



Tech4Tchad

Le numérique au service de l'employabilité



L'ARBRE DE LA COMPETENCE

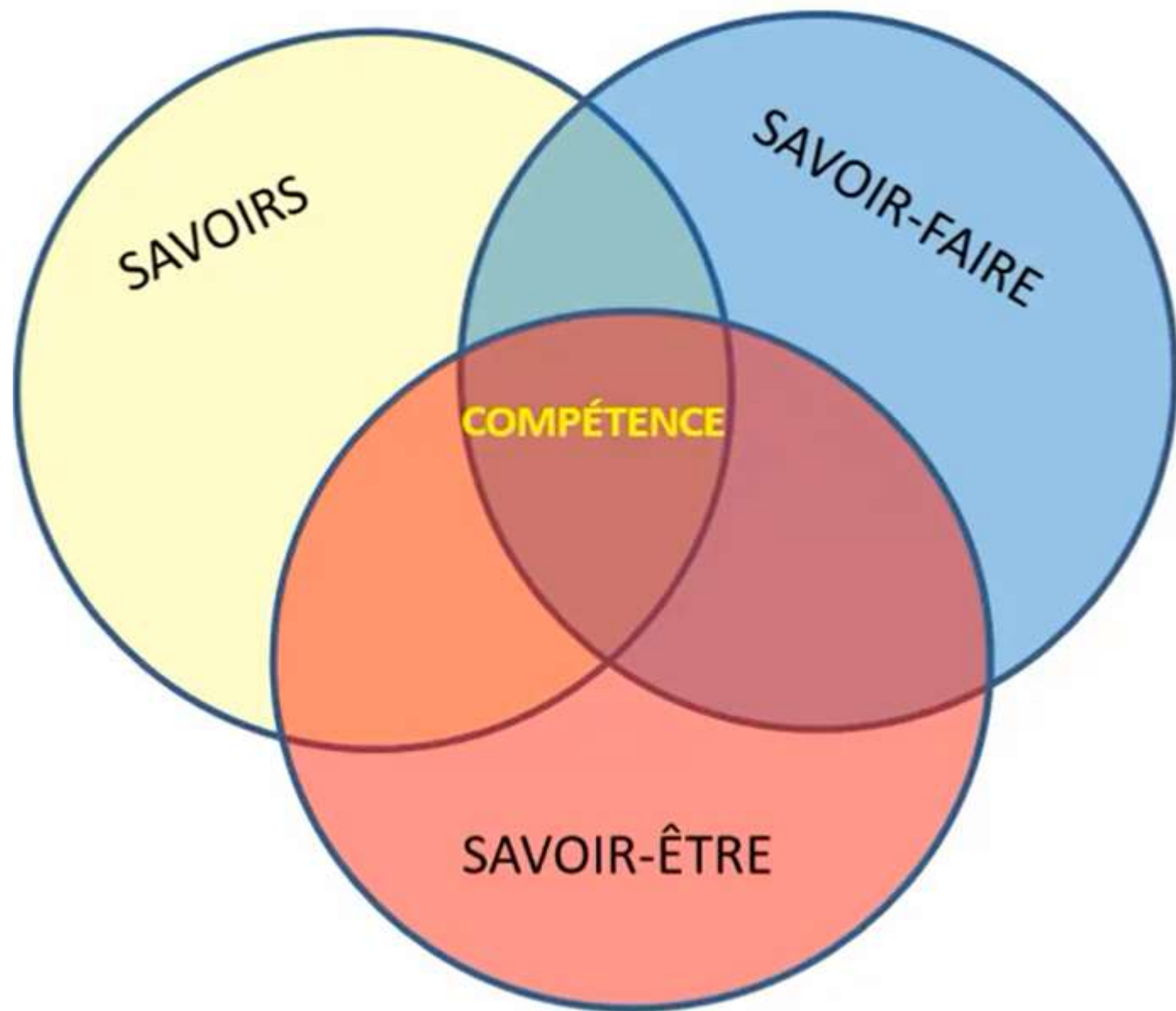
Par: **Khalil Hisseine Hamdane**



L'Arbre de la Compétence

1. Qu'est-ce que la compétence?
2. Qu'est-ce que l'arbre de compétences?
3. Lire un arbre de compétences.
4. Exemples de compétences.
5. Les composantes d'une compétence.
6. Caractéristiques d'une compétence.
7. Compétences et Pédagogie Active.
8. Une Personne compétente.
9. Identifier une compétence.
10. Développement d'une compétence.
11. Compétences et le travail d'équipe.
12. Approche des compétences dans un projet.
13. Compétences d'un Développeur Data.
14. Les compétences professionnelles.
15. Compétences, Managers et Ressources Humaines.

Qu'est-ce que la compétence?





Qu'est-ce que la compétence?

