



Passerelle #21/2

Expériences et compétences

Les compétences sont un concept clé dans l'environnement professionnel. Elles sont la base pour assurer la performance d'une personne individuelle, mais aussi la compétitivité d'une entreprise. Ce n'est pas nouveau, et pourtant les compétences et leur acquisition constituent un défi particulier aujourd'hui.

Expérience = connaissance + pratique

La compétence englobe l'expertise et les aptitudes. Ce sont donc les connaissances associées à des méthodes d'application et de réflexion qui nous permettent de résoudre les tâches et de relever des défis. L'un sans l'autre ne suffit pas.

Traditionnellement, l'école, la formation de base et la formation continue nous ont permis d'acquérir les connaissances nécessaires. Nous avons ensuite appris les applications dans la pratique quotidienne, principalement par la répétition des tâches. Dans le monde du travail du siècle dernier, cette approche était appropriée, car les tâches à venir différaient généralement peu de celles déjà accomplies. Plus on pratiquait une activité souvent, plus on devenait expérimenté. L'expérience des applications répétitives était la compétence de base cruciale pour la plupart des emplois et des tâches, tant pour les recrutements que pour les promotions.

Un avenir inconnu concerne tout le monde

Ces dernières années, cependant, les profils professionnels ont changé, de nouveaux acteurs sont apparus et les structures, contextes et processus traditionnels ont connu des ruptures et des perturbations. La méthode consistant à acquérir d'abord des connaissances, puis à les mettre en pratique ne peut plus suivre le rythme actuel. Et comme l'a montré la pandémie de COVID19, cela ne concerne pas seulement les secteurs économiques et les domaines professionnels individuels, mais la société et le monde du travail dans son ensemble : l'avenir est devenu nettement plus imprévisible pour tous !

Les connaissances et les compétences permettant de résoudre efficacement les tâches précédentes ne suffisent plus comme compétence de base pour les activités futures. La gestion de l'incertitude, la flexibilité et la force d'innovation, ainsi que la capacité à les transférer dans des domaines problématiques inconnus, sont aujourd'hui des qualités demandées à tout le personnel. Et ces compétences ne peuvent pas être acquises assez rapidement et avec prévoyance si elles doivent d'abord

être expérimentées de nombreuses fois et si une compétence expérimentale appropriée doit être construite à partir de là.

Régulièrement intégré dans le quotidien

Alors, comment tenir compte de la dynamique des demandes actuelles tout en assurant une acquisition ou un maintien des compétences durables et „compatibles“ ?

Je considère l'élargissement des méthodes de réflexion et d'application comme un élément central, parmi tous les employés et à tous les niveaux de l'organisation. Les compétences en gestion de projet, par exemple, sont des compétences orientées vers l'application qui profitent à tous les managers et employés, et pas seulement à ceux qui participent à des projets. Si une personne dispose d'un large éventail de méthodes d'application, elle a plus de chances de trouver une solution adaptée à des défis nouveaux et inconnus.

Le coaching et le mentorat devraient également être utilisés beaucoup plus largement dans le développement et la formation. Les athlètes se préparent aux événements importants avec des coaches mentaux afin d'améliorer leurs chances de réussite dès la première tentative. Le recours au coaching/mentorat uniquement en cas d'"échec", comme c'est généralement le cas dans l'environnement professionnel actuel, n'exploite pas suffisamment ce potentiel de développement des compétences. Les méthodes agiles nous montrent comment le mentorat de groupe ou en groupe de pairs peut être intégré sans grand effort dans la vie professionnelle quotidienne : des réflexions communes courtes mais fréquentes, des retours d'expérience, des leçons apprises, etc. font partie de la procédure standard des approches agiles. Chaque individu est responsable de son propre développement des compétences ainsi que du développement des compétences du groupe.

Pour s'assurer que les méthodes de travail peuvent être utilisées en toute sécurité en terrain inconnu, des exercices de consolidation réguliers doivent également être prévus. Il convient également d'envisager la formation par simulation dans ce contexte.

*SEGESSER - Strategy & Human Capital soutient les organisations et les individus dans la gestion stratégique du capital humain ainsi que dans le développement de l'organisation et du personnel.
Voulez-vous repenser votre gestion des compétences ? Contactez-nous.*