La démarche « Postes et compétences »

Déroulement des actions dans la structure

Les étapes | **Fiches pratiques** | **Réalisations**

Phase 1 - Lancement de la démarche

Nommer **le référent** du projet en interne

Présentation en **interne** et auprès des **partenaires** de la structure – **Les enjeux**

Création d'un groupe « référent » (SIAE / Partenaires associés à la démarche) chargé de préciser les axes de travail communs

Des rencontres du groupe tout au long de la démarche

Fiche pratique **« Préalables »**

Plan d'actions
Calendrier

Phase 2 – Analyse de l'existant

Pratiques et fonctionnement de la structure

Préciser les **attentes et les besoins en matière d'évaluation des compétences de la SIAE** à partir de son fonctionnement (méthodes, organisation, outils, pratiques mises en œuvre)

Fiche pratique **N°1 et N°2**

Fiche de postes des permanents
Organigramme fonctionnel
Etat des lieux
Diagnostic des pratiques…

Phase 3 – Analyse des postes et des compétences

Observation, formalisation, réajustement avec la SIAE

Définition des **postes**, des **activités**, des **compétences**
Appropriation de référentiels existants

Fiche pratique **N°3, N°4 et N°7**

Référentiels d'activités, de ressources, de compétences des postes en insertion
Fiche de postes d'insertion…

Phase 4 – Elaboration des méthodes et outils d'accompagnement des parcours, de reconnaissance des compétences

Création d'**outils** d'évaluation, de gestion de parcours, de **procédures** de mise en œuvre et toute **autre** formalisation
Appropriation d'outils d'évaluation existants

Fiche pratique **N°5 et N°6**

Outils d'évaluation, de repérage des compétences, de construction et de gestion de parcours socioformatifs…

Procédures d'évaluation, d'utilisation des outils créés,…

Phase 5 – Bilan / évaluation de la démarche et pérennisation au sein de la SIAE et en lien avec le groupe référent

Fiche pratique **« Préalables »**