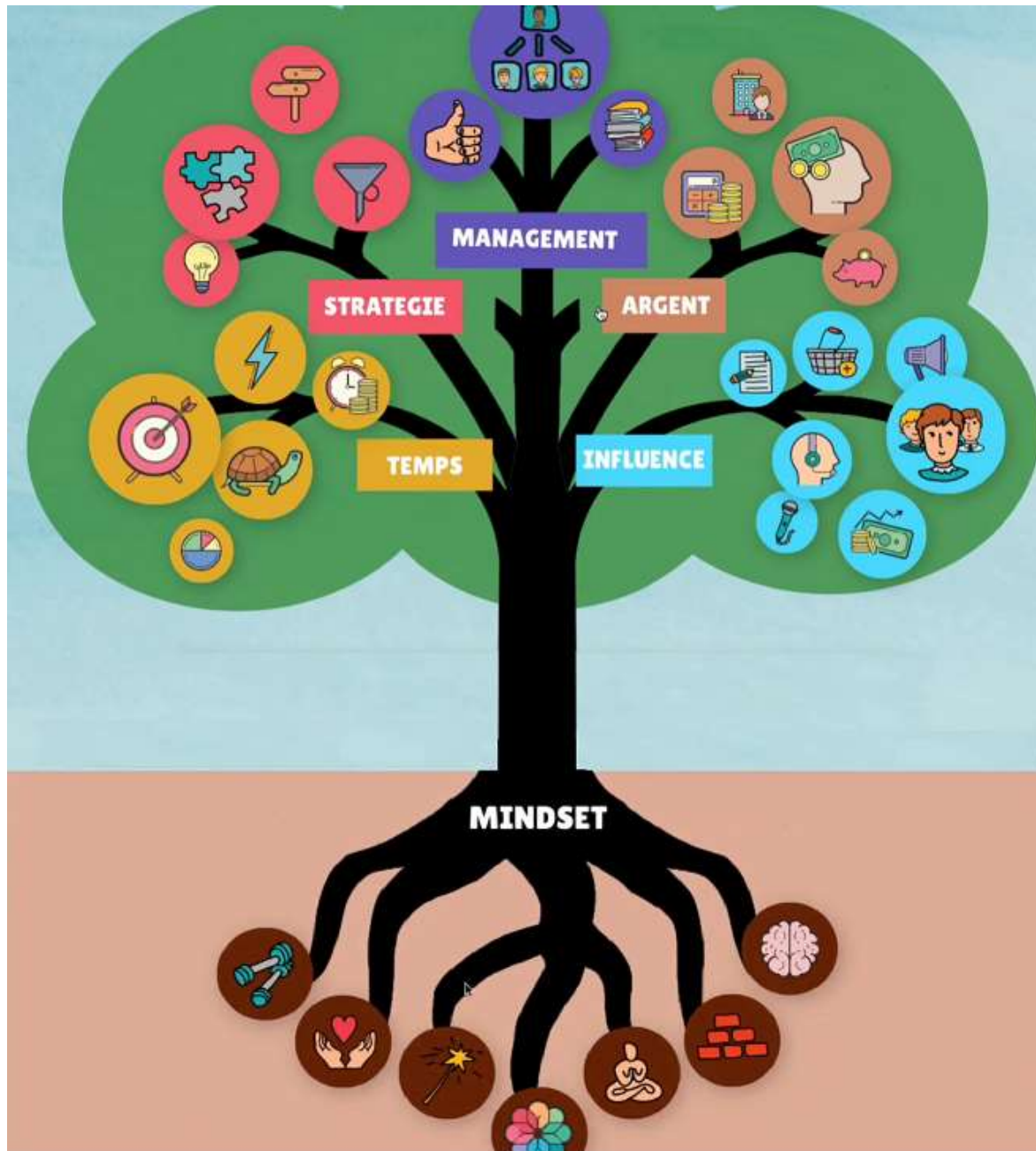
La compétence n'est

- **ni un savoir,**
- **ni un savoir-faire,**
- **ni un savoir l'être.**

Mais plutôt une combinaison des connaissances, de savoir-faire et de savoir l'être dans des situations professionnelles. Elle est constituée des connaissances, des aptitudes, et des comportements qui contribuent à la performance individuelle et organisationnelle. Les connaissances sont des informations développées ou apprises par l'expérience. La compétence est le résultat de l'application répétée de connaissances ou d'aptitudes.

La compétence est défini comme la capacité de répondre aux demandes individuelles ou sociétales afin d'effectuer une activité ou d'accomplir une tâche donnée. Ils se développent par l'action et l'interaction dans des contextes éducatifs ou professionnels aussi bien formels qu'informels, et nécessitent d'aller au-delà de la simple reproduction des connaissances acquises. À son plus haut niveau, cette conceptualisation de la compétence implique de choisir et d'adapter à partir des processus acquis ceux nécessaires pour résoudre une tâche ou un problème complexe inconnu. Apprenez-en plus dans : Un cadre conceptuel pour l'évaluation électronique dans l'enseignement supérieur : authenticité, cohérence, transparence et praticabilité

Qu'est-ce qu'une arbre de compétences?





Qu'est-ce qu'un arbre de compétences?

Les arbres de compétences (également nommés arbres de connaissances) ont été imaginés dans les années 1990. Cette méthodologie pédagogique a été rapidement utilisée dans les écoles. Depuis quelques années, les entreprises utilisent ces arbres de compétences pour dynamiser et réorganiser leurs services.

Elle permet de voir, d'un seul coup d'œil, les compétences d'une entreprise, d'une PME ou d'une multinationale. Celles-ci l'utilisent pour dynamiser et réorganiser leurs services.

Dans cet arbre,

- **les racines sont les compétences techniques, les savoir-faire notamment les ressources humaines.**
- **Les compétences du tronc sont les capacités de mise en œuvre.**
- **Les branches et les feuilles correspondent aux lignes produit-marché de la société.**

Une Comment pouvons nous illustrer cet arbre pour une personne compétente?



