



POTENTIEL CAP MODE D'EMPLOI

PREAMBULE

Le potentiel de compétences : Si un candidat n'a pas les compétences aujourd'hui pour tenir un poste, on va chercher à savoir s'il peut les acquérir demain : c'est le potentiel de compétence.

Le potentiel de compétence, c'est la :

- ✓ Capacité à actualiser ses compétences dans le temps
- ✓ Capacité d'adaptation, capacité à trouver les bonnes ressources pour s'adapter,
- ✓ Capacité à se projeter dans un environnement qui n'est pas le sien, capacité à transposer
- ✓ Capacité à acquérir de nouvelles compétences

Le potentiel n'est que de la projection à s'imaginer des tâches que la personne n'a jamais réalisées, c'est la capacité à se projeter sur quelque chose que l'on ne sait pas faire. C'est aussi la perception que l'on se fait d'un poste : « Qu'est ce que je me fais comme représentation du travail à faire ?

Plus on a une capacité à se projeter dans ce qui est attendu, plus on a du potentiel.

La méthode de détection du potentiel consiste à examiner la capacité agile d'un candidat à s'adapter à de nouveaux contextes de travail et à combler ses lacunes par un apprentissage permanent.

La méthode de détection du potentiel peut être mobilisée lorsque les méthodes classiques de repérage de candidats – dites adéquationnistes - arrivent à bout de souffle. Pour les agences d'emploi, elle répond à un enjeu majeur : l'élargissement du sourcing des candidats. Elle est d'autant plus pertinente pour les agences d'emploi car celles-ci recourent fréquemment aux passerelles entre métiers.

La méthode ne s'arrête pas à ce que le candidat « ne sait pas », elle questionne sur sa capacité à apprendre.

1

PotentielCap c'est quoi ?

AKTO

POTENTIELCAP C'EST QUOI ?

PotentielCap est un outil destiné à identifier des candidats qui n'ont pas (ou peu) d'expérience dans le métier ciblé. Il permet de **repérer le potentiel à effectuer la passerelle entre le métier actuel du candidat et le métier ciblé** lorsqu'on ne peut pas s'appuyer sur les compétences détenues par l'individu.

Il ne sert pas à évaluer les compétences attendues pour un poste donné mais à **estimer la capacité du candidat à se projeter dans un contexte de travail qu'il ne connaît pas (ou peu) afin d'évaluer l'effort à consentir pour qu'il s'y adapte.**

La détection de potentiel de compétences s'applique à une situation de travail particulière. **Le questionnement via l'outil sert à susciter les représentations du candidat à l'évocation de situations particulièrement représentatives du métier ciblé** (appelées « **situations-clés** »). **Plus le candidat arrive** – par raisonnements successifs – **à identifier ce qu'il pourra transposer dans un nouveau contexte** et ce qu'il doit apprendre pour traiter la situation, **plus il a le potentiel pour s'adapter** au métier ciblé ou s'adapter à un nouvel environnement dans son métier actuel.

Ces « situations clés » sont les situations les plus emblématiques d'un métier, elles sont les plus chargées en compétences. Elles sont spécifiques à un métier car ce sont des situations qui sont réalisées quel que soit l'environnement de travail (l'entreprise ou le secteur d'activité)

Une « **situation clé** » est donc une combinaison d'activités et de compétences que l'on retrouve sur le poste quelque soit le secteur d'activité.



Pour évaluer la capacité d'une personne à aller vers un métier, il faut évaluer sa capacité à se représenter la « situation clé »



PotentielCap est un outil créé lors d'une mission confiée au groupe

amnos
groupe

AKTO / L'humain au cœur des services

2

L'outil PotentielCap

AKTO

L'OUTIL POTENTIELCAP

LE SCENARIO GENERAL

PotentielCap est un outil destiné à identifier des candidats qui n'ont pas (ou peu) d'expérience dans le métier ciblé. Cette approche propose une alternative lorsqu'on ne peut pas s'appuyer sur les compétences détenues par l'individu. Basé sur un questionnaire spécifique, **PotentielCap aboutit à repérer le potentiel à effectuer la passerelle entre le métier actuel du candidat et le métier ciblé.**

Il existe 8 PotentielCap:

- ✓ **POTENTIELCAP - ASSEMBLAGE AÉRONAUTIQUE**
--> <https://app.form.com/f/1456902/3015/>
- ✓ **POTENTIELCAP - CONDUITE DE LIGNE AUTOMATISÉE**
--> <https://app.form.com/f/1447878/5742/>
- ✓ **POTENTIELCAP – VENTE ACCUEIL CONSEIL**
--> <https://app.form.com/f/1456919/6473/>
- ✓ **POTENTIELCAP - MAINTENANCE INDUSTRIELLE**
--> <https://app.form.com/f/1448379/6cc5/>
- ✓ **POTENTIELCAP - RETOUCHEUR(EUSE)**
--> <https://app.form.com/f/1456389/d147/>
- ✓ **POTENTIELCAP - OPÉRATEUR(TRICE) DE PRODUCTION**
--> <https://app.form.com/f/1456626/1590/>
- ✓ **POTENTIELCAP - USINAGE AÉRONAUTIQUE**
--> <https://app.form.com/f/1456654/23ec/>
- ✓ **POTENTIELCAP – VENTE CONSEIL BEAUTE ESTHETIQUE**
--> <https://app.form.com/f/1456931/4dfd/>

