

Professiogramme

Le professiogramme est module html. Il nécessite un navigateur acceptant les cadres (par exemple IE 4+).

Il a pour objectif de paramétrer un poste de travail ou un emploi selon un ensemble d'aptitudes, de traits de personnalité et d'intérêts personnels et professionnels. L'utilisation du professiogramme renvoie à quatre cas de figure, correspondant chacun au croisement de deux possibilités :

- * D'une part, à court terme pour des opérations de recrutement, de bilan de compétences, de mobilité interne, d'entrée en formation... réalisées au coup par coup ;
- * d'autre part, à long terme, il peut s'intégrer plus en profondeur comme outil de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- * soit l'utilisateur souhaite en faire un usage de manière autonome ;
- * soit l'utilisateur souhaite faire appel à un consultant extérieur et dans ce cas le professiogramme servira à préparer cette intervention.

1. Utilisation à court terme :

Prenons l'exemple d'un recrutement externe. L'utilisateur doit rechercher au moins deux experts du poste ou de la fonction à pourvoir. Chacun d'entre eux va répondre aux items du professiogramme afin d'établir le profil du poste. Leurs productions seront comparées et les désaccords éventuels discutés.

Une fois le professiogramme établi, l'utilisateur a le choix entre deux techniques: soit il donne à passer le professiogramme aux candidats en leur demandant de s'autoévaluer par rapport aux items du professiogramme. Par comparaison des productions individuelles au profil du poste établi par les experts, l'utilisateur pourra sélectionner le meilleur candidat a priori.

(Bien évidemment, la procédure sera complétée par l'examen des C.V., les entretiens de motivation, les essais professionnels et autres techniques).

Mais il se peut que l'utilisateur soit méfiant par rapport à une procédure entièrement déclarative et qu'il souhaite augmenter le niveau de garantie. Dans ce cas, il peut procéder à des passations de tests correspondant aux critères retenus, par lui-même s'il en a le temps et les compétences, soit en retournant l'édition du professiogramme à l'adresse du consultant spécialisé dont l'adresse figure en bas de la page.

2. Utilisation à long terme :

Prenons l'exemple d'une entreprise qui gère les emplois et les compétences sur le long terme en organisant régulièrement des plans de mobilité interne.

Pour chaque emploi, elle pourra établir le professiogramme en faisant appel aux experts. Chaque salarié sera amené à s'autoévaluer sur les items du professiogramme. La comparaison entre le

Professiogramme

profil individuel produit par chaque salarié et le profil de chacun des postes ou emplois permettra de dessiner pour chacun la zone de déplacement virtuelle dans la structure des emplois.

L'entreprise peut alors organiser ces déplacements en connaissance de cause. L'existence des profils de postes facilitera également les recrutements externes.

Comme pour le cas précédant, un utilisateur qui ne saurait se contenter de jugements déclaratifs pourra faire appel au consultant afin d'objectiver ces jugements à l'aide des épreuves appropriées.

Mieux que par des discours, c'est par la pratique que l'apprentissage de l'utilisation du professiogramme pourra se faire rapidement et efficacement, par exemple en commençant à critérier son propre poste...

Le professiogramme prend en compte que le potentiel humain; les connaissances techniques seront à évaluer de manière complémentaire en gardant à l'esprit toutefois que les connaissances peuvent toujours s'acquérir si le potentiel le permet.