



ABIDJAN - Août 2025



## Guide de la démarche compétence

## PRESENTATION GENERALE



une société du groupe  veranove



# SOMMAIRE

1-Dialectique de la démarche compétence

2-Synoptique de la démarche compétence

3-Les étapes de la démarche compétence

4-Leviers et Facteurs clés de succès de la démarche compétence



## La démarche compétence de quoi parle-t-on?



un processus *structuré* et *continu* visant à *identifier*, *évaluer*, *développer* et *mobiliser* l'ensemble des *compétences* (savoirs, savoir-faire et savoir-être) *individuelles* et *collectives* nécessaires à l'atteinte des *objectifs stratégiques* de l'organisation.



## Les éléments clés

**Processus structuré et continu**

Ce n'est pas une action ponctuelle, mais une approche systémique et pérenne.

**Identification**

Définir les compétences critiques pour l'entreprise aujourd'hui et demain (référentiels de compétences).

**Évaluation**

Mesurer les compétences actuelles des collaborateurs par rapport aux besoins identifiés.

**Développement**

Mettre en œuvre des actions (formation, tutorat, mobilité, projets) pour acquérir ou renforcer les compétences manquantes.

**Mobilisation**

S'assurer que les bonnes compétences sont utilisées au bon endroit et au bon moment pour la performance.

**Compétences individuelles et collectives**

La démarche concerne à la fois les capacités de chaque salarié et la synergie des compétences au sein des équipes.

**Objectifs stratégiques de l'organisation**

: La finalité est toujours de soutenir la vision, les projets et la performance globale de l'entreprise.



## Bénéfices et gains attendus



1

**Adapter l'entreprise** aux évolutions de son environnement (technologiques, économiques, marché).

2

**Alignement Stratégique** : S'assurer que les compétences disponibles correspondent aux objectifs de l'entreprise (ex: transformation digitale, nouveaux marchés).

3

**Optimiser la gestion des talents** et des ressources humaines.

4

**Optimisation des Ressources** : Identifier les lacunes et les forces pour une meilleure allocation des talents et des investissements en formation.

5

**Développement des Collaborateurs** : Offrir des perspectives d'évolution et de montée en compétences, augmentant l'engagement et la fidélisation

6

**Attractivité** : Rendre l'entreprise plus attractive pour les nouveaux talents en démontrant un engagement envers le développement professionnel.

7

**Développer l'employabilité** des collaborateurs et leur engagement.

8

**Renforcer la performance globale en** Favorisant une culture de l'apprentissage continu et de l'amélioration, stimulant la productivité et la capacité d'innovation.



## La démarche compétence quelle méthodologie ?





5-Mettre en place un suivi de l'évolution et apporter des ajustements en cas de besoin



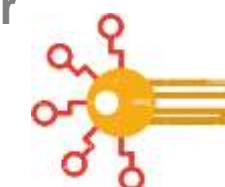
**5-Evaluer et suivre les évolutions**

**1-Identification des compétences requises**



1- Quelles sont les compétences essentielles aujourd'hui et demain pour l'entreprise ?

**2-Cartographier et évaluer les compétences acquises ( actuelles)**



2- Évaluer les compétences des collaborateurs par rapport au référentiel défini

**3-Analyser les écarts en compétences et définir les besoins**



3- Identifier les écarts en compétence et leur cause pour définir les actions idoines

**4-Développer les compétences**



4-Offrir des opportunités de développement en ciblant les compétences manquantes et développer de nouvelles compétences



## SYNTHÈSE DE LA DÉMARCHE COMPÉTENCE

## Initiatives

1

Identification des  
compétences  
requises

2

Cartographier et  
évaluer les  
compétences  
acquises  
( actuelles)

3

Analyser les écarts en  
compétences et  
définir les besoins

4

Développer les  
compétences

5

Evaluer et suivre les  
évolutions

## Rôles et responsabilités

Ressources humaines  
Managers

Ressources humaines  
Managers

Managers  
Ressources humaines

Ressources humaines  
Managers  
Collaborateurs

Ressources humaines  
Managers  
Collaborateurs

## Outils

Fiches métier  
Référentiels de  
compétences

Entretien  
d'évaluation de la  
performance  
Evaluation des  
compétences

Evaluation des  
compétences et des  
performances  
Picking des  
évaluations

Plan de formation  
Coaching  
Mentorat  
Projet

Evaluation des  
compétences et des  
performances

## Fréquences

Ponctuelle  
Mise à jour en cas de  
besoin

Annuelle  
Trisannuelle

Annuelle  
Trisannuelle

Tout au long de  
l'année

Tout au long de  
l'année



- ✓ **Implication de toutes les parties prenantes** à savoir les managers, les collaborateurs, les ressources humaines , chacun a un rôle important à jouer dans toutes les étapes de la démarche.
- ✓ **Formalisation de la démarche compétence** ce qui permet de centraliser les données, les fiabiliser et fournir ainsi une information qualitative aux différentes parties prenantes.
- ✓ **Maîtrise des parties prenantes** qui ont la responsabilité de déployer la démarche en utilisant correctement les outils à disposition
- ✓ **Communication et sensibilisation** sur l'importance de la démarche compétence pour informer les employés des objectifs, des enjeux et des bénéfices de la gestion des compétences.





**MERCI DE VOTRE ATTENTION**



Les collaborateurs de CIPREL sont mobilisés 24h/24, 365 jours par an  
pour la production d'électricité