L'OUTIL POTENTIELCAP

LA STRUCTURE DE L'OUTIL

Quelle que soit la version, PotentielCap présente la même structure. On y retrouve :



- ✓ Une 1ère page qui présente le **mode d'emploi**
- ✓ Une 2ème page pour indiquer « **Prénom-Nom du candidat / du conseiller / date/ condition de l'évaluation** »
- ✓ Une 3ème page qui correspond au **formulaire de questionnement**
- ✓ Une dernière page qui présente la **synthèse des résultats** du candidat

La passation de l'outil se déroule **en 15-20mn** lors d'un entretien au téléphone ou en face-à-face. Le conseiller, pose les questions, apprécie et saisit le niveau de réponse. L'application affiche le niveau de potentiel et compile les résultats.

La dernière page de l'outil présente une synthèse des scores obtenus par le candidat et permet une comparaison – le cas échéant – avec les scores d'autres candidats. Un code couleur facilite la lecture des scores par profil.

L'OUTIL POTENTIELCAP

LA PASSATION DU QUESTIONNAIRE

La 3ème page de l'outil correspond au formulaire de saisie à compléter avec les réponses du candidat .

POTENTIELCAP - CONDUITE DE LIGNE AUTOMATISÉE

SITUATION TESTÉE N°1

- GESTION D'UN CHANGEMENT DE PRODUIT -

Vers situation testée n°2 - Vers situation testée n°3 - Bas de page

>> Vous pilotez une ligne, elle est en fonctionnement et vous devez effectuer un changement de produit. Comment procédez-vous ?

Questions de relance et de précisions

1 | Où trouvez-vous les informations concernant le changement de produit ?

Le formulaire se compose de **questions "d'amorçage"** (vous êtes dans telle situation...) et de **questions de "relances / précisions"** pour questionner les situations de travail les plus représentatives du métier. Elles visent à **guider le/la recruteur(euse)** ; il ne s'agit pas d'un questionnaire directif.

Dans la mesure du possible, le/la recruteur(euse) laisse d'abord répondre le/la candidat(e) à la "question d'amorçage". Il/elle relance le/la candidat(e) avec les questions de "relances / précisions" pour aider le/la candidat(e) à compléter sa réponse

Réponse du/de la candidat(e)

Le/la recruteur(euse) doit saisir les éléments de réponse apportés par le/la candidat(e) dans l'encart "Réponse du/de la candidat(e)".

Cotation de la réponse

- R1 = Je ne sais pas
- R2 = J'attends les instructions du conducteur de ligne
- R3 = Le document qui dit ce que je dois faire
- R4 = Le cahier des charges avec les instructions sur le type de produit, la quantité, les données de production

Une fois les éléments de réponse saisis, il/elle doit les coter (donner une valeur) selon 4 niveaux de réponse possible

L'OUTIL POTENTIELCAP

ZOOM SUR LA COTATION DES REPONSES

Rappel : chaque conseiller choisit la cotation des réponses non pas en fonction des compétences du candidat en rapport avec le poste ciblé mais en fonction de la façon dont le candidat formule ses représentations : 4 niveaux de réponse existent :

✓ **R1 = Ne sait pas / "ça dépend" sans autre précision / Banalités**

Le candidat ne sait pas trop quoi répondre à la question. Il emploie des expressions comme « on ne m'a jamais dit / montré... ». /ou/ Il hésite, peut dire « ça dépend » sans donner de précisions. Bref, il reste à un niveau descriptif de généralités. Sa réponse ne montre pas de transposition de ce qu'il a déjà acquis dans le milieu professionnel.

✓ **R2 = Cite un exemple, une expérience, une pratique sans rattachement à la situation-clé**

Le candidat donne quelques points d'appui généraux sans les relier à des actions précises. Il fait un récit d'expérience sans chercher à en tirer des règles d'action pour le métier-cible. Il dit « moi, dans (tel contexte), je fais (cela) » mais ne transpose pas au métier-cible.

✓ **R3 = Transpose son expérience à la situation-clé**

Le candidat cite une situation similaire ou proche, puisée dans son expérience. Il déduit les ressources dont il disposait pour travailler (documents, outils, collègues...) et indique comment il compte transposer ces principes de travail dans la mission visée. Dans son récit, il hiérarchise les actions, les analyse et explique les conditions pour que ça marche. Expressions comme « Dans mon ancien métier, j'ai fait (telle tâche)... donc dans la situation, je me servais de (tels documents, outils, collègues, ...) pour produire (tel effet) ».

✓ **R4 = Transpose son expérience à la situation-clé, identifie ses lacunes et évoque un moyen de les dépasser**

Idem R3 + le candidat évalue ce qu'il sait déjà et ce qui lui reste à apprendre pour maîtriser la situation projetée + propose une solution. Il associe une ou plusieurs manières de s'y prendre en fonction de la variabilité supposée de la situation. Il dit « ça dépend » et cite des modalités de la situation (par ex. : en cas de ss-effectif ; en cas de surcharge, etc.).

