

La notion de compétences

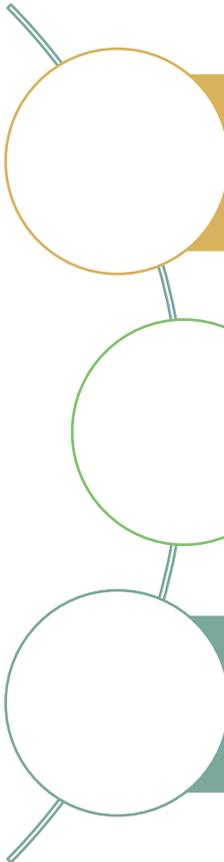
Olivia BERTHELOT

CABINET ENERGIA

24 mai 2018



Plan d'intervention



I. Définition du travail et de l'activité selon la psychodynamique et psychopathologie du travail

II. Terminologies liées au travail

III. Définition et caractéristiques de la compétence

Première
partie

Définition du travail et
de l'activité selon la
psychodynamique et
psychopathologie du
travail

Préalable : Les bienfaits du travail

Le travail a une fonction :

- **psychique,**
- **thérapeutique** : participe à la construction mentale
- **sociale...**

Le travail est source de développement individuel et collectif

Définition du travail et de l'activité

Le travail : activités coordonnées utiles

- Singulier
- Obligatoirement collectif
- A une utilité

L'activité : dimension plus large

- Ce qui est fait
- Ce qui devrait être fait
- Ce qui n'est pas fait

La compétence

- Rencontre de l'intelligence avec une situation de travail.
- *Comment l'individu va mobiliser ses ressources pour gérer la situation de travail*

Travail prescrit et travail réel

Travail prescrit

- Renvoi à la définition du travail, au travail attendu

Travail réel

- activités déployées pour faire face à ce qui n'est pas prescrit

Le travaillé

- **part subjective mobilisée *entre le prescrit et le réel***

L'activité « *subjectivante* »

L'activité « subjectivante »

Prendre en compte 3 caractéristiques :

→ **L'engagement du corps**

→ **Le rapport à l'environnement** : personnalisation et appropriation des outils

→ **Le ressenti et l'éprouvé** : je façonne à ma manière

→ C'est ce qu'on appelle **l'intelligence pratique**

Le travail est personnalisé

La métis

- Intelligence créatrice qu'on va déployer face à l'imprévu
- ➔ C'est la mobilisation du corps et des affects dans la réalisation de son travail : la personnalisation du travail

La ruse

- L'imagination face au réel
- ➔ permet le développement de l'innovation et de la nouveauté

La tricherie

- L'adaptation (partagée) pour que le travail se fasse
- ➔ Sortir de la règle et du prescrit pour faire du « beau » travail

Comprendre les règles de métier pour comprendre les compétences

Comprendre les règles de métier pour comprendre le besoin de compétences

4 dimensions à prendre en compte :

Règles techniques

Règles sociales

Règles langagières

Règles esthétiques

Deuxième
partie

Terminologies liées à l'analyse du travail :

emploi, métier, poste, mission, activité

Terminologie et définitions

Emploi

Ensemble théorique de postes de travail similaires, ou présentant un fort degré de proximité

