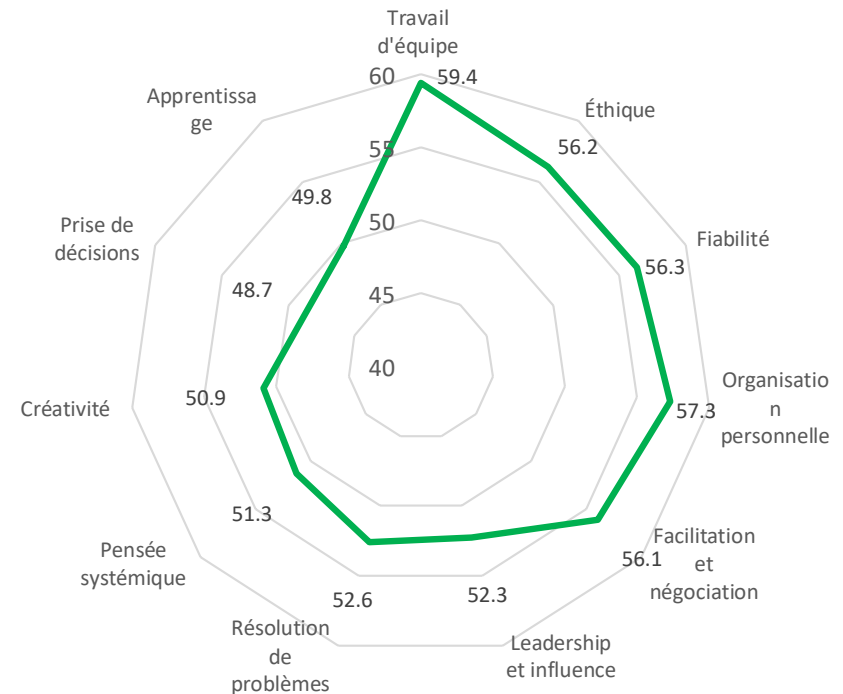


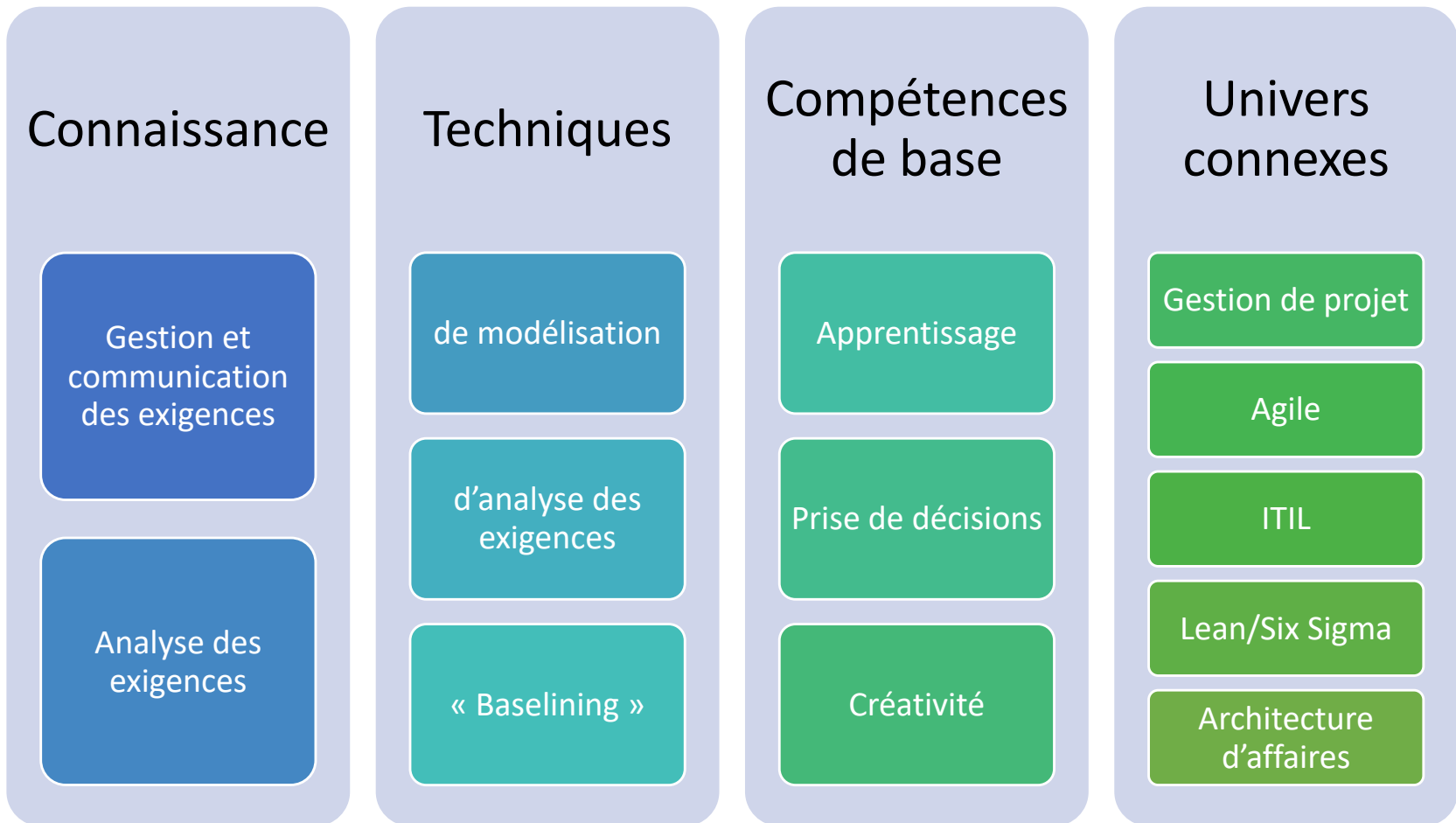
Moyennes des compétences transversales évaluées

