

Le Développement de Compétences

Lova RANDRIAMBOLOLONIRINA

Réalisateur . Historien du Cinéma . Expert en Audiovisuel . Consultant . Formateur



Essai de Définition

- « Mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité »
- « Savoir-faire opérationnel validé »
- « combinaison de 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 »



Enjeux majeurs

- Demande sociale croissante de confiance (qualité, sécurité), limites des procédures.
- Évolution des organisations de travail : du savoir faire au savoir agir
- Exigences nouvelles de mobilité interne



La Compétence professionnelle : une combinaison

- Un savoir agir validé
- Savoir combiner
- Savoir transposer
- Savoir mobiliser Des ressources (connaissances, capacités) Individuelles et de Réseaux dans une situation professionnelle complexe en vue d'une finalité



Du Savoir faire au Savoir agir

Le savoir agir caractérise le professionnel qui ne se réduit pas au savoir faire ou au savoir opérer. Il lui faut aller au-delà du prescrit,

- Savoir innover.
- Savoir faire des choix
- Savoir prendre des initiatives
- Savoir arbitrer
- Savoir prendre des risques
- Savoir réagir à un aléa
- Savoir trancher
- Savoir prendre des responsabilités
- Savoir innover
- Du savoir faire Au Savoir agir



La compétence professionnelle : une somme de ressources

La compétence est une construction, c'est le résultat d'une combinaison pertinente entre plusieurs ressources

- Les ressources incorporées
- Connaissances générales
- Connaissances d'environnement
- Connaissances procédurales
- Savoir-faire formalisés
- Savoir-faire empiriques
- Savoir-faire relationnels
- Savoir-faire cognitifs
- Aptitudes ou qualités
- Ressources physiologiques



20 % de retour d'expérience 10 %
de formation formelle

LA COMPETENCE =

- 70 % de mise en situation
- 20 % de retour d'expérience
- 10 % de formation formelle



L' Identification des Compétences

LES ETAPES DE L' ANALYSE DES COMPETENCES :

- Faire valider par le comité de pilotage la méthode de travail retenue
- Constituer un groupe de travail test
- Préparer un guide de travail écrit
- Préparer la communication à diffuser
- Lister avec le groupe de travail les compétences requises par chaque emploi