



CRÉER UN RÉFÉRENTIEL COMPÉTENCES
AU SERVICE DE
L'EXCELLENCE OPÉRATIONNELLE

SOMMAIRE

1	INTRODUCTION.....	p 4
2	LA PYRAMIDE DES COMPÉTENCES	p 5
3	LES DOMAINES D'ACTIVITÉ.....	p 6
4	LES ACTIVITÉS	p 7
5	LES NIVEAUX DE MAÎTRISE PAR ACTIVITÉ	p 8
6	LES COMPÉTENCES	p 9
7	LES SAVOIRS ÉLÉMENTAIRES	p 10
8	LES ÉVALUATIONS.....	p 11
9	LES LIENS ACTIVITÉS - COMPÉTENCES	p 12



est une application pour **développer les compétences** et la **polyvalence du personnel**. Simple, conviviale et proche du terrain.

Ils nous font confiance



À PROPOS DE SIGECO

NOTRE HISTOIRE

Elle commence en 2014 par la volonté de répondre à un besoin de l'industrie nucléaire.

En quête d'amélioration permanente de la sûreté de ses installations, cette industrie exige plus que toute autre une maîtrise absolue de ses compétences.

Nous formons une équipe pluridisciplinaire acteur du milieu industriel, puis construisons des méthodes au service de la performance des entreprises, et adaptées à leurs besoins opérationnels.

L'objectif : développer les compétences des intervenants tout en garantissant leur polyvalence.

En collaboration étroite avec nos clients, nous développons alors une application digitale permettant de répondre à cet objectif. Comprendre les besoins de grandes comme de petites et moyennes entreprises, et adapter notre application pour y répondre, ceci dans une optique de simplicité et d'efficacité.

Le fruit de cette expérience nous permet aujourd'hui d'être reconnu par de grands donneurs d'ordre comme EDF, et de participer à la réussite d'audits qualité tels que ISO ou MASE.

Nous répondons désormais à tout domaine d'activité - industriel ou tertiaire -, et quelle que soit la taille de l'entreprise.

NOTRE MÉTIER

✓ Conseil en gestion des compétences

Nous concevons des méthodes pragmatiques pour développer la performance des entreprises, par une approche opérationnelle de la gestion des compétences.

✓ Éditeur de l'application SIGECO

Afin de mettre en œuvre simplement nos méthodes, nous avons développé une application informatique conviviale et intuitive.



1 INTRODUCTION

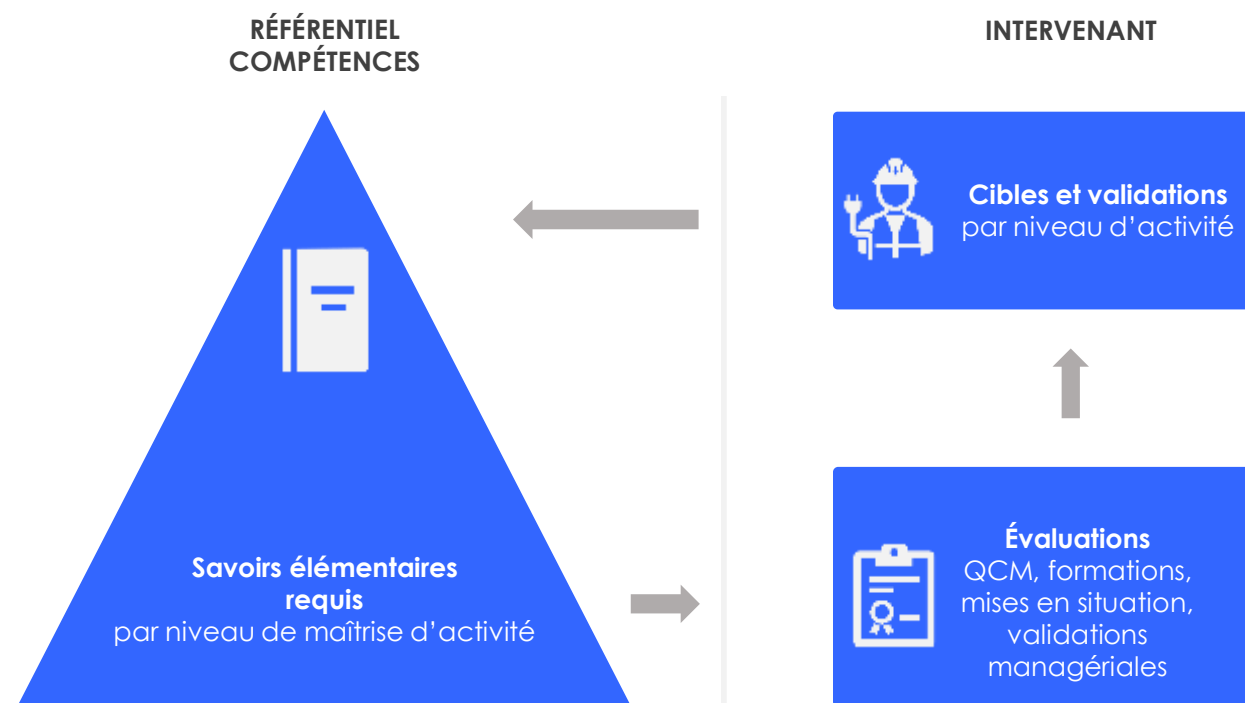
Un référentiel compétences au service de l'excellence opérationnel doit permettre de **gérer les compétences de manière agile**.

