

En panne de compétence,

Wel'Com-Hom News



Communication & Management
Hommes & Méthodes

Com-Hom est partenaire des entreprises pour fédérer les énergies au service d'une performance durable.

www.com-hom.com

On répare ?



Mon PC dysfonctionne (ou tout autre outil de travail). L'entreprise répare ou investit pour me permettre de bénéficier de l'outil de travail.

Que ce soit prévu au budget ou non, la situation est considérée comme prioritaire car il est impensable de me laisser sans outil de travail. Pourquoi payer mon salaire sans bénéficier de ma production. Ce serait incohérent.

Quid quand il s'agit de compétences ?

Quand le PC tombe en panne, la nécessité d'acheter un nouveau PC est une évidence pour tous.

Quand l'humain a besoin de gagner en compétence, que ce soit parce qu'il y a un manque actuel ou pour accompagner une mutation, la nécessité d'un investissement immédiat est moins évident.

Cela peut concerner les compétences métier (hard skills : connaissance technique, maîtrise d'un outil ...) pour lesquels l'accompagnement peut se déclencher assez rapidement. C'est le cas, par exemple, lors de la mise en œuvre d'un nouvel ERP où il est courant d'entendre « la mise en place du nouvel outil a mobilisé l'entièreté de notre budget formation ».

Cela peut aussi concerner les compétences comportementales (soft skills : écoute, coopération, communication, stabilité émotionnelle, postures managériales, ...).



Sur ces soft-skills, le signal n'est pas forcément aussi explicite que pour les PCs ; et quand il l'est, il peut subsister l'espoir que cela va se régler tout seul avec le temps.

La « fumée » est pourtant visible mais elle apparaît quand une situation de tension ou de grosse activité arrive au sein de l'entreprise : « moi j'ai fait