

Le référentiel de compétences : identifier et développer le potentiel de votre organisation

Le "**capital de compétences**" reste le plus souvent ignoré, et en partie inexploité...

Notre potentiel de compétences peut être comparé à un iceberg: une petite partie est émergée (connue), mais la plus grande partie reste immergée, implicite, hors de notre connaissance immédiate. Pour visualiser notre capital-compétences, un travail d'explicitation est nécessaire... Lire l'article de Pierre Dubruille

Bien qu'elles représentent un des principaux potentiels de l'entreprise, les compétences des personnes et des équipes sont rarement explicitées, connues, reconnues. La construction et l'utilisation d'un référentiel de compétences permet d'améliorer la précision d'un profil de recrutement, l'efficacité d'un plan de formation, le coaching d'un collaborateur.

Il faudra toutefois dépasser la simple «shopping list» pour faire émerger les compétences mises en œuvre dans des situations professionnelles et faire du référentiel de compétences un réel outil de management, souple et fiable. Au delà des compétences, le développement des talents représente un objectif d'excellence pour les organisations.

La participation à ce séminaire vous aidera à maîtriser les concepts et techniques spécifiques, mais aussi à identifier les attitudes relationnelles indispensables pour examiner personnes et situations sous un angle original.



Objectifs

Le séminaire sera centré sur la démarche fondamentale d'élaboration et d'utilisation d'un référentiel de compétences dans une équipe professionnelle.

Au terme du séminaire, les participants auront développé leurs capacités à :

- identifier les compétences mises en jeu dans une réalisation professionnelle
- construire un référentiel de compétences
- valoriser et développer les compétences d'une équipe ou d'un métier
- repérer les talents et les développer

Contenu

Nous aborderons les points suivants :

- Compréhension du concept de "compétence" et des concepts annexes ; mise en évidence des distinctions et confusions, définition opératoire d'une compétence
- Conduite d'entretiens d'explicitation de compétences: présentation du concept (basé sur les travaux de P. Vermersch) et expérimentation
- Analyse de référentiels de compétences: présentation de référentiels existants, critique et limites d'utilisation
- Réalisation de référentiels de compétences: présentation d'un outil (inspiré de la méthode DACUM) et expérimentation concrète
- Identification des enjeux en termes de management et d'éthique, de l'utilisation intensive des outils liés aux compétences
- Présentation de la "spirale de l'apprentissage" ou dynamique d'apprentissage collective dans une organisation (à partir des concepts de Nonaka et Takeuchi)
- Réflexion stratégique sur l'implantation de référentiels de compétences, le management des compétences et le développement des talents dans les entreprises et organisations.



Méthodologie

La méthodologie est participative, structurée autour de concepts rigoureux, d'outils et d'analyse de cas.

Un espace est réservé à l'analyse par les participants de leurs compétences et des situations qu'ils rencontrent dans leurs organisations.

Les outils présentés font l'objet d'une expérimentation et d'un débriefing destiné à ancrer les apprentissages réalisés.

Prérequis

Une bonne expérience en écoute active et conduite d'entretiens de fonctionnement vous permettra de tirer meilleur profit de ce séminaire.