Il s'agit donc de **structurer** les compétences de l'entreprise pour que chaque intervenant puisse être **polyvalent**, et **réaliser plusieurs types d'activités**.

Il permet de décomposer finement les activités de l'entreprise en savoirs élémentaires, eux-mêmes reliés à des évaluations.

Ainsi, si un intervenant doit réaliser une activité, le référentiel permet de déterminer les évaluations qu'il devra avoir réussi pour être reconnu apte à la mettre en œuvre.

Un référentiel est **construit de manière logique et progressive**, en partant du général (domaines d'activités) vers le particulier (évaluations).



2 LA PYRAMIDE DES COMPÉTENCES

La structure du référentiel est **pyramidale** : les informations sont organisées par palier, chaque information d'un palier étant décomposée en plusieurs informations du palier inférieur.

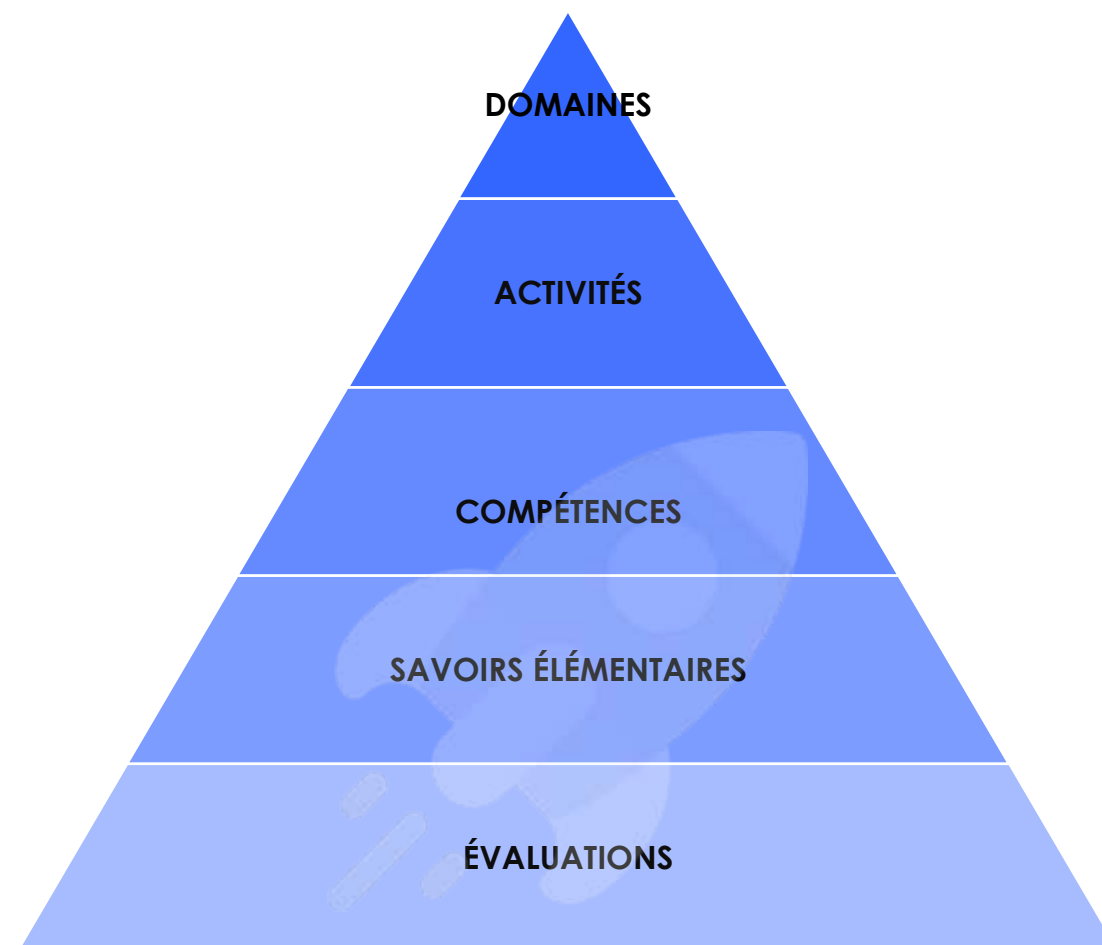
Le haut de la pyramide regroupe les grands **domaines d'activités** de l'entreprise.