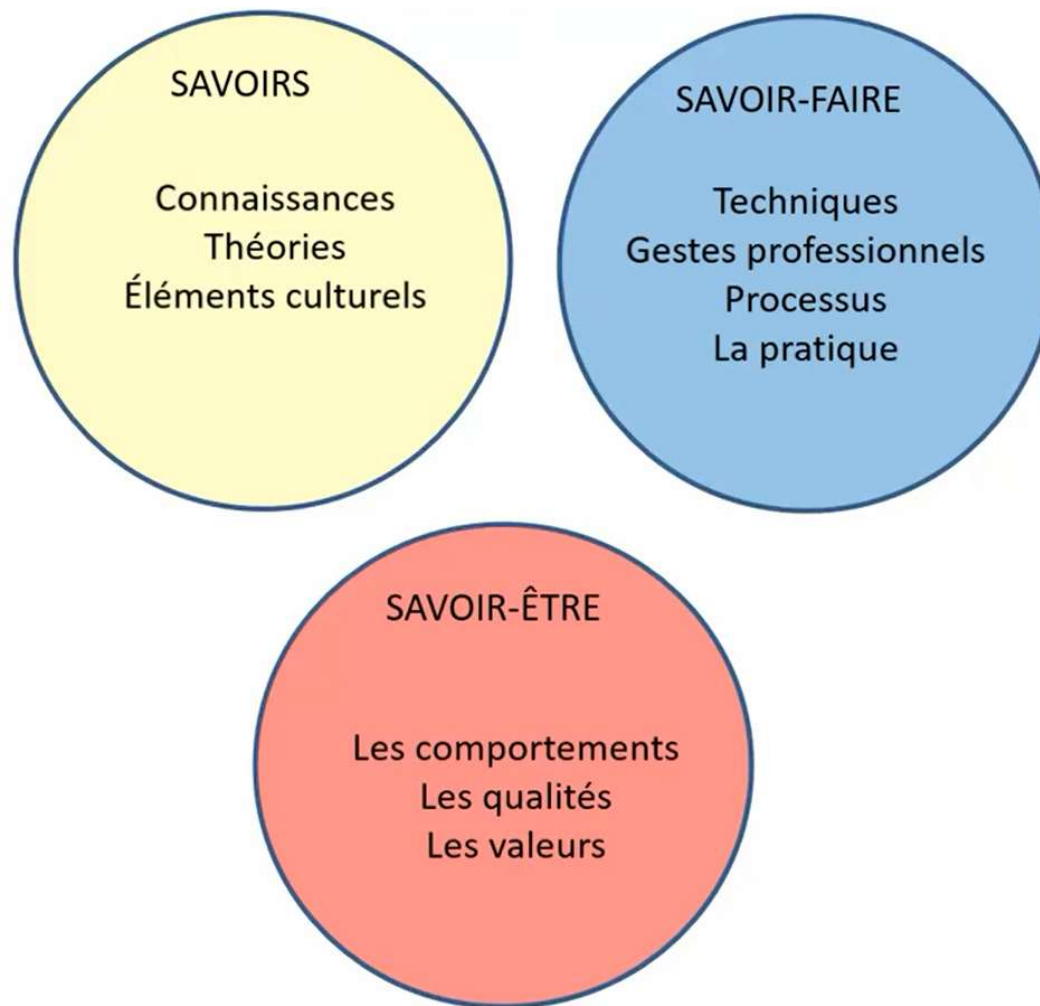
Lire un arbre de compétences.

L'arbre de compétence ressemble tout d'abord à une mosaïque. Le tronc et les branches sont faits de petits carrés ou de petits rectangles de couleurs. Chaque petit carré est un brevet, c'est-à-dire un signe de compétence. Si vous cliquez dans l'un de ces petits carrés, vous faites apparaître dans un coin de l'écran une icône du brevet.

Vous trouverez dans le bas de l'arbre des compétences que les gens ont acquises en premier. Plus exactement, les compétences qui ont la plus grande capacité d'engendrer d'autres compétences, celles dont l'apprentissage mène à d'autres apprentissages. C'est le tronc.

Dans le haut de l'arbre, il y a les signes de compétences qui ont été acquis après une longue expérience ou de longues années d'études. Ce sont principalement les brevets. Les branches ne sont donc pas des disciplines. Il s'agit des savoirs associés dans la vie réelle aux membres de l'entreprise

Les composantes d'une compétence.





Les composantes d'une compétence.

1. **Savoir** : Ensemble des connaissances d'une personne acquises par l'étude, par l'observation, par l'apprentissage et/ou par l'expérience. c'est la connaissance et compétence dans un art, dans une discipline, dans une science, dans une profession. Le savoir se distingue par divers traits d'un ensemble de connaissances en particulier par la dimension qualitative : l'acquisition d'un savoir véritable suppose un processus continu d'assimilation et d'organisation de connaissances par le sujet concerné, qui s'oppose à une simple accumulation et rétention hors de toute volonté d'application. Au niveau individuel le savoir intègre donc une valeur ajoutée en rapport avec l'expérience vécue et de multiples informations contextuelles.
2. **Savoir-faire**: est définie comme la capacité d'un individu à faire un travail de manière efficace. La capacité à résoudre des problèmes dans des contextes imprévisibles en utilisant les connaissances et d'autres ressources. La capacité d'appliquer des connaissances et d'agir avec succès sur la base d'une expérience pratique dans la résolution de problèmes d'un type général, également dans un certain domaine large.
3. **Savoir l'être**: est un ensemble de qualités professionnelles qui reflètent la manière dont vous vous comportez dans un environnement professionnel. Par exemple, lorsque vous partagez un bureau avec des collègues ou êtes en contact avec des clients : la politesse, le respect, la convivialité sont des atouts du savoir l'être.