CONSTATS :

- Les compétences transversales des analystes d'affaires sont relativement dans la moyenne des individus.
- La seule compétence naturelle qui se démarque plus significativement est le travail d'équipe.
- Les forces à consolider :
 - Les caractéristiques comportementales :
 - Éthique
 - Fiabilité
 - Organisation personnelle
 - Facilitation et négociation
- Les 3 compétences de la catégorie raisonnement analytique et résolution de problèmes à surveiller :
 - Apprentissage
 - Prise de décisions
 - Créativité



Pistes de développement pour les analystes



Réflexion sur l'exercice

- Babok 2 vs Babok 3
- Babok vs Réalité
- Postes définis de manière très variée
 - La nécessité de préciser un « Profil » pour différents types d'analystes d'affaires.
- L'expérience est l'un des meilleurs facteurs pour prédire le résultat
- L'influence des formations n'est pas assez marquée.
 - Probablement à cause du manque d'occasions d'intégrer les techniques

L'aspect des compétences de base

- La liste du Babok est trop longue :
 - Être tout et son opposé
- Non corrélation des résultats avec les ressources les plus performantes
- Trop de profils différents, ce qui aplatit les différences
- Les compétences ne semblent pas liées aux aspects les plus « critiques » des profils « types » spécifiques

Rétroactions



Sentiments des analystes



Réserve vis-à-vis l'agile

La réaction des participants

- Avidé de savoir ce qu'ils avaient à apprendre
- Surpris de voir tout ce que nous avons détecté

- Crainte que les résultats soient utilisés pour évaluer leur rendement
- Stress de l'examen
- Beaucoup de questions sur comment être un analyste d'affaires « agile »