Le deuxième palier représente les **activités** en elles-mêmes.

Viennent ensuite **les compétences** nécessaires pour les réaliser.

Ces compétences sont constituées de **savoirs élémentaires** (savoirs théoriques dits « savoir », des savoirs pratiques dits « savoir-faire », et des « savoir-être »).

Chaque **savoir élémentaire** étant évalué, le dernier palier de la pyramide regroupe donc les **évaluations**.



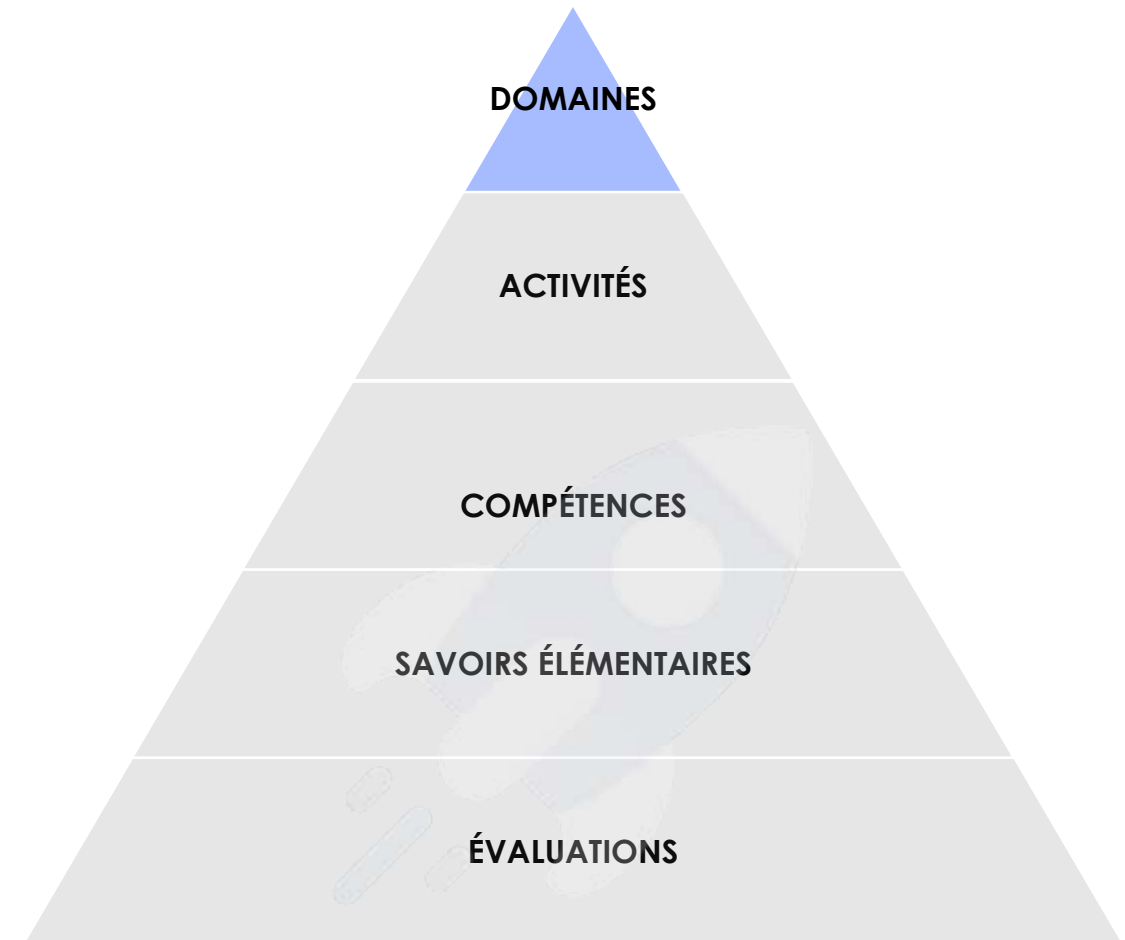
3

LES DOMAINES D'ACTIVITÉ

Regrouper les activités par domaine permet d'organiser la gestion des compétences des salariés autour de **grands thèmes** et ainsi **d'associer les salariés aux seuls domaines qui les concernent**.

Cela évite d'avoir des grilles de compétences surchargées par des activités qui n'ont rien à voir avec le métier du salarié.

On peut par exemple avoir un domaine gestion, un domaine mécanique, un domaine logistique, etc...



