

- Aider à anticiper et identifier les besoins de compétences de ses collaborateurs
- Fournir les informations de terrain nécessaires pour adapter et actualiser les référentiels de compétences
- Conduire des entretiens de positionnement de ses collaborateurs (bilans ou entretiens professionnels)
- Contractualiser les projets de parcours professionnels
- Réunir les conditions d'émergence de la compétence collective
- Réunir les conditions nécessaires aux situations professionnalisantes
- Co-valider les compétences et la réalisation des projets de professionnalisation
- Contribuer à tirer les leçons des parcours de professionnalisation.

Commentaires

La recherche d'une conjugaison acceptable entre les projets individuels de parcours de professionnalisation, les exigences du professionnalisme requis par l'entreprise ne peut être laissée à la spontanéité des acteurs ou à une soi-disant régulation par une « main invisible ».

Il devient donc de plus en plus nécessaire de mettre en place une fonction de management de la professionnalisation. Celle-ci doit pouvoir jouer un rôle de pilotage du dispositif d'ensemble de maintenance et de développement des compétences. L'apparition récente de « directions du développement des compétences », de « directions de l'organisation et des compétences », de « directions des ressources humaines et des compétences » va en ce sens. Elle constitue un signe avant-coureur des innovations organisationnelles à venir. La fiche ci-contre précise les principaux rôles qui pourraient être associés à cette fonction.