Compétences et Pédagogie Active.

- 1. La pédagogie active s'inspire de contextes réels qui sont signifiants pour l'étudiant, ce qui peut augmenter son niveau de motivation pour les tâches qui lui sont proposées. Elle favorise des apprentissages durables plutôt que de solliciter la mémoire à court terme.**
- 2. Les méthodes d'apprentissage actives ont en commun de placer les étudiants au centre du processus d'apprentissage. Leurs enseignants peuvent alors aussi songer à leur octroyer un rôle dans la planification de l'évaluation.**
- 3. Le développement fulgurant des technologies dans les milieux de travail. Les modes de communication a transformé l'accès et le rapport à l'information. En éducation, il devient impératif de rehausser les compétences disciplinaires par le développement d'autres compétences clés comme.**

Voici quelques exemples de stratégies d'enseignement qui placent l'étudiant dans un rôle d'apprenant actif :

- a) Enseignement par projet et études de cas**
- b) Coopération et collaboration synchrones**
- c) Discussions et débats**
- d) Jeux de rôles et de simulation**
- e) Enseignement entre pairs**
- f) Classe inversée**
- g) Techniques de créativité.**



Caractéristiques d'une compétence.

Selon la perspective cognitiviste, la compétence est un état, une capacité à agir, et non une action particulière. Cet état est lié à une structure de connaissances conceptuelles et méthodologiques ainsi qu'à des attitudes et à des valeurs qui permettent à la personne de porter des jugements et de faire des gestes adaptés à des situations complexes et variées. La compétence est l'exercice du jugement dans le choix et l'application des connaissances nécessaires en vue de réaliser efficacement une action, compte tenu du problème posé et du contexte dans lequel l'action se déroule. La compétence est le résultat de la mobilisation par l'individu des connaissances déclaratives, procédurales et conditionnelles en vue de la réalisation efficace d'une action ayant des conséquences sur son environnement et sur son adaptation à la vie d'adulte.



Une Personne compétente.

Une personne compétente est capable de mobiliser des connaissances de savoir-faire et savoir être pour exécuter des tâches qui lui sont assignés. Elle est une personne qui a une formation et une expérience suffisantes ou des connaissances et d'autres qualités qui lui permettent d'exercer ces activités aisément. Elle est définie comme une personne capable d'identifier les obstacles existants et prévisibles dans un environnement professionnel dont les conditions de travail sont inhabituelles. Elle connaît les normes applicables et est capable d'identifier ses devoirs. Certaines normes ajoutent des exigences spécifiques supplémentaires qui doivent être remplies par cette personne compétente.




Identifier une compétence.

Une compétence est un état interne de la personne, un potentiel lié à une action et non l'action elle-même qui est la performance (l'élément observable et mesurable d'une compétence). Le principal indicateur de la compétence effective est le succès de la résolution du problème; les autres indicateurs sont le processus suivi et le discours de la personne sur son processus et sur les résultats de son action.

La capacité d'un individu à faire un travail correctement. Une compétence est un ensemble de comportements définis qui fournissent un guide structuré permettant l'identification, l'évaluation et le développement des comportements chez chaque employé.

Fait référence à la capacité des individus/employés à agir dans une grande variété de situations. Ce sont leur éducation, leurs compétences, leur expérience, leur énergie et leurs attitudes qui feront ou détruiront leur vie professionnelle.



Développement d'une compétence.

La compétence n'est pas seulement l'habileté, l'aptitude et les connaissances, mais aussi l'attitude appropriée pour effectuer un certain travail de manière efficace et suffisante. Ainsi soyez déterminé à atteindre et découvrir vos objectifs. Plus vous acquerez de connaissances et de compétences avec une attitude positive, plus vos compétences seront approfondies.

