

Cameleon a créé ce contenu avec énormément de passion. N'hésitez pas à le partager, ainsi que nos salutations !

Compétences

La plupart des sujets sur mycameleon.be sont des techniques. Ici, en revanche, c'est moins le cas. Il s'agit principalement de la compréhension de concepts et de leur utilité/place au sein de l'organisation.

Qu'est-ce qu'une compétence ?

Il existe trois sortes de compétences :

- ⑥ **Compétences de connaissances (savoir)**
Les connaissances font référence à ce que vous savez : en quoi consiste un produit ou un procédé, ou une machine, comment les gens peuvent-ils réagir, comment un produit sera-t-il accueilli, etc. Parfois, il s'agit de connaissances très pratiques, parfois il uniquement de connaissances scolaires théoriques.
Il est question ici de « savoir ».
Cette compétence est la plus facile à développer. Vous pouvez acquérir des connaissances.
- ⑥ **Compétences de capacité (savoir faire)**
C'est « pouvoir ». Parfois, il y a un lien avec les connaissances, mais pas toujours. Donner des capacités à ce que vous pouvez, pas à ce que vous savez.
 - ⑥ *Compétences de capacité existantes : Je peux interagir avec les autres, mais si vous me posez des questions sur des modèles psychologiques ou des typologies, je ne peux pas vous aider.*
 - ⑥ *Absence de compétences de capacité : Je connais les mots en français, mais je ne parviens pas à les utiliser dans une phrase ou l'intonation n'est pas correcte.*

Vous pouvez développer des capacités en vous formant ou en vous exerçant.

- ⑥ **Compétences d'attitude (savoir être)**
Il s'agit de « vouloir » et d'« être ». Pensez à la volonté d'apprentissage, la

Member of the Cameleon Group

Cameleon a créé ce contenu avec énormément de passion. N'hésitez pas à le partager, ainsi que nos salutations !

flexibilité, l'orientation client, la réflexion analytique, l'envie d'initiative, etc. Il s'agit de compétences qui en disent plus sur votre attitude, votre éducation, l'individualité, vos valeurs et normes.

Les attitudes sont difficiles à développer, car elles sont fortement imbriquées avec notre identité et ne se présentent pas de manière consciente.

Jetez un œil aux offres d'emploi et vous verrez immédiatement quelles compétences ont pris l'ascendant ces dernières années. Avant, nous exigeons un certain diplôme et une certaine expérience (compétences de connaissances), alors que nous recherchons maintenant surtout des compétences d'attitude (vous êtes attentifs aux détails, votre envie de faire de votre mieux pour vos clients, être ouvert au changement).



Pour résumer ? Traduisez les compétences comme suit : Tête (savoir) -mains (savoir faire) -cœur (savoir être) !

Quel est le rapport ?

Ce sont des lunettes pour vous regarder et regarder les autres, en accordant davantage d'attention aux compétences d'attitude.

Exemples :

- *En tant que responsable, vous coachez vos collaborateurs dans trois domaines, ce qui signifie également que vous faites des commentaires, positifs et négatifs, par rapport à ces trois domaines.*
- *En tant que collaborateur, vous devez vous évaluer, mais également vos collègues et votre responsable, et ce, de la même façon.*
- *Entretien et sélection axés sur les compétences*

Member of the Cameleon Group

Cameleon a créé ce contenu avec énormément de passion. N'hésitez pas à le partager, ainsi que nos salutations !

Talent

Un talent appartient aux compétences d'attitude. Il s'agit d'une propriété ou d'une caractéristique tellement personnelle qu'il arrive souvent que la personne ne sache pas qu'elle la possède ou qu'elle est douée dans un domaine en particulier.

Voici donc les caractéristiques d'un talent :

- 👁️ Vous ne savez pas que vous êtes doué dans un domaine spécifique. À vos yeux, cette caractéristique est normale (et vous ne comprenez pas que les autres puissent vous féliciter en la matière).
- 👁️ Il vous donne de l'énergie et suscite votre envie.
- 👁️ (Les deux mènent à une conséquence logique :) Vous utilisez souvent votre talent.

