

## Philosophie

**Une organisation est en santé  
quand l'idéal qu'elle poursuit  
vit dans ses membres et que s'y  
Actualisent les talents de chacun**

### **I- La Compétence: De quoi parle-t-on?**

**Etymologie** : competere ; être en état pour.

**Sens usuel** : Habileté reconnue d'une personne à effectuer certains actes, à juger ou décider dans tel ou tel domaine ;

**Petit Robert** : donne comme synonyme de la compétence : capable, maitre, expert

**En management** : la compétence est la manifestation objective, dans un contexte, de savoirs, de pratiques et de caractéristiques personnelles mobilisées, combinées, maillées et adaptées aux situations professionnelles.



## **La Compétence: De quoi parle-t-on?**

**En GRH**: la compétence est reproductible et s'inscrit donc dans la durée! Elle n'existe que dans l'action et dans l'interaction avec son milieu.

→ Si la compétence est indissociable de sa mise en œuvre, son exercice est indispensable pour qu'elle se maintienne.

→ « la compétence ne peut être séparée de ses conditions de mise en œuvre » Les conditions font partie du contexte

→ « Toute compétence, pour exister, suppose le jugement d'autrui »

→ « La compétence de l'individu dépend du réseau ou des réseaux se savoir auquel il appartient »

## **Avoir des compétences ≠ Etre compétent**

➤ **Compétence** : c'est la combinaison de plusieurs capacités qui permet de réaliser une activité ou d'atteindre un résultat.

➤ **Capacité** : une connaissance ou une habileté opératoire mobilisée pour la réalisation d'une tâche élémentaire.

❖ **Pour les pédagogues** : savoirs, savoir-faire & savoir-être

❖ **Pour les psychologues** : capacités cognitives, psychomotrices & affectives

❖ **Pour les RH** :

- ✓ Savoirs théoriques & procéduraux
- ✓ Savoir-faire procéduraux & expérientiels
- ✓ Savoir-être sociaux
- ✓ Savoir-faire cognitifs

## Les six facettes de la compétence

### ① Pratique

**C'est le comment, la manière de procéder qui produit de la valeur ajoutée**

Je pratique donc :

*Je me confronte à la réalité de mon travail, je maintiens ainsi mes compétences par l'action*

*Je reproduits, de façon constante, mes bonnes pratiques dans la durée*

### ② Savoir

**C'est un ensemble de connaissances plus au moins systématisées, adaptées, remises en question :**



*Le savoir est provisoire, je ne tiens donc rien pour acquis sinon il devient ruine.*



*Le savoir se construit, je casse mes habitudes mes représentations pour le construire*

### ③ Caractéristiques personnelles

**Dispositions naturelles ou acquises qui permettent à une personne d'agir ou de réagir dans une situation, d'une façon qui lui est propre.**



*Je prends les retours d'image comme des cadeaux, je dois même aller les chercher, questionner et si besoin, me faire aider.*



*C'est à moi de décider de mon propre changement, les solutions sont chez moi, pas chez les autres.*

### ④ Motivation

**Ce qui donne de l'énergie et pousse à agir, ce qui détermine les comportements d'une personne.**



*Pour me motiver, je dois prendre conscience, clarifier ce que j'aime faire, mes projets, la motivation est d'abord en moi.*



*Ma motivation sera le principe actif de mes compétences futures.*

## ⑤ Résultat

**Il concrétise les bonnes pratiques et réinterroge les autres facettes de la compétence.**

**Le résultat s'observe, se mesure par des indicateurs dans le cadre de l'objectif, par des standards de performance dans le cadre des activités du poste.**

*Ex : un arbre fruitier sans fruit ne vaut rien, on le coupe*

## ⑥ Contexte

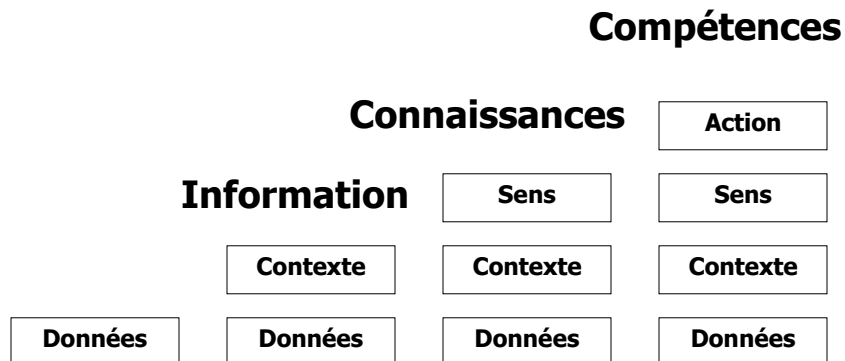
**C'est l'environnement dans lequel s'inscrit la compétence d'une personne et qui aussi la façonne.**

★ *Le contexte difficile ne doit pas être l'alibi de mon manque de compétences*

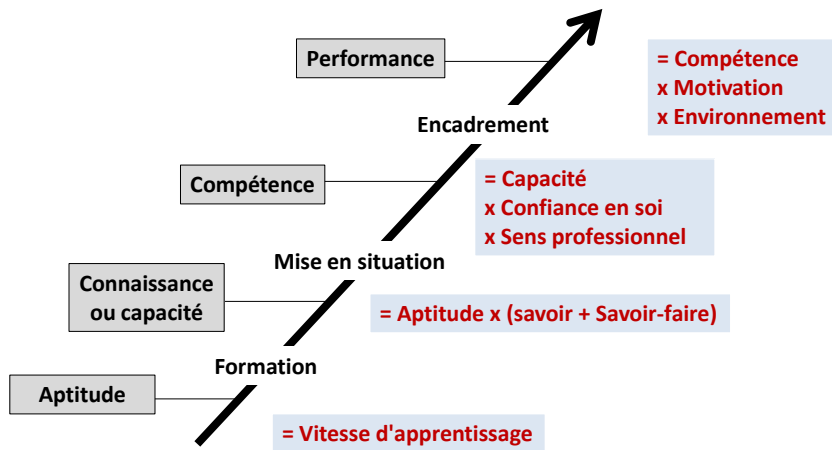
★ *Quand je ne peut pas agir sur le contexte, sur les autres, c'est sur moi en priorité que je dois agir.*

## II- Donner du sens à l'apprentissage

### Connaissance : définition



## Qu'est ce qu'apprendre ?



Les niveaux d'apprentissage selon Kirk Patrick

## Le processus DOME

