

Omega Compétences
Ouverture du 22 Novembre 2006 au 31 janvier 2007

Madame, Monsieur,

Les collaborateurs de DEGRÉMONT sont la principale richesse du groupe. C'est pourquoi notre engagement RH pour la connaissance précise de nos savoir-faire et le développement des compétences est au cœur de notre politique de croissance.

Aussi, la base de données OMEGA COMPETENCE constitue un socle commun qui permet aux responsables RH et managers de connaître précisément les compétences, d'améliorer l'acquisition des savoir-faire et de gérer au mieux le parcours des collaborateurs.

Ce dispositif permet en effet de trouver la meilleure adéquation entre les aspirations et les talents de chacun et les enjeux business et managériaux du groupe.

Le projet OMEGA COMPETENCE constitue ainsi l'un des volets de la démarche de développement et de structuration de RH, au même titre que la People Review, le projet « Qualification/Classification », la Formation, la Mobilité et la Gestion de carrières.

Créé en 2004 pour recenser les compétences Techniques et Métiers pour le métier Design Build, l'outil Omega Compétence s'est étendu en 2005 aux métiers de Services et Equipement. Depuis la fin de l'année 2005, il s'est intégré progressivement au processus « Staffing des affaires ».

Grâce à l'arborescence des arbres (compétences partagées) aux multiples branches (spécialisations) d'où poussent de nombreuses feuilles (compétences rares), il est devenu un outil de références complet qui propose trois fonctionnalités :

- L'identification des compétences singulières pour les opérations de préparation de Staffing, utilisée conjointement par les DRH et opérationnels lors de requêtes.
- L'élaboration de parcours de compétences par des apports théoriques et par l'expérience.
- La reconnaissance des collaborateurs disposant des connaissances nécessaires pour acquérir des compétences rares.

Depuis le début de l'année, l'outil OMEGA COMPETENCE s'est perfectionné : l'optimisation du référentiel des compétences techniques, grâce à sa simplification, garantit son efficacité. Son utilisation (évolution des critères de tri, modalités de mises à jour, indicateurs, etc.) est dorénavant facilitée.

Aujourd'hui, Omega Compétence est l'unique base de données d'identification de CV et d'expériences des collaborateurs du groupe, d'où la nécessaire précision des informations renseignées et leur actualisation.

D'une forte valeur ajoutée, OMEGA COMPETENCE a pour objectif de renforcer le rôle du management dans le développement de ses équipes, et de faire de chaque collaborateur le premier acteur de sa carrière.

Nous comptons sur votre implication, et sur votre participation, soit pour vous inscrire pour la première fois, soit pour mettre à jour vos informations, afin d'en assurer sa performance.

Cordialement,
Jean-François BONASSI
Directeur des Ressources Humaines

Objet : OMEGA COMPETENCES : Faites valoir vos compétences !

Madame, Monsieur,

La 2^e Campagne internationale de recensement des compétences techniques des trois métiers de DEGRÉMONT est lancée.

Du 22 novembre 2006 au 31 janvier 2007, vous êtes invités à vous inscrire, à compléter et actualiser votre PASSEPORT COMPETENCES et votre CV en ligne sur la base de données OMEGA COMPETENCE.

La réussite et l'efficacité de ce dispositif repose sur votre diligence à fournir des informations claires et précises. Notre performance en dépend.

Vous trouverez ci-joint, en pièce jointe, les modalités explicatives de la démarche de la nouvelle version du projet OMEGA COMPETENCE ainsi que son mode d'emploi.

D'avance, nous vous remercions pour votre participation.

Cordialement,
Le Département RH
Prénom Nom
Tel
Courriel

OMEGA COMPETENCE

NOUVELLE VERSION

Ouverture le 22 Novembre 2006



1. LES OBJECTIFS D'OMEGA COMPETENCE

IDENTIFIER ET ÉVALUER NOS RESSOURCES

- Les compétences techniques et métiers.
- La spécificité de chaque expérience.
- Les expériences à l'étranger.
- La connaissance des différentes cultures et des pays.
- La singularité des compétences, notamment des compétences rares.
- Les carences des compétences actuelles par rapport aux enjeux du futur.
- Les risques de perte de compétences, en raison des départs en retraite.
- Les intérêts et aspirations de carrière.

FAVORISER LE DEVELOPPEMENT DE NOS TALENTS

- **Développer et adapter les compétences à la stratégie de l'entreprise**
- **Veiller à assurer l'adéquation des compétences**
 - ⇒ À la vision stratégique de DEGRÉMONT.
 - ⇒ À l'évolution de nos métiers.
 - ⇒ À la demande du marché.
- **Favoriser la mobilité et mieux gérer les carrières**
 - ⇒ Les responsables des ressources humaines et les managers considèrent les compétences acquises au cours de chaque parcours individuel.
 - ⇒ Lors des entretiens de carrière, le Passeport Compétences et le CV deviennent les référents utilisés.