L'impact de l'environnement organisationnel

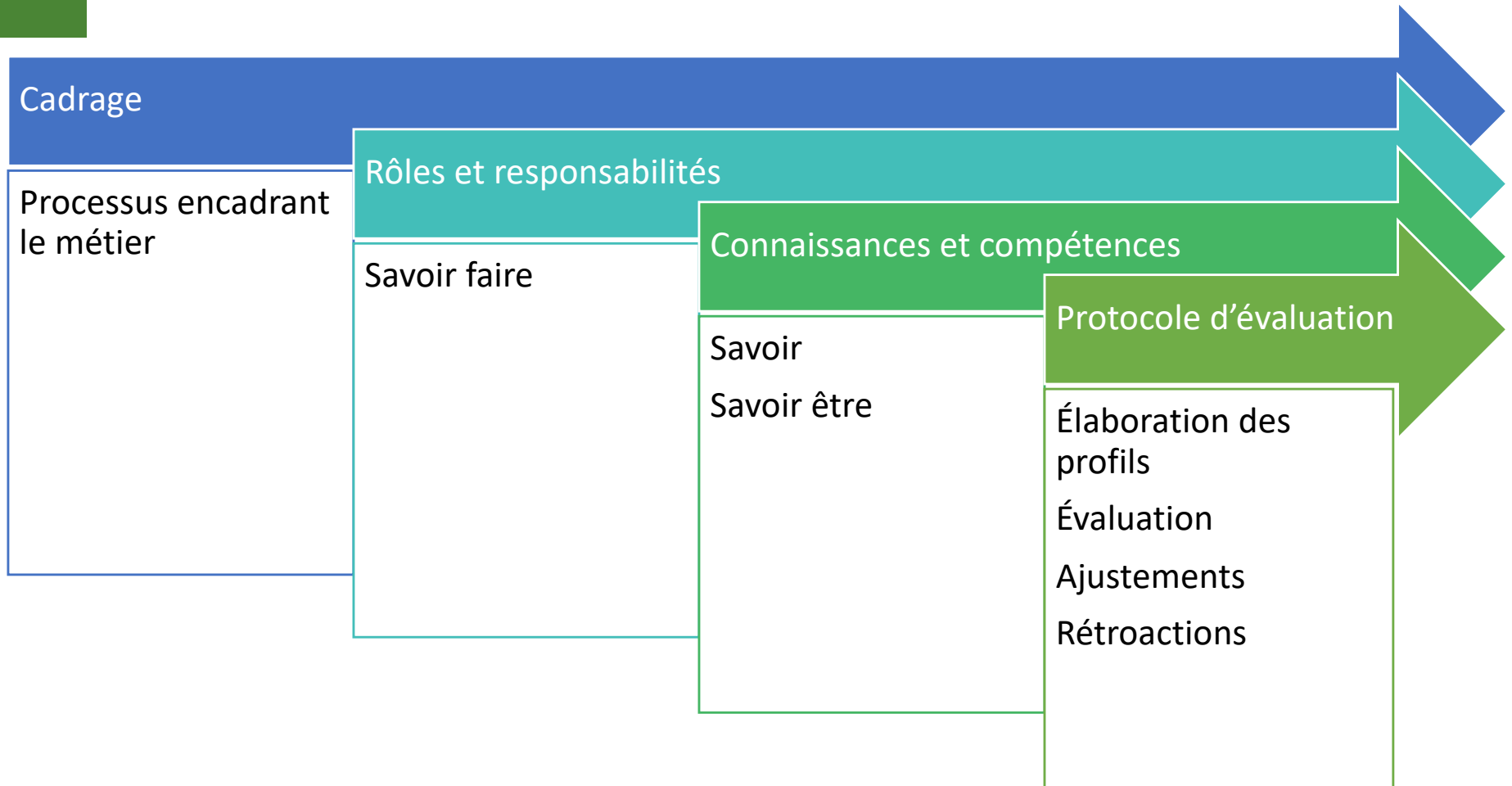
- Peu de chance de suivre les bonnes pratiques
- Le regard se tourne vers les gestionnaires de projet
- Formation des gestionnaires
- Pas de plan de carrière

Quoi faire pour faire mieux ?