4

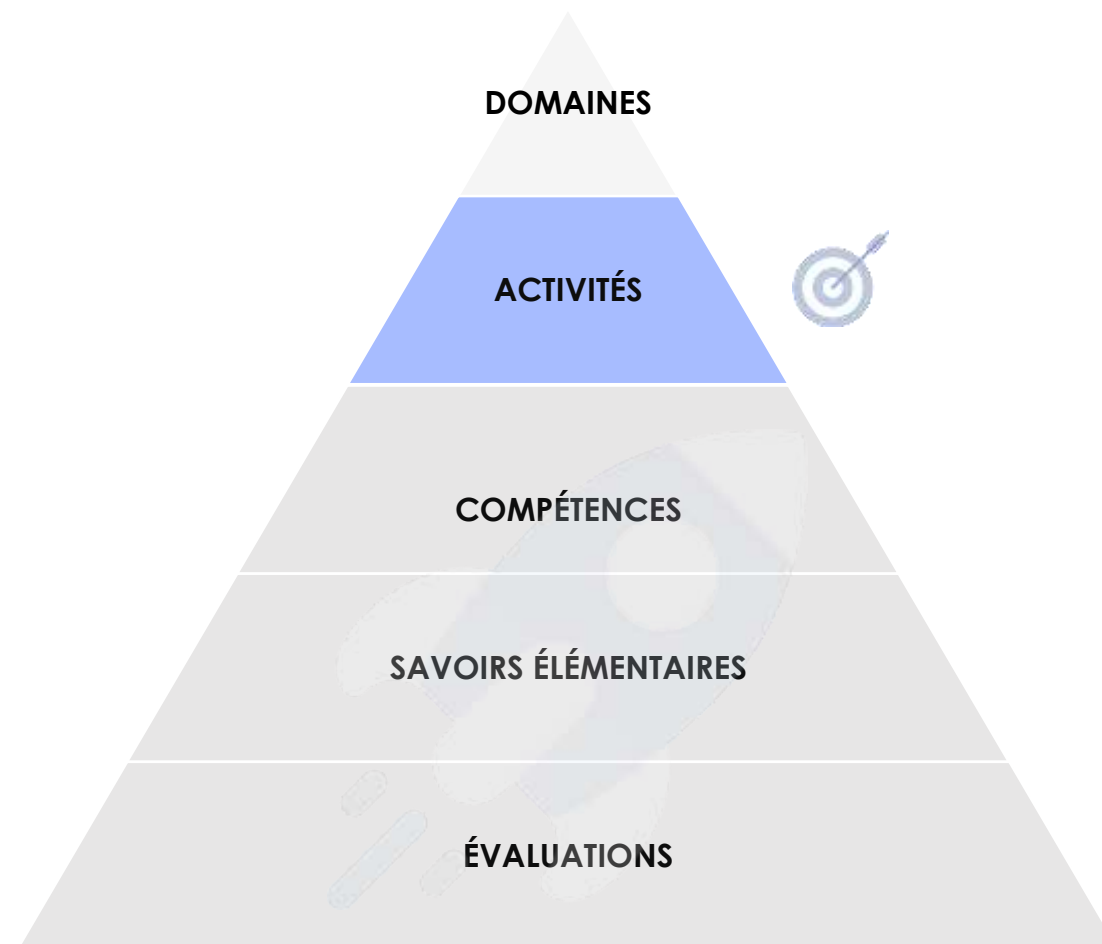
LES ACTIVITÉS

Une activité est un **ensemble d'actions réalisées par un intervenant pour répondre à un besoin, un objectif.**

Il s'agit de quelque chose d'observable qui s'exprime par un verbe d'action et un ou plusieurs compléments.

Par exemple : monter un échafaudage, assurer le SAV, manutentionner un entrepôt, etc...

Avec SIGECO, vous fixez à vos salariés des objectifs de maîtrise de ces activités et validez qu'ils les ont bien atteint.



5

LES NIVEAUX DE MAÎTRISE PAR ACTIVITÉ

On considère que le **niveau 1** dans une activité est atteint quand l'intervenant réalise seul l'activité mais qu'il a besoin d'aide quand l'activité sort de sa routine.