Même si un talent appartient aux compétences d'attitude, vous avez également besoin de compétences et de connaissances afin d'utiliser votre talent.

Comment un talent peut-il se développer ? Il faut un contexte approprié (la personne qui a le talent doit pouvoir et vouloir utiliser son talent) et que l'envie/l'enthousiasme pour et découlant de son talent puisse s'exprimer.

Gestion du talent et des compétences

Cela concerne la gestion des compétences et/ou talents, cela va de soi. Comment pouvez-vous utiliser les compétences et les talents de vos collaborateurs de manière appropriée et les laisser se développer afin de réaliser les objectifs de votre organisation ? Comment encouragez-vous vos collaborateurs à améliorer leurs compétences et talents, et comment pouvez-vous apprécier ces compétences et talents ? Pas seulement les questions RH, mais des pièces d'un puzzle qui concernent tous les responsables au niveau de la composition de leur équipe et du développement de leurs collaborateurs.

Une répartition des compétences sur

Member of the Cameleon Group

Cameleon a créé ce contenu avec énormément de passion. N'hésitez pas à le partager, ainsi que nos salutations !

la base des besoins de l'organisation.

D'un point de vue organisationnel, vous constatez parfois une autre répartition, car l'organisation/le département RH pense en matière d'« employer branding », de culture d'entreprise et d'exigences minimales.

Nous distinguons ici les compétences de base, les compétences fonctionnelles et les compétences spécifiques à une fonction.

① Compétences de base

Elles s'appliquent à tous les employés et ne sont pas spécialement liées à une fonction en particulier. Il s'agit de la traduction de la mission de l'entreprise et du code d'éthique : comment interagissons-nous au sein de la société et qu'attendons-nous de chaque employé. Il s'agit de critères comportementaux liés à l'organisation, génériques pour tous les collaborateurs. Tout le monde doit l'être/l'avoir/le savoir !
Quelques exemples : entrepreneuriat, orientation client, respect, etc.

② Les compétences fonctionnelles

Elles sont propres au groupe de fonctions (ventes, production, R&D, etc.). Tout le monde au sein du département R&D doit avoir une attitude analytique. Ou créative, alors que cette compétence n'est peut-être pas attendue au sein du département Finance (sauf s'il s'agit d'une compétence de base que tous les collaborateurs au sein de l'organisation doivent posséder).

③ Compétences spécifiques à la fonction

Ces compétences sont propres à une fonction précise. Par exemple, au sein du département R&D, tous les collaborateurs doivent être créatifs (compétence fonctionnelle), mais le contenu est très différent par groupe de fonction. Les gestionnaires de produit doivent pouvoir proposer des idées originales, mais les ingénieurs techniques doivent pouvoir être créatifs par rapport aux solutions informatiques.

Member of the Cameleon Group

Cameleon a créé ce contenu avec énormément de passion. N'hésitez pas à le partager, ainsi que nos salutations !

Vision Compétences

La tendance est indéniable : des connaissances aux compétences d'attitude en passant par les capacités. Les entreprises adoptent l'attitude suivante : « Si un nouveau collaborateur ne sait pas comment notre secteur travaille/que notre secteur travaille avec SAP/ne maîtrise pas les techniques de ventes, etc., ce n'est pas grave. Tant qu'il exprime une volonté d'apprentissage et s'approprié sa fonction ! Il apprendra le reste ! »

De manière générale, nous devons être de plus en plus attentifs à trois domaines : tête-mains-cœur, en mettant l'accent sur « le cœur ».

Cependant, nous constatons également le contraire pour certaines fonctions d'expertise particulières. Les employeurs raisonnent alors ainsi : « Nous voulons que cet expert puisse se charger des éléments les plus délicats et il n'y en a pas beaucoup qui en sont capables. S'il s'avère que cet expert ne dispose pas des bonnes compétences d'attitude, nous nous en contenterons, mais uniquement pour cette fonction très spécialisée. » Est-ce honnête ? Réaliste ? Bonne question, mais il ne s'agit ni plus ni moins d'une réalité du marché actuel.

Member of the Cameleon Group