Intégration des compétences transversales

- Délaisser les compétences proposées par les « guides »
- Avec nos partenaires spécialisés en psychométrie
 - Profils de postes arrimés aux modèles utilisés pour identifier les compétences transversales ou les aptitudes

Étapes d'élaboration d'une "norme" d'évaluation



Le cas du recrutement

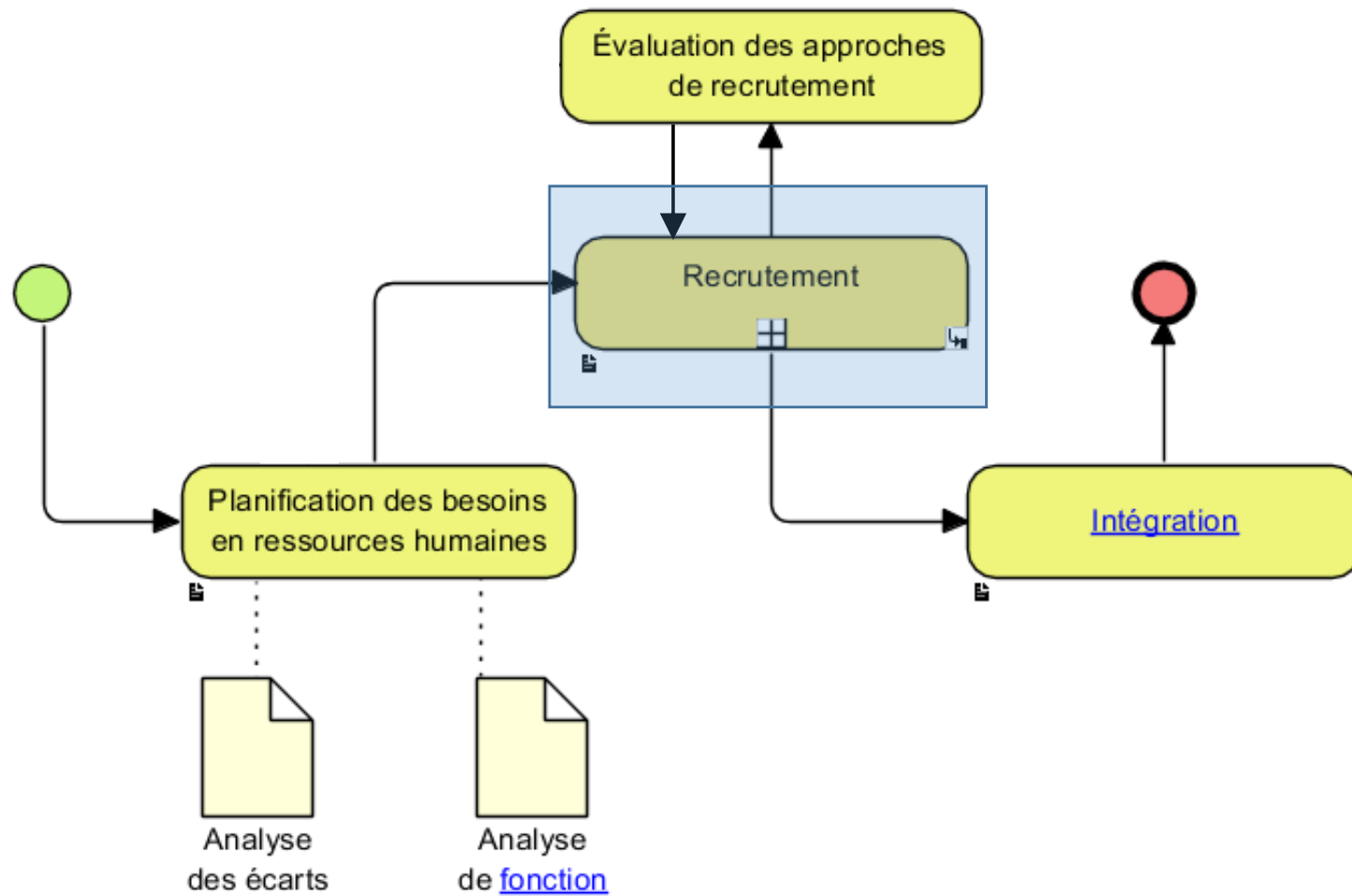
Mise en abîme

- Bien que l'outil soit (entre autres) un outil d'appui au recrutement
- Nous avons appliqué notre technique d'élaboration d'une norme d'évaluation **au métier de recruteur**