Il dit par ex. : « dans cette situation, je saurais faire/dire (telle action/telle chose) parce que je l'ai fait dans mon ancien métier mais il faudrait vraisemblablement que j'apprenne à (...) et dans ce cas, je pourrais me renseigner (ou me former) (+ propose un moyen) ».

scores d'autres candidats. Un code couleur facilite la lecture des scores par profil.

3

Les résultats obtenus

AKTO

LES RÉSULTATS OBTENUS

EXPLOITATION DES RESULTATS

La page «**Résultats**» présente d'abord les résultats du candidat par situation professionnelle, et dans un second temps, par type de compétence :

- **Maitrisée** : le candidat est en capacité de réaliser la tâche demandée, il maîtrise les savoirs nécessaires pour cela
- **À consolider** : le candidat maîtrise en partie les savoirs nécessaires pour réaliser la tâche demandée, il pourrait avoir besoin d'être accompagné lors de son intégration
- **Présence d'un potentiel** : le candidat ne maîtrise pas les savoirs nécessaires, il n'a jamais réalisé ce type de tâche mais il présente les aptitudes nécessaires pour les acquérir
- **Non acquis** : le candidat ne maîtrise pas les savoirs nécessaires, il n'a jamais réalisé ce type de tâche

SYNTHÈSE DES RÉSULTATS

>> SITUATIONS CLÉS LIÉES À LA CONDUITE DE LIGNE AUTOMATISÉE

	Non acquis -	Potentiel =	A consolider +	Maîtrisé ++
• Situation 1 - Gestion d'un changement de produit	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Situation 2 - Contrôle qualité	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Situation 3 - Gestion d'un mode dégradé pendant un arrêt de ligne	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

>> COMPÉTENCES PRINCIPALES LIÉES À LA CONDUITE DE LIGNE AUTOMATISÉE

	Non acquis -	Potentiel =	A consolider +	Maîtrisé ++
• Démarrer et arrêter une ligne de production	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Détecter des dysfonctionnements	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Corriger des dysfonctionnements	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Renseigner les supports de suivi de fabrication ou de conditionnement	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Transmettre des informations et des consignes aux autres équipes de production	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Appliquer les règles d'hygiène et de sécurité	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pour formuler le résultat du candidat :

Ex: **Le candidat a le potentiel nécessaire pour acquérir les compétences qui lui permettrait de gérer un changement de produit, d'effectuer du contrôle qualité. Par contre le candidat aura plus de difficultés à acquérir les compétences pour gérer un mode dégradé pendant une arrêt de ligne.**

LES RÉSULTATS OBTENUS

PONDERATION DES RESULTATS

Le recruteur peut pondérer les résultats de l'évaluation, si après la découverte des résultats, il estime que la notation de certains items est trop sévère. Il peut directement modifier (pondérer) le résultat en cochant directement le niveau estimé.

<u>SYNTHÈSE DES RÉSULTATS</u>				
>> SITUATIONS CLÉS LIÉES À LA CONDUITE DE LIGNE AUTOMATISÉE				
	Non acquis	Potentiel	A consolider	Maîtrisé
	-	=	+	++
• Situation 1 - Gestion d'un changement de produit	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Situation 2 - Contrôle qualité	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Situation 3 - Gestion d'un mode dégradé pendant un arrêt de ligne	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Pour éviter toute pratique discriminatoire, la pondération doit s'appuyer sur des données objectives liées à la tension du marché sur le métier ciblé.

PotentielCap s'adresse aux candidats qui maîtrisent le français (B2 et +). Pour les niveaux A2 à B1, PotentielCap est utilisé pour mettre le candidat en situation d'action commentée (par ex. : en stage ou PMSMP). En-deçà du niveau A2, la passation de PotentielCap nécessite des précautions.

DEONTOLOGIE

Des scores élevés indiquent une meilleure capacité d'adaptation du candidat pour ce métier-cible.

➔ **Attention**, cela ne signifie pas que l'entreprise d'accueil peut s'abstenir de parcours d'intégration ni de dispositif de formation. Pour une mission, lorsqu'un candidat obtient un score plus élevé que d'autres candidats, c'est qu'il sera plus à même de s'approprier ce nouveau contexte.

Plus les scores sont faibles, plus les efforts à consentir pour s'adapter à ce métier-cible (de la part de l'entreprise comme de la part du candidat) seront importants.

➔ **Attention**, cela ne signifie pas que le candidat ne pourra pas s'impliquer dans cette mission, mais il nécessitera un accompagnement plus approfondi.

Attention : la détection de potentiel s'applique à une situation particulière. La passation de PotentielCap ne permet donc pas d'affirmer d'une manière générale qu'un individu a du potentiel. De même, cette capacité évolue dans le temps : on peut acquérir un plus grand potentiel en vivant des expériences qui modifient ses représentations et accroître son adaptativité.



Contact :

Hildegard MBIANDA – hildegard.mbianda@akto.fr

Chargée de Mission Ingénierie GPEC Territoriale