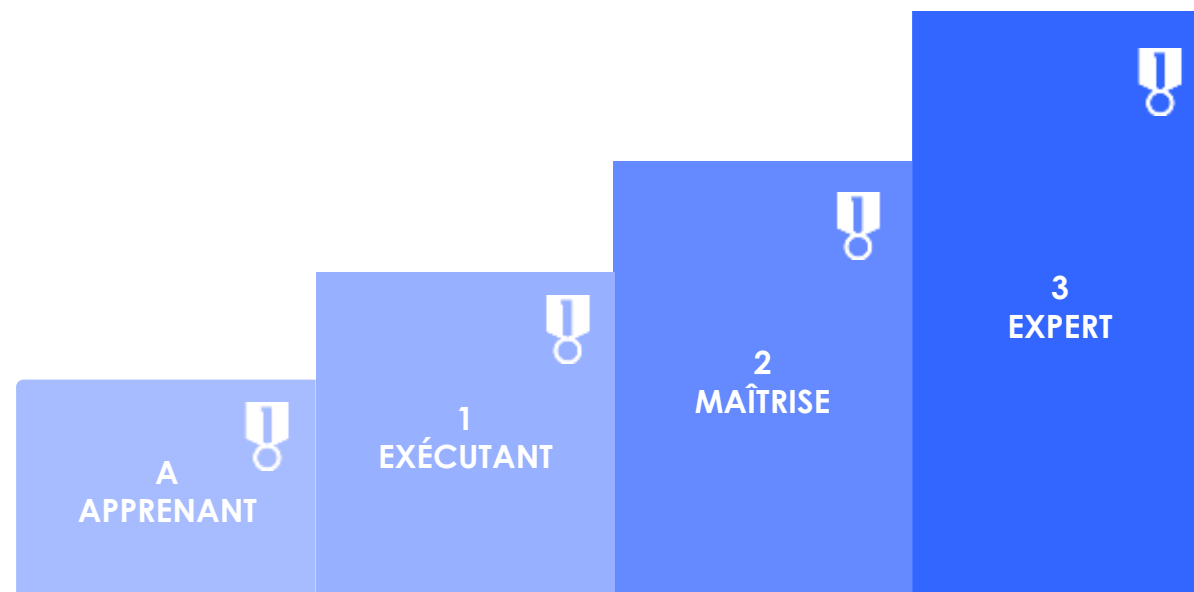
Un salarié qui monte des échafaudages peut être considéré niveau 1 s'il sait monter des échafaudages simples selon la notice constructeur. Mais si l'environnement nécessite une adaptation, il n'en aura pas les compétences.

En **niveau 2**, il aura cette dernière capacité.

Et en **niveau 3** il saura vérifier la qualité d'un montage et transmettre son expérience.



En résumé, le niveau 1 est un niveau d'**exécutant**, le niveau 2 correspond à une **maîtrise de l'activité** et le niveau 3 à une **expertise**.
Un intervenant qui a les **bases théoriques** de l'activité est un apprenant.