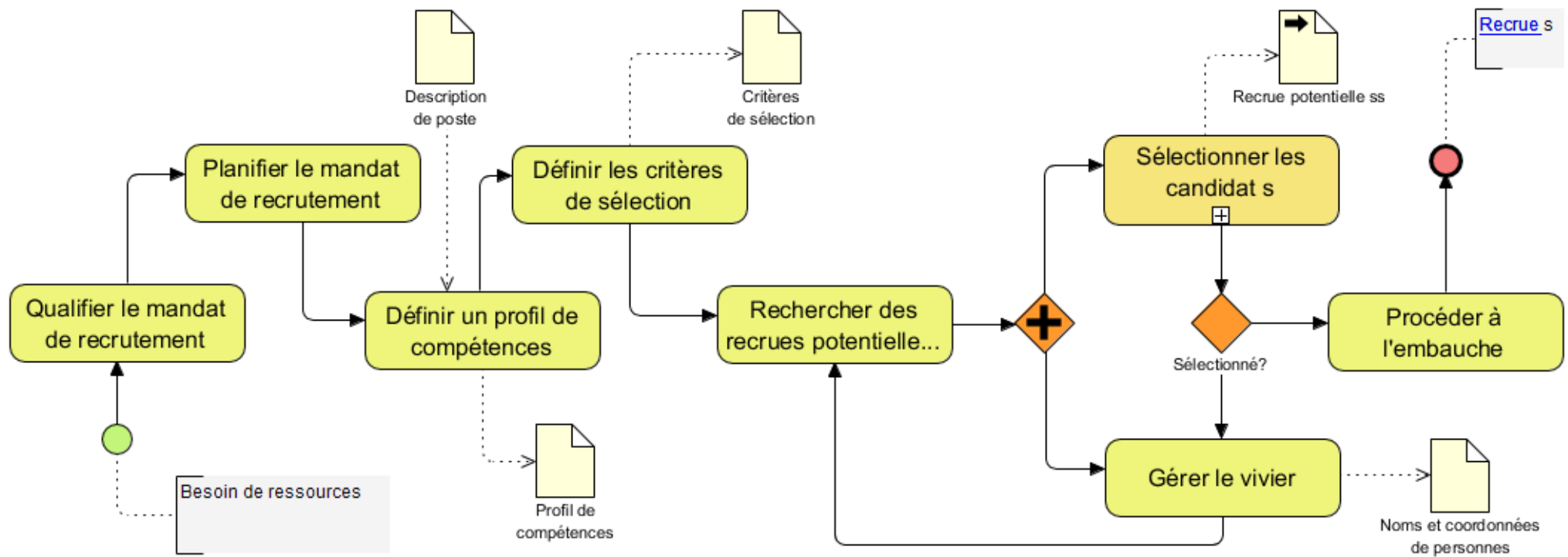
Recrutement

- Spécialement créée pour l'événement
 - #truMontreal 2018
- Restreint au concept strict de recrutement