Voici quelques exemples pour accroître votre compétence

- 1. Apprenez des erreurs et des échecs : apprenez à accepter les échecs et les faiblesses et à partir de là, identifiez la manière de les éliminer ou de les transformer en points forts. Soyez positif et considérez chaque circonstance comme une bonne occasion de vous développer. N'abandonnez jamais si vous faites face à des obstacles.**
- 2. Soyez actif et positif pour accepter un changement positif : avez-vous peur de changer quelque chose ? Si oui, considérez qu'un changement est une bonne opportunité de développement. Des changements positifs peuvent conduire à des opportunités potentielles qui ouvrent une nouvelle porte**
- 3. Identifiez vos compétences et continuez à travailler pour les renforcer : Comprendre vos propres forces et trouver les moyens de les maintenir et de les améliorer. Par exemple, si vous avez de bonnes compétences en leadership, essayez de vous impliquer dans de nombreux groupes différents et augmentez cette compétence dans différentes dimensions. À partir de là, vous obtiendrez un aperçu très complet de chaque type de leadership et de la façon de vous adapter à chaque équipe différente. Vous pouvez également faire une liste des compétences que vous souhaitez développer.**



Développement d'une compétence Suite.

- 1. Acquérir plus de connaissances dans différents domaines : Comment ?**
L'apprentissage en ligne est de plus en plus populaire et vous n'êtes jamais trop vieux pour apprendre. Par conséquent, vous pouvez trouver facilement de nombreux types de cours en ligne qui correspondent à votre emploi du temps. Inscrivez-vous à des cours dans différents domaines qui améliorent votre expertise et votre expertise professionnelle. Gagner un certificat professionnel mondial est également un plus qui vous permet de rivaliser avec les autres.
- 2. Acquérir une variété de compétences pratiques : Comment ?** Assistez à des cours de formation ou à des séminaires. Gardez à l'esprit que d'autres types de compétences et de connaissances sont également importants. Dans la vie professionnelle, de nombreuses tâches réussies nécessitent souvent une approche multidisciplinaire.
- 3. Équilibrez votre temps :** apprenez à utiliser votre temps à bon escient pour équilibrer votre travail et votre vie. Tout le monde a juste 24 heures par jour. Par conséquent, consacrez du temps à prendre soin de votre santé et recherchez votre bonheur. Parfois, abandonnez le perfectionnisme et laissez-vous aller à la rêverie en marchant ou en courant.

Compétences et le travail d'équipe.





Compétences et le travail d'équipe.

Cette compétence démontre une capacité à travailler dans un groupe de manière coopérative et efficace sans tracas ni dissidence dans la poursuite d'un but et/ou d'un objectif commun. Cela implique le développement et la construction d'une identité de groupe sur les bases de la confiance, de l'engagement et du respect mutuel. Cette compétence peut être renforcée en engendrant la confiance dans l'organisation par l'ouverture, il faut aussi organiser des projets qui mettent les gens en groupes afin de résoudre un problème particulier. Il s'agit d'un moyen de renforcer l'esprit d'équipe et la camaraderie entre les employés de l'organisation.

La capacité à travailler en équipe est aujourd'hui très appréciée par de nombreux employeurs. Si une équipe de personnes travaille ensemble pour atteindre un seul objectif, bien sûr, le résultat sera meilleur; pour un employé, il est presque impossible de couvrir toutes les tâches qui doivent être effectuées. C'est pourquoi il est nécessaire de pouvoir travailler en groupe. Soit dit en passant, les personnes qui possèdent d'excellentes compétences en travail d'équipe peuvent augmenter considérablement les revenus.

Le travail d'équipe est l'une des compétences les plus recherchées sur le lieu de travail. Les progrès technologiques ont permis aux entreprises d'être plus connectées et collaboratives que jamais.

Être un bon membre de l'équipe signifie communiquer clairement vos idées avec le groupe. Vous devez être en mesure de transmettre des informations. La communication verbale et non verbale est importante lorsque l'on travaille au sein d'un groupe.



Approche des compétences dans un projet.