6 LES COMPÉTENCES

Pour réaliser une activité, on s'appuie sur des compétences, c'est-à-dire un **ensemble de savoirs, savoir-faire, et savoir-être dont la maîtrise est nécessaire.**

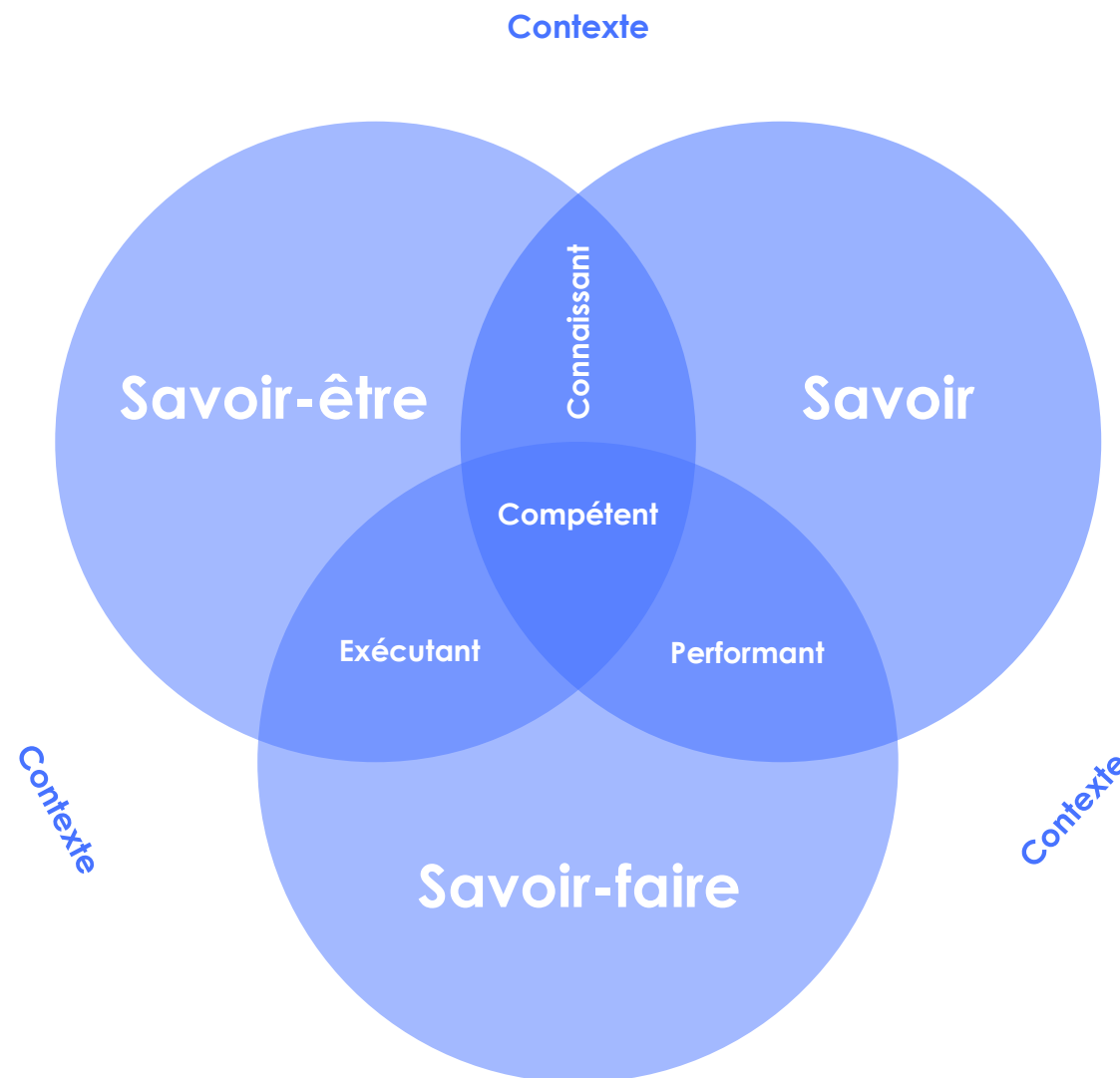
Dans la structure pyramidale du référentiel, SIGECO a choisi de créer un palier "compétences" plutôt que de relier directement les activités à des savoirs élémentaires.

