

## FORMATION ANALYSE DU TRAVAIL, ACCOMPAGNEMENT, GESTION DES MÉTIERS ET COMPÉTENCES : LA DÉMARCHE DE L'INDICATEUR TYPOLOGIQUE DE POSTE (ITP)

**metod**  
méthodologie et outils de développement

### Comment analyser, définir de manière synthétique les Postes et Mission 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, de la formation et de l'accompagnement des professionnels. L'enjeu pour tout professionnel est de comprendre la façon dont il doit se positionner et agir. Il s'agit de passer du poste confié ou envisagé au poste assurée en intégrant ou les objectifs et missions confiées après échanges, validation avec sa hiérarchie, et son environnement professionnel au sens large.

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 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
- Bilans de compétences, Orientation professionnelle, mobilité interne
- Coaching de prise de fonction, coaching de développement, intégration de nouveaux embauchés
- Recrutement (Elaboration du référentiel des compétences cibles)
- Accompagnement du changement et des réorganisations

## Principes

L'ITP facilite la compréhension des « postures », comportements professionnels attendus. La définition des compétences requises sera facilitée par l'explicitation des contributions clés attendues du poste au regard de ses orientations dominantes, de l'environnement humain, technique, organisationnel. C'est donc un support à la formalisation, la réflexion, l'explicitation et l'échange.

Cette démarche a d'autre part l'avantage de s'appuyer sur la typologie Jungienne et de faciliter le lien avec les potentialités individuelles, modes de fonctionnements préférentiels repérés à travers le CCTI/MBTI, 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
- D'organisation par rapport à l'environnement

#### L'approche ITP permet de définir 16 grandes types de postes caractérisées par leurs postures dominantes et secondaires en terme de :

- Contribution/Valeur ajoutée recherchée
- Style de communication et style de leadership
- Style de Management
- Résolutions de problèmes/Gestion des conflits
- Aptitudes clés

La démarche s'appuie sur un questionnaire de 44 items complétée si besoin d'une partie qualitative qui variera selon les problématiques abordées. Ce questionnaire permet d'identifier et de formaliser les représentations du professionnel concerné ou de son environnement (Service RH, Hiérarchie, équipe, pairs en fonction des objectifs) sur les contributions attendues à travers les missions confiées.

#### La boîte à outil est également constituée de documents complémentaires :

- Des référentiels d'analyse des activités clés et de positionnement en interne et en externe
- Un questionnaire « Se projeter sur des métiers » qui permet en outre de faire le lien avec la typologie de Holland

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

## Qui est concerné ?

- Professionnels des Ressources Humaines en entreprise
- Consultants, formateurs

## Programme de Formation

Cette formation se veut interactive et basée sur les situations, questions et demandes apportées par les participants. A l'issue de la formation et d'une épreuve de certification, les participants seront habilités à utiliser les différents outils liés à l'approche ITP.

Une phase de suivi post formation pourra être proposée aux participants 3 à 6 mois après la fin de la session pour accompagner l'utilisation de la démarche.

**DURÉE 2 JOURS** (Intra ou Inter)**1<sup>re</sup> journée :**

- Présentation 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 caisse à outil
  - construction du questionnaire, liens avec la démarche Jungienne, validité statistiques
  - tests et Indicateurs : de quoi parle-t-on ?
  - Prise en main du questionnaire et de la caisse à outil entraînement, précautions méthodologiques et éthiques, optimisation de leur utilisation.

**2<sup>e</sup> journée :**

- Les champs d'utilisation de la démarche : GPEC, Recrutement, Bilan de compétence coaching, Accompagnement du changement
  - Enjeux, questions
  - Exemples tirées de la pratique
  - Application à des cas apportés par les participants le cas échéant
  - Certification
  - Evaluation de la formation, élaboration de pas d'actions post formation par les participants par rapport à leurs pratiques.

**Lioux**

**Lyon** - Métod - 37, rue de la Bourse - 69002 Lyon

**Paris** - Osiris Conseil

**Intervenants**

Des consultants RH expérimentés dans les démarches de développement des Ressources Humaines e de développement des organisations d'accompagnement-conseil, d'évaluation des compétences

**À propos**

Avant-Propos du Guide d'utilisation de l'Indicateur Typologique de Poste

« Nous nous réjouissons de voir pousser de nouvelles branches sur l'arbre typologique. Celle que nous vous présentons aujourd'hui rendra de nombreux services pour permettre à chacun de mieux comprendre un poste de travail, qu'il en soit le titulaire ou le fournisseur.

C'est pourquoi nous n'avons pas hésité à soutenir dès le départ et accompagner tout du long l'initiative de Thierry Gaubert et Mohamed Hamadou. Si nous l'avons fait, c'est aussi parce que nous étions sûrs de la déontologie des auteurs dont le but n'est pas de créer une adéquation simpliste entre type individuel et type d'un poste de travail, mais de fournir une occasion d'échanger et de réflexion entre partenaires. Cette brochure, le questionnaire qui en est le support pratique, le séminaire de formation qui permet de mieux utiliser la démarche, se situent ainsi dans le droit fil de l'Intelligence de Soi : différencier les opposés pour mieux les embrasser à partir du Moi Conscient. Ainsi efficacité économique et satisfaction au travail pourront se donner la main. »

Geneviève Cailloux et Pierre Cauvin Introduceurs de la typologie Jungienne en France

Lauréats du Mary McCaulley LifeTime Achievement Award

**Contact**

**Mohamed HAMADOU** : 04 78 62 39 94



**ANALYSE DU TRAVAIL - DÉVELOPPEMENT DES ORGANISATIONS ET DES COMPÉTENCES**

**Bureaux :**

37, rue de la Bourse - 69002 Lyon

66, rue Bergson - 42000 Saint-Etienne

Tél. : **04 78 62 39 94**

email : [contact@metod.org](mailto:contact@metod.org) - [www.metod.org](http://www.metod.org)