Dans un projet la compétence est la clé à la réussite. Une équipe expérimentée projet sait comment adopter d'une stratégie de projet efficace, construire un plan de projet hermétique et exécuter les activités quotidiennes tout en résolvant les problèmes en cours de route.

Un projet peut être bien conçu et financé de manière adéquate, les ressources peuvent être des spécialistes et les consultants peuvent être très expérimentés, mais si les efforts de tous les participants ne sont pas habilement coordonnés et gérés, le projet peut dépasser le budget, ne pas respecter le calendrier, ou manquer de qualité fonctionnelle et technique.

Pour exécuter un projet les compétences requises doivent être interconnectées. Il est de votre devoir en tant que équipe de savoir quelles tâches peuvent être exécutées simultanément et quelles tâches dépendent les unes des autres. Reconnaître ces petits détails et proposer le système le plus efficace est ce qui distingue une équipe efficace d'une simple foule de personnes.



Compétences d'un Développeur Data.

Le•la développeur•se data (ou data manager) gère l'ensemble du cycle de vie de la donnée, de la donnée brute jusqu'à la livraison de données utilisables. Il s'agit d'un•e technicien•ne capable d'appréhender n'importe quel type de format de données, de les stocker en base de données, les interroger et de les servir, avec un rendu visuel ou un support adapté pour un usage tiers. Il•elle peut être amené à automatiser des processus d'acquisition, d'import, d'extraction et de visualisation de données. Il•elle est le garant de la qualité, de l'intégrité et de la cohérence des données avant et après traitement.

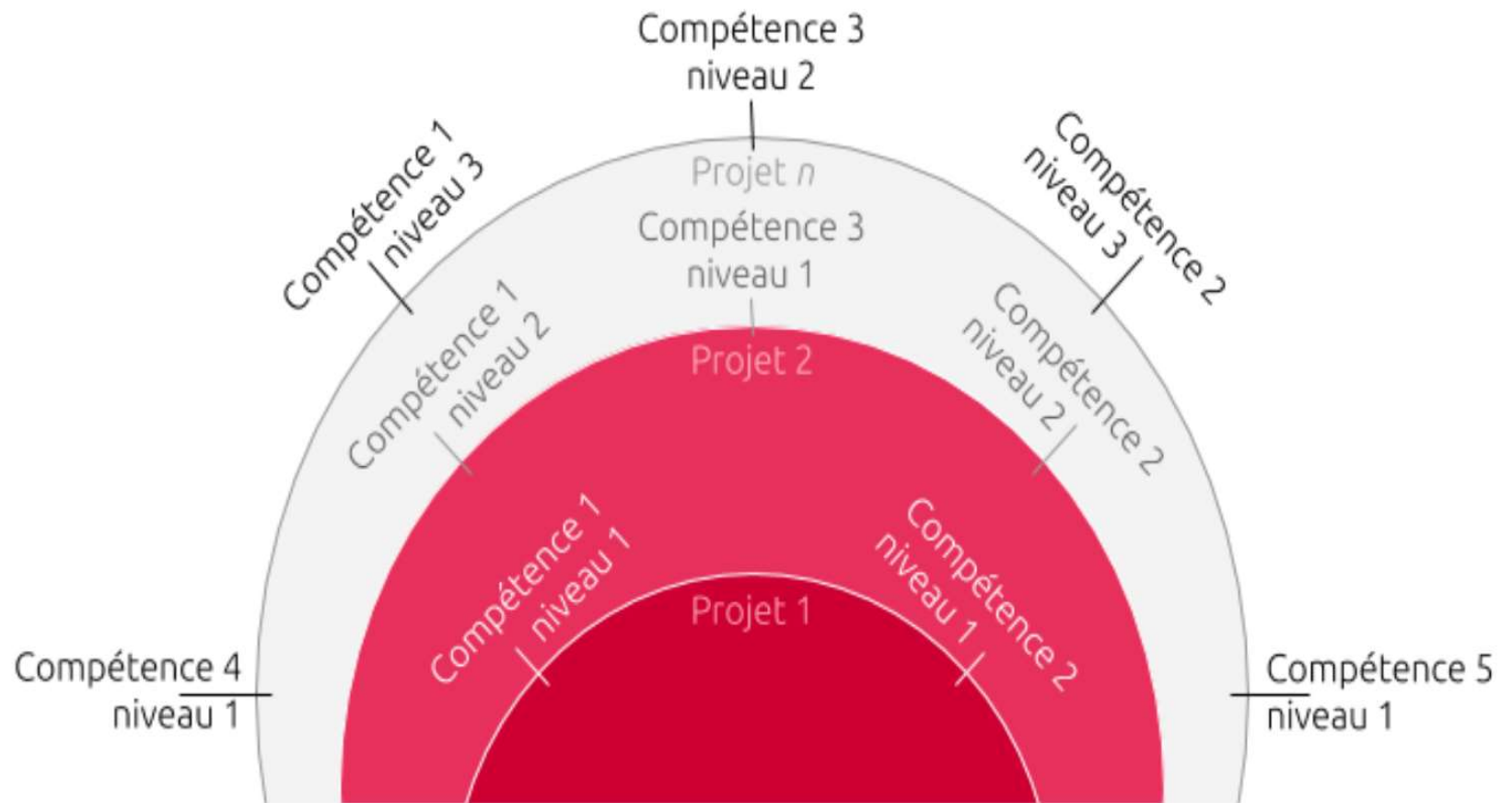
Le métier de développeur-se Data s'articule alors autour de 2 activités principales :