Cela permet de grouper les savoirs élémentaires pouvant être transverses à plusieurs activités, et d'en isoler d'autres, plus spécifiques.

Par exemple, pour réaliser des activités de maintenance, il est nécessaire d'être formé à la sécurité et ce quelque soit l'activité considérée.

On peut ainsi créer une compétence transverse "sécurité."

A l'inverse monter des échafaudages nécessite une compétence plus spécifique, sur le montage à proprement parlé.



7

LES SAVOIRS ÉLÉMENTAIRES

On regroupe dans cet ensemble, **les savoirs, savoir-faire et savoir-être qui composent les compétences.**

- **Les savoirs sont des connaissances théoriques** nécessaires à l'exercice de l'activité. Cela peut être par exemple la connaissance d'un mécanisme ou d'une procédure.
- **Les savoir-faire sont des connaissances pratiques** et portent sur le geste technique à proprement parlé. Savoir démonter et remonter un matériel en est un exemple.
- **Les savoir-être sont les attendus comportementaux**, l'attitude requise de l'intervenant. Faire preuve de rigueur sera nécessaire pour un ouvrier travaillant à la chaîne, tandis que pour un ingénieur d'étude on lui demandera davantage d'être créatif.



Les savoirs élémentaires sont aussi caractérisés par un niveau.

Une simple connaissance sommaire du fonctionnement d'un moteur pourra être considéré de niveau 1, tandis que connaître les mécanismes de régulation relèvera d'un niveau supérieur.

Les données empiriques sur le transfert de compétences indiquent que seuls

10 %

des 37 milliards d'euros dépensés chaque année dans la formation et le perfectionnement en entreprise en France fournissent des résultats concrets.

8

LES ÉVALUATIONS



Pour s'assurer que chaque savoir élémentaire est acquis, l'intervenant doit être évalué.

Dans l'application SIGECO, elles sont de **4 types** :

- Les certificats de formations (qui induisent une évaluation),
- les mises en situation,
- les QCM,
- et enfin les évaluations managériales.

Un **QCM** est une série de questions avec plusieurs réponses possibles dont 1 seule est juste.

L'effet DUNNING-KRUGER

L'« **effet de surconfiance** » est un **biais cognitif** constaté par les chercheurs Dunning et Kruger. Ils démontrent que les plus compétents ont tendance à se sous-évaluer, tandis que les moins qualifiés se surestiment clairement.

Les **mises en situation**, appelées **SIT**, sont composées d'une ou plusieurs phases permettant de s'assurer que l'intervenant "sait faire".

Les phases permettent de varier les contextes ou de bien décomposer un enchaînement d'actions, afin de s'assurer qu'elles sont toutes maîtrisées.

Chaque phase de SIT comprend une demande précise, dans un contexte défini avec des moyens fournis.

L'évaluation porte sur la validation ou non de points clés prédéfinis.

Les points clés sont des observables incontournables pour prouver que l'on maîtrise l'activité.



9

LES LIENS ACTIVITÉS- COMPÉTENCES

Chaque activité regroupe des compétences, comme nous l'avons vu. Par défaut le niveau dans l'activité requiert les savoirs élémentaires des compétences de mêmes niveaux.

Mais attention, l'utilisation de compétences transverses est un risque de sur-exigence !
C'est pourquoi, **il est possible de nuancer cette règle**, en n'exigeant pas cette correspondance.

On peut par exemple admettre que pour le niveau 3 d'une activité ne comportant que de faible risque, seules les compétences basiques en sécurité, à savoir élémentaires de niveau 1, puissent être retenus.





Votre gestion des compétences au service de l'excellence opérationnelle

AVEC L'APPLICATION EN LIGNE
SIGECO



Simple, conviviale et proche du terrain

Bénéficiez d'un **essai gratuit**
et **sans obligation d'achat** pendant 2 mois

SUR

www.sigeco.fr/essayer-gratuitement



Votre feedback est précieux pour nous !

Cet ebook était-il utile ? Y a-t-il d'autres choses concernant la gestion des compétences qui vous intéresse ?

Écrivez-nous à cette adresse mail : contact@sigeco.fr pour que notre prochain ebook traite de ce sujet !