≠

Métier

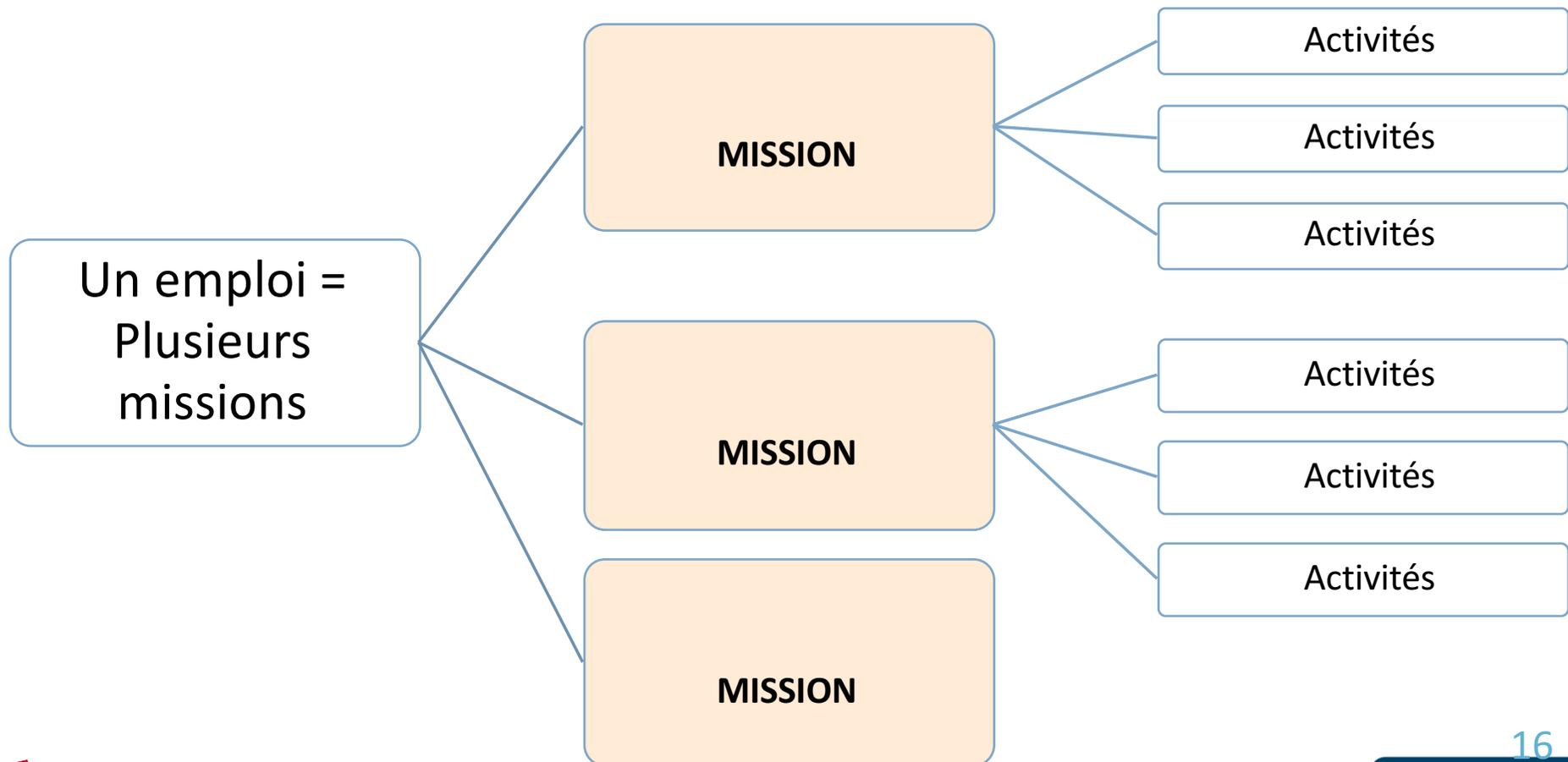
Ensemble cohérent d'activités visant à remplir une fonction identifiée, qui n'est pas propre à l'entreprise.
On parle aussi de profession

≠

Poste

Situation individuelle de travail, à un moment précis, dans un lieu déterminé
= un ensemble de tâches

1 emploi TYPE :
regroupement sous un même intitulé de plusieurs postes ayant
une proximité de contenu et d'exigence de compétences.



Troisième
partie

Définition de la compétence

Définition de la compétence

COMPÉTENCE REQUISE

COMPÉTENCE RÉELLE

Celle **qui est attendue** dans les **référentiels** de compétences

Ce sont des **points de repères**

Les référentiels de compétences décrivent une **prescription du travail**

Celle **construite par chaque personne**

Grâce à l'organisation du travail, les conditions de réalisation du travail, le système de management mis en œuvre, les outils de travail, ...

Il y a toujours écarts entre le travail prescrit et le travail réel

Des centaines de définitions...AFNOR

« La compétence professionnelle est **une combinaison** de connaissances, savoir-faire, expériences et comportements, s'exerçant dans un contexte précis.

Elle se constate lors de sa mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle est validable.

C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de la repérer, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer »

La notion de compétence... *Guy le Boterf*

Une personne compétente est une personne qui :

sait agir avec pertinence,

peut agir avec pertinence,

et **veut agir** avec pertinence,

dans un contexte particulier (celui du poste de travail et des objectifs assignés), en **choisissant et en mobilisant des ressources personnelles et des ressources de l'environnement.**