- 1. Développer une base de données**
- 2. Exploiter une base de données**

Pour chaque compétence, la progression est divisée en trois niveaux :

- 1. Niveau 1 : imiter**
- 2. Niveau 2 : adapter**
- 3. Niveau 3 : transposer**

Compétences d'un Développeur Data





Les compétences professionnelles.

Une personne compétente ne doit pas être choisie à la légère, disent les experts, car elle doit être qualifiée pour identifier les dangers associés à une opération particulière. Par exemple, si des travaux sont effectués sur des échafaudages, la personne compétente doit connaître les dangers liés aux échafaudages.

Une manière plus complète d'aborder cela est de lier la performance individuelle aux objectifs de l'entreprise. Pour ce faire, de nombreuses entreprises utilisent des « compétences ». Ce sont les connaissances, les compétences, le jugement et les attributs intégrés dont les personnes ont besoin pour effectuer un travail efficacement. En ayant un ensemble défini de compétences pour chaque rôle dans votre entreprise, cela montre aux travailleurs le type de comportements que l'organisation valorise et dont elle a besoin pour atteindre ses objectifs. Non seulement les membres de votre équipe peuvent travailler plus efficacement et réaliser leur potentiel.



Compétences, Managers et Ressources Humaines.

Pour une bonne cohésion entre les collaborateurs, il faut trouver le bon meneur ; c'est-à-dire le manager. Son rôle est déterminant, car l'efficacité du groupe dépend beaucoup de sa capacité à diriger. Il fait office de leader de groupe, mais aussi de porte-parole et de motivateur. Il maintient au sein de l'équipe la discipline et la motivation nécessaires à la réussite des objectifs. C'est pour cette raison que le choix du leader doit être sans équivoque, car un dirigeant qui ne fait pas l'unanimité aura bien de mal à créer un bon esprit d'équipe.

Un dirigeant doit fixer une ligne directrice aux collaborateurs. Il s'agit alors pour le manager de constituer des listes de tâches et de les répartir entre les membres de l'équipe. Cela est indispensable afin que chacun puisse véritablement apporter son expertise à la réalisation des projets. Pour permettre plus de fluidité et un contrôle plus aisé, il est recommandé pour le leader de diviser l'objectif global du groupe en objectifs spécifiques.

Le manager a également le devoir de maintenir leur motivation au top. Une équipe motivée met tout en œuvre avec entrain et passion pour aller plus loin. L'un des meilleurs moyens pour garder vos équipes motivées est de les féliciter publiquement. En effet, les félicitations publiques sont une récompense très appréciée par les employés dans un entreprise.

Merci pour votre
attention !