- **Faire progresser chacun par un accompagnement de plans individuels de développement**
 - ⇒ Identifier les axes d'amélioration sur le plan individuel et collectif.
 - ⇒ Concevoir les actions de formations adaptées.
 - ⇒ Intégrer les aspirations et souhaits d'évolution de chacun.
 - ⇒ Mieux gérer les affectations sur affaires, grâce à une meilleure connaissance des compétences de tous les collaborateurs du groupe.
- **Assurer le transfert d'expertise, notamment lors du départ des experts**

2. LES PRINCIPALES EVOLUTIONS

- OMEGA COMPETENCE, déployé au plan international, concerne les trois grands métiers de DEGRÉMONT : Design Build, Services et Equipement.
- La base de données prend en compte les fonctions opérationnelles au niveau des cadres et des techniciens supérieurs.

LE REFERENTIEL TECHNIQUE

- Il est transversal aux 3 grands métiers DEGREMONT.
- Le référentiel technique a été fortement simplifié : il a évolué de 264 à 128 compétences. Il définit de nouvelles compétences qui sont renommées, ajoutées, regroupées, supprimées, scindées, ou inchangées.
- Il détaille des compétences spécifiques et adaptées aux enjeux actuels.

LE REFERENTIEL METIER

- Il a été restructuré pour répondre à la vision stratégique des 3 métiers.

3. LA MISE A DISPOSITION DE LA BASE DE DONNEES

QUAND ?

- Le 22 Novembre 2006, vous pouvez utiliser la base de données OMEGA COMPETENCE.

COMMENT ?

Invitation par mail

- Vous êtes invités à venir vous connecter à la base de données lors d'une invitation reçue par mail. Le déploiement des invitations se déroulera sur une semaine.

Identifiant et mot de passe

- Vous recevez votre identifiant et votre mot de passe personnels à conserver.

PASSEPORT COMPETENCES

- **Vous remplissez votre PASSEPORT COMPETENCES pour la première fois :**
 - ⇒ Vous remplissez votre CV.
 - ⇒ Vous choisissez dans le référentiel technique et dans le référentiel métier, vos compétences et les niveaux associés.
 - ⇒ Vous parcourez l'ensemble des compétences, dont certaines d'entre elles peuvent appartenir à un domaine qui n'est pas de votre activité quotidienne.

- **Vous êtes déjà positionné, CV à l'appui, dans la base de données OMEGA COMPETENCE :**

- ⇒ Vous ajustez et complétez à nouveau votre CV.
- ⇒ Vous vérifiez la pertinence de votre choix de niveaux de compétences. L'actuel regroupement des compétences techniques représente 60% des compétences techniques présentées dans la précédente version.
- ⇒ Vous ajustez ce choix, le cas échéant.
- ⇒ Vous vous positionnez sur les compétences techniques des cinq nouveaux domaines stratégiques : Dessalement, Membranes, Traitement des eaux industrielles, Thermique/Production et récupération d'énergie, Techniques transverses générales, etc.

4. REVUE ET VALIDATION DES COMPETENCES DES COLLABORATEURS PAR LA HIERARCHIE

QUAND ?

- Lors de l'entretien annuel ou de façon déconnectée.
- Mais, en tout état de cause, avant le 31 janvier 2007*, le PASSEPORT COMPETENCES de tous les collaborateurs doit être :
 - ⇒ Renseigné dans la base de données.
 - ⇒ Revu et ajusté avec le manager pour validation :
 - ✓ Les compétences et niveaux
 - ✓ Complétude de votre CV (vos expériences les plus significatives, vos expériences d'expatriations, vos connaissances des langues étrangères, etc.)
 - ⇒ Ajusté le cas échéant dans la base, par le collaborateur.

**Respect de la dead-line fixée par Jean-François Bonassi.*

COMMENT ?

- La validation des compétences, co-signée par le manager et le collaborateur, s'effectue sur une version papier. Chacun conserve une copie. L'original est remis au RH.
- Chaque collaborateur est responsable de la mise à jour de son PASSEPORT COMPETENCES dans la base de données et des ajustements demandés par sa hiérarchie.

5. GESTION DE L'ÉVOLUTION DE LA BASE DE DONNEES

ACTUALISATION DES REFERENTIELS

- Elle a lieu une fois tous les 2 ans, au mois de juin.
- Elle est réalisée par les experts Techniques et Métiers.

LES DONNEES COLLABORATEURS

- Une fiche, identifiant tout nouveau collaborateur, cadre ou technicien supérieur affecté à une fonction opérationnelle, sur demande de leur RRH à la cellule Support Oméga, est systématiquement créée.
- Les renseignements du CV et du Passeport Compétences font partie de la démarche obligatoire d'intégration des nouveaux embauchés, cadres et techniciens supérieurs, affectés à une fonction opérationnelle.
- Revue et validation des données individuelles lors des entretiens annuels.