Cadrage



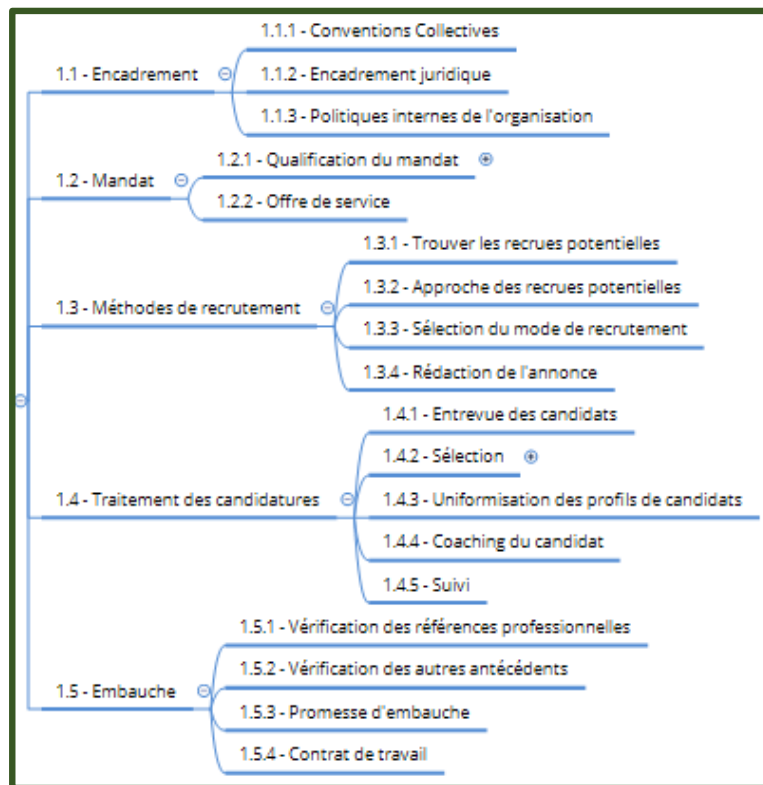
Rôles et responsabilités



Le cas du recrutement

Connaissances et compétences

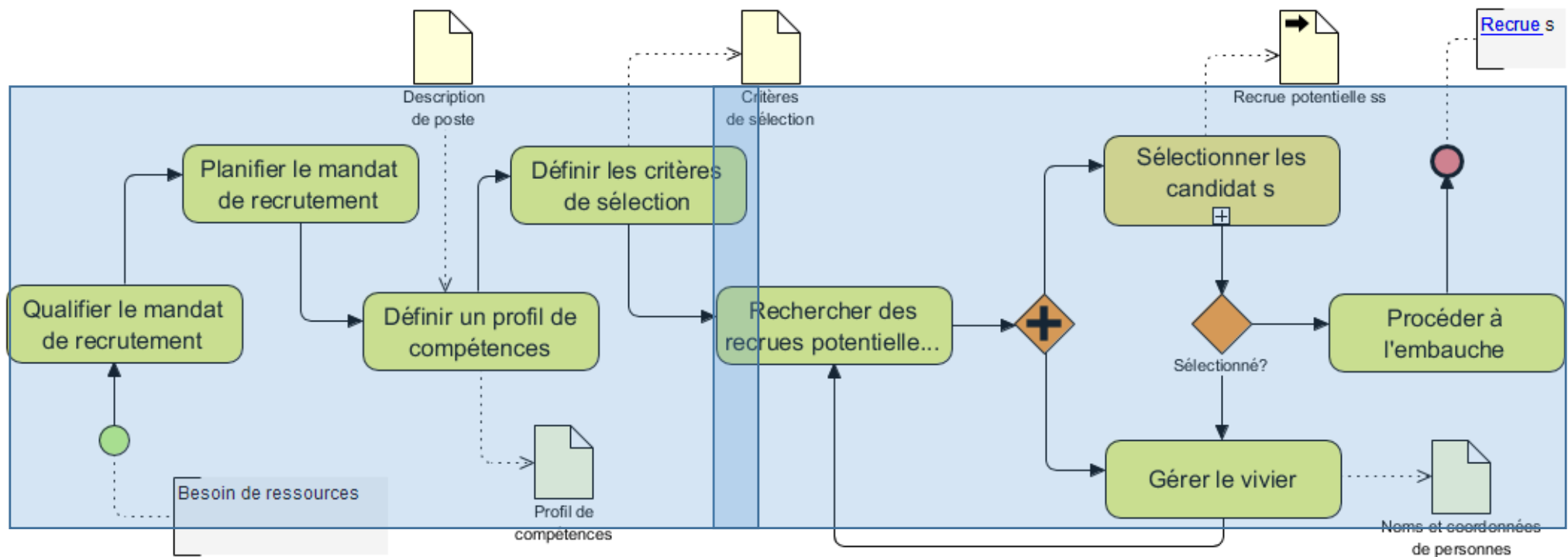
Connaissances



Compétences de base



Identification des profils en fonction des tâches



Chaque entreprise peut ainsi être différente

La suite pour UpSkills!



Nouveaux tests

- Gestionnaire de projet
- Recruteur
- Mise à jour de AA
 - Nouvelle liste de compétences de base

Nouvelles fonctionnalités

- Profils par type de poste pour découper plus finement les métiers comme :
 - Analyste d'affaires
 - Gestionnaire de projet
 - Recruteur
 - Autres...