

Compétence

Questionnaire

L'entreprise :

- 1 Puis-je définir en quelques mots le domaine de compétence fondamental de l'entreprise et les compétences qui y sont attachées ?
...Son cœur de métier ?
- 2 Comment cet ensemble peut-il être maintenu et enrichi au travers de différents projets (technique, service, commercial, formation, recherche...) ?
- 3 A quel niveau se situent aujourd'hui les enjeux de recrutement de l'entreprise ?
- 4 Ces enjeux intègrent-ils une diversité de caractères, de propositions et de profils utiles ?

- 5 Les clients nous reconnaissent-ils pour les compétences que nous pensons avoir et/ou dont nous professons l'existence ?
S'il existe un delta, quelles pourraient en être les raisons ?

- 6 Quels sont les dispositifs utilisés pour maintenir, accroître, et diffuser les compétences-clés ?

Les équipes, groupes et petits collectifs :

- 7 Sur quels types de compétences les équipes sont-elles constituées ?
Savoir-faire ?
Expertise technique ?
Caractère et aptitudes personnelles ?
Capacité d'innovation ?
Capacité relationnelle ?
- 8 Sur quelles bases peut-on développer des compétences collectives ? Lesquelles ?
- 9 Quel dispositif apprenant peut favoriser l'échange des savoir-faire et des expériences ?

Comment décrire, consigner et transmettre les savoirs d'action ?

Comment gère-t-on le départ des collaborateurs qui détenaient des savoirs et maîtrisaient des "gestes" particuliers ?

10 Sommes-nous en mesure d'évaluer pour chacune des unités et chacun des groupes constitués leurs compétences principales et associées ?

Comment identifier les compétences en cours d'acquisition ?

11 Doit-on inclure dans les programmes d'acquisition de savoirs, des éléments opérationnels sur l'acquisition d'une esthétique, d'une sensibilité ?

12 Quel travail fait-on sur la définition, le développement et la maintenance des cadres d'interprétation ?

13 Un corpus de connaissances professionnelles, techniques et relationnelles est-il défini et mis à jour périodiquement ?

Permet-il de définir une base à la réflexion sur les formations à déployer ?

14 Les facteurs d'intégration à la culture globale d'entreprise (service, relations aux clients, valeurs éthiques, normes et règles d'organisation...) sont-ils pris en compte dans la mise en valeur des compétences ?

La personne :

15 Dans quelle mesure le développement des compétences prend en compte les caractéristiques globales de la personne (son histoire, ses désirs, ses besoins personnels...) en liaison avec les savoir-faire utiles à l'entreprise ?

16 Une mobilité sociale et professionnelle est-elle possible pour chaque salarié ?

Comment la gère-t-on ?

Comment les salariés sont-ils impliqués dans la démarche ?

17 Comment les modalités d'accès aux savoir-faire nouveaux sont-elles définies ?

Comment sont-elles liées à des mécanismes de promotion ?

18 Comment les programmes de formation sont-ils établis ?

En quoi les actions choisies rendent la performance des gens possible ?

Comment est-ce évalué, notamment auprès d'eux ?

Visent-ils les six fonctions clés visées par la mise en place de formations adaptées ?

Autonomie...

Adaptation...

Reproductibilité...

Apprentissage opérationnel...

Collaboration...

Rassurance...

Les opportunités d'enrichissement et de développement personnels sont-ils pris en compte clairement ?

19 Le travail sur le développement des compétences permet-il les opérations suivantes :

Echanger ?

Mutualiser ?

S'identifier et se connaître ?

Mobiliser ?

Renforcer ?

Intégrer ?

20 Les salariés sont-ils sollicités ou impliqués dans la recherche / recrutement de ressources et de compétences ?