

# La démarche ontologique pour la gestion des compétences et des connaissances

Christophe Roche\*, Charles Foveau\*, Samah Reguigui\*\*

\* Equipe Condillac – Laboratoire LISTIC – Campus scientifique  
73376 Le Bourget du Lac cedex  
christophe.roche@univ-savoie.fr – <http://ontology.univ-savoie.fr>

\*\* Ontologos corp. – Parc Altaïs – 178 Rte de Cran Gevrier – 74650 Chavanod  
samah.reguigui@ontologos-corp.com – charles.foveau@ontologos-corp.com  
<http://www.ontologos-corp.com>

**Résumé.** La gestion des ressources humaines repose d'une part sur la connaissance des individus et de leurs compétences et d'autre part sur la connaissance de l'organisation et de ses métiers. C'est par la « mise en correspondance » de ces connaissances qu'il est possible d'améliorer l'emploi, de valoriser les connaissances et les compétences individuelles et de mieux gérer l'organisation. Cette mise en correspondance nécessite une représentation explicite de ces connaissances ce qui permet de répondre à de nouveaux besoins : annuaire de compétences, gestion des projets et des retours d'expériences, identification des connaissances à risques, etc.

Nous verrons dans le cadre de cet article l'intérêt de l'approche ontologique tant d'un point de vue méthodologique pour la clarification des notions mises en jeu dans le cadre de la GPECC (Gestion Prévisionnelle des Emplois des Compétences et des Connaissances) que pour la construction, la représentation et la maintenance des référentiels des compétences, des connaissances et des métiers. Elle permet en particulier une gestion de l'information par la terminologie et le sens métier propre à l'organisation.

## 1 Problématique

La gestion des ressources humaines repose d'une part sur la connaissance des individus et de leurs compétences et d'autre part sur la connaissance de l'organisation et de ses métiers. C'est par la « mise en correspondance » de ces connaissances qu'il est possible d'améliorer l'emploi, de valoriser les connaissances et les compétences individuelles et de mieux gérer l'organisation. Cette mise en correspondance nécessite une représentation explicite de ces connaissances ce qui permet de répondre à de nouveaux besoins relevant de la gestion des connaissances :

- annuaire de compétences : identification et localisation des compétences (quoi, qui et où),
- constitution dynamique d'équipes projets,
- capitalisation et valorisation des connaissances de l'entreprise,
- gestion des projets et des retours d'expériences,
- analyse stratégique pour comprendre les changements de l'entreprise et son évolution,
- et dans une certaine mesure, prise en compte de la diversité langagière.