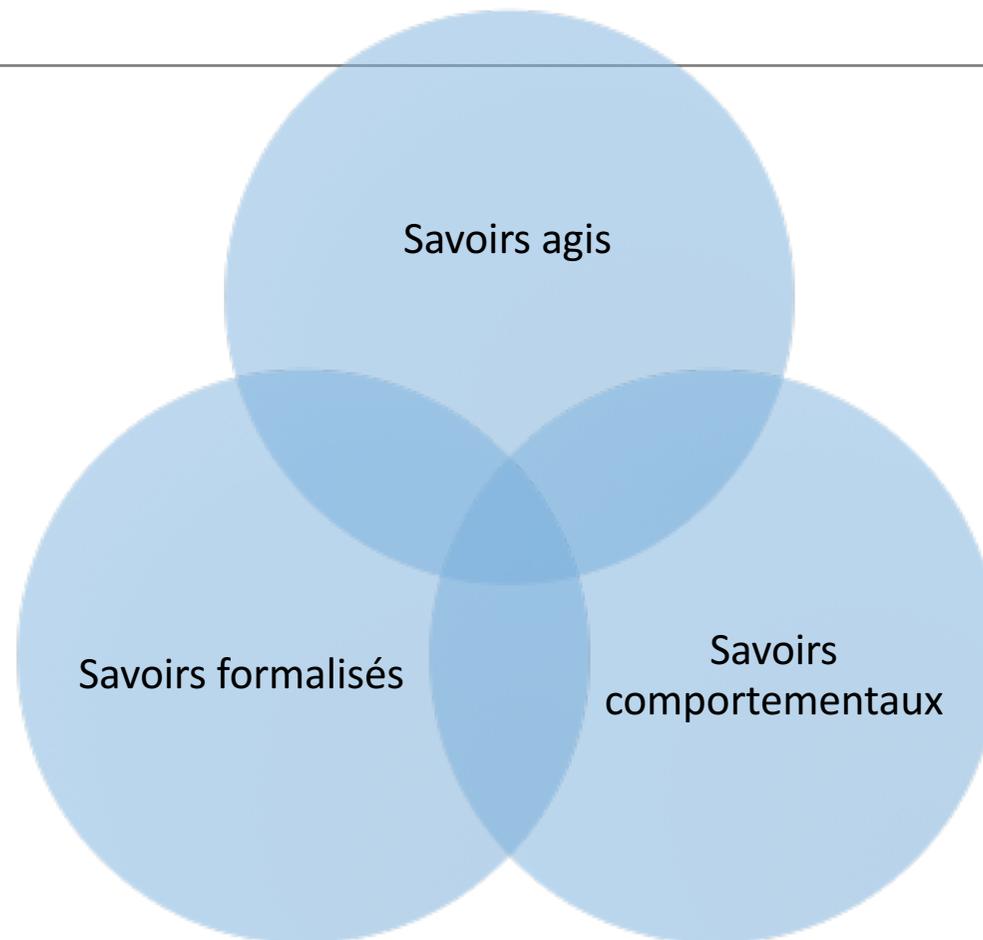
La compétence.... selon Minet

→ Ce que **mobilise** l'individu pour **réaliser une activité**

Préalable : recenser les activités qui justifient leur utilisation

La compétence : Une articulation de savoirs pour réaliser une activité

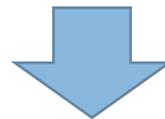
- **Des savoirs agis** (savoir faire, méthodes, techniques, gestes professionnels...)
- **Des savoirs formalisés** (connaissance, procédures...)
- **Des savoirs comportementaux**



PLUS QUE LA COMPÉTENCE... LE SAVOIR AGIR



- Se développe en lien avec **le contexte** et **l'organisation du travail** : degré de prescription, types de contrôle, modalités relationnelles, ...
 - Le savoir agir dépend du **degré d'autonomie des équipes**
 - C'est la possibilité et la capacité à prendre des **initiatives**, des risques...



Être capable de réaliser la tâche
mais aussi **d'aller au delà du prescrit**

Transversalité et transférabilité des compétences :

Des savoirs agis ou des savoirs formalisés peuvent se retrouver dans plusieurs compétences

Compétence	méthodologie de diagnostic d'un probleme	
Activité	Diagnostiquer une panne réseau	Diagnostiquer un conflit au sein d'une équipe
Savoirs formalisés	Même processus d'analyse : description du contexte, des acteurs, analyse des causes...	

- Mais attention : non contextualisé et non ramené **aux règles de métier**
- La **compétence transverse renvoie aux savoirs liés aux modes de pensées, aux processus de raisonnement,**
- **C'est un fond mobilisable d'une action à une autre**

Transversalité et transférabilité des compétences :

Compétence	Savoir argumenter et convaincre	
Activité	Vendre un produit	
Savoirs formalisés		

Merci pour votre attention
