

# Vers la compétence collective



## MOTIF

La conjugaison de l'efficacité et du bien être au travail passe par le développement de la synergie d'une équipe. celle-ci repose sur la montée en puissance de la compétence collective, qui est plus que l'addition des compétences individuelles. Son effectivité exige la mise en oeuvre de quelques principes de fonctionnement : capacité de gérer les flux et modes de communication en groupe, capacité d'élaborer en commun les problèmes soulevés par l'activité professionnelle et les relations entre les personnes, capacité à gérer les processus psychosociaux de cette équipe, à l'interne et avec l'externe.

La compétence collective, souvent maillon manquant entre la stratégie d'entreprise et la performance, n'est donc pas un acquis de départ, mais le fruit d'une maturation du collectif, leader compris. Les acteurs seront au mieux soutenus dans cette voie, par un accompagnement de terrain avec des apports pluridisciplinaires.

## OBJECTIFS

- ♦ Se représenter et comprendre la dimension sociale du service
- ♦ Définir les axes d'amélioration de l'organisation et des conditions de travail
- ♦ Concevoir et mener un dispositif de renforcement de la compétence collective
- ♦ Poursuivre et généraliser l'expérience

## PUBLIC

un chef de service  
et ses collaborateurs

## DATES

à déterminer

## LIEU

Locaux du site

## ANIMATEUR

Didier ANTHOR  
qui coordonne les intervenants  
requis en fonction des actions  
retenues

## DEROULEMENT

### Phase 1 : construction de la problématique

- Définition des finalités, buts et moyens de l'opération avec les responsables de l'entreprise
- Echanges avec le manager et ses collaborateurs; exploration : visite, observations, entretiens, utilisation de questionnaire...
- Analyse et co-construction avec le manager pour aboutir à une vision partagée de la situation du service, avec ses ressources et ses difficultés
- Diagnostic et détermination des axes de progrès (techniques, organisationnels, communicationnels, éthiques), vers la coopération
- Restitution avec le manager devant sa hiérarchie et le service des ressources humaines
- Choix des priorités, conception d'un plan d'amélioration et planification des actions
- Étalement recommandé : 1 mois
- Consommation de la prestation : 5 journées conseil

### Phase 2 : mise en oeuvre du dispositif

- Les interventions peuvent porter sur :
  - Une GPEC au niveau du service
  - Une analyse ergonomique des situations de travail
  - Un perfectionnement des compétences managériales
  - L'analyse des pratiques et la résolution de problèmes
  - Une formalisation des process et procédures
  - Un soutien psychologique
  - L'amélioration de la communication et de la régulation d'équipe...
- développement des méta-compétences, de la cohérence, de la coresponsabilité vers la maturité de l'équipe
- Gestion de la mise en oeuvre du projet
- Evaluation des effets et ajustements
- Étalement recommandé : 3 mois
- Consommation de la prestation : en nombre de journées conseil retenu lors de la validation du plan

### Phase 3 : Retour sur expérience

- Evaluation des progrès accomplis et détermination de ceux qui restent à réaliser
- Estimation des gains en compétence collective, de leurs effets à l'interne et l'externe du service et des moyens du maintien de la dynamique créée
- Examen des éléments de transférabilité et des conditions de la généralisation de la démarche
- Étalement recommandé : 2 mois (4 demi journées)
- Consommation de la prestation : 2 journées conseil