logique des postes concernés ce qui peut gêner d'autant la dynamique et l'efficacité des actions en jeu.

L'Indicateur typologique de poste (ITP) propose en complément ou dans une alternative aux approches descriptives classiques une grille de lecture des postes et situations professionnelles facilitant la définition et l'évaluation des postes dans des démarches :

- De gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- De bilans de compétences, d'orientation professionnelle, de mobilité interne,
- De coaching de prise de fonction, de coaching de développement, d'intégration de nouveaux embauchés,
- De recrutement (élaboration du référentiel des compétences cibles),
- D'accompagnement du changement et des réorganisations.

PERSONNES CONCERNEES / PREREQUIS

Professionnels des ressources humaines en entreprise, consultants, formateurs disposant de 6 mois minimum d'expérience, amenés à intervenir avec des professionnels en transition professionnelle (bilan, coaching, mobilité professionnelle interne) ou dans le cadre d'action de type Gestion des métiers et des compétences.

OBJECTIFS

Savoir utiliser l'Indicateur typologique de façon éthique pour :

- Formaliser les « postures », comportements professionnels attendus pour un poste donné,
- Définir les compétences requises afin de faciliter en explicitation les contributions clés attendues du poste au regard de ses orientations dominantes, de l'environnement humain, technique et organisationnel,
- Se situer dans une perspective d'échange avec le professionnel accompagné.

PRINCIPES

Cette démarche a l'avantage de s'appuyer sur la typologie jungienne et de faciliter le lien avec les potentialités individuelles, les modes de fonctionnements préférentiels repérés à travers les indicateurs typologiques tels que le MBTI® ou le CCTI® par exemple, et les exigences du poste. Il peut être utilisé indépendamment de ces démarches.

Le poste est considéré comme un système d'orientation des positionnements et ressources, de traitement de l'information, de prise de décision et d'organisation par rapport à l'environnement.

L'approche ITP permet de définir 16 grands types de postes caractérisés par leurs postures dominantes et secondaires en termes de :

- Contribution/valeur ajoutée recherchée,
- Style de communication et de leadership,
- Style de management,
- Résolutions de problèmes/gestion des conflits,
- Aptitudes clés.

La démarche s'appuie sur un questionnaire de 44 items complété si besoin d'une partie qualitative qui variera selon les problématiques abordées.

L'ITP s'applique à tout type de niveau, plus particulièrement les postes de cadres.

POINTS CLES DU PROGRAMME

Durée : 2 jours (intra ou inter)

JOUR 1

- Présentation et recueil des attentes.
- Définitions et mises en perspective : analyse du travail, définition, description de postes, activités, missions. Principales approches, points communs et spécificités.
- Présentation de la démarche ITP et de la boîte à outils :
 - Construction du questionnaire, liens avec la démarche jungienne, validité statistique, tests et Indicateurs : de quoi parle-t-on ?
 - Prise en main du questionnaire et de la boîte à outils entraînement, précautions méthodologiques et éthiques, optimisation de leur utilisation.

INTERVENANT

Psychologue du travail, coach certifié, Mohamed Hamadou intervient en tant que consultant formateur dans différents univers professionnels, privé ou public.

Spécialiste de la mise en place d'organisations apprenantes, il s'investit auprès d'individus et d'équipes dans le cadre de thématiques telles que l'accompagnement du changement, les audits organisationnels, les bilans de compétences, le développement du potentiel managérial, le coaching, formation, le pilotage de dispositifs de mobilité professionnelle interne ou externe...

TARIFS

- En intra : 1200 € la journée
- En inter : 450 €/jour et participant

CONTACT

Mohamed Hamadou
Tél : 06 16 26 93 60
Mail : contact@mh-conseil.com

JOUR 2

Les champs d'utilisation de la démarche : GPEC, recrutement, bilan de compétence, coaching, accompagnement du changement :

- Enjeux, questions,
- Exemples tirés de la pratique,
- Application à des cas apportés par les participants le cas échéant,
- Certification,
- Evaluation de la formation, élaboration de plans d'action post-formation par les participants par rapport à leurs pratiques.

METHODOLOGIE ET OUTILS

- Formation basée l'expérience et l'entraînement.
- Alternance d'apports didactiques, d'auto-évaluations, d'échanges et d'exercices pratiques, étude de cas, « analyse des situations qui ne vont pas de soi » et résolution de problèmes.
- Supports pédagogiques : livrets pédagogiques comprenant les supports utilisés, les grilles d'évaluation en début de formation, les fiches outils, les grilles d'évaluation servant de point de repère à un processus d'amélioration et de développement continu à l'issue de la formation.

ÉVALUATION ET SUIVI DE LA FORMATION

À l'issue de la formation, chaque participant évalue la session à partir d'un questionnaire comprenant différents items : atteinte des objectifs formalisés en amont et explicités en début de formation, contenu du programme, savoirs apportés, mise en œuvre des applications pratiques, style d'animation (pédagogie des formateurs, niveau de communication dans le groupe, documentation et supports pédagogiques, organisation et conditions matérielles). Cette évaluation « à chaud » sera complétée par une évaluation « à froid », trois à six mois après la fin de la formation dans le cadre d'un partenariat entre le formateur et l'apprenant de manière à faciliter la mise en œuvre d'un plan d'action spécifique doté d'indicateurs personnalisés. Ce plan d'action aura été élaboré par chaque participant en fin de formation en s'appuyant sur des fiches outils et des grilles d'auto-évaluation continue qui lui auront été remises.

MODULES COMPLEMENTAIRES

- Former à l'utilisation de l'Indicateur typologique de poste dans ses missions de définition des compétences clés et d'accompagnement de ses collaborateurs.
- Définir les postes et missions.
- Mener un entretien d'évaluation.

MBTI® est une marque commerciale ou une marque déposée de The Myers & Briggs Foundation, Inc. aux Etats-Unis et dans d'autres pays.
CCTI® est une marque déposée par Geneviève Cailloux et Pierre Cauvin.

MANAGEMENT ET HUMANISME CONSEIL

Mohamed Hamadou
3 chemin de Venières - 69540 Irigny
Tél : 06 16 26 93 60 • Mail : contact@mh-conseil.com
Site internet : www.mh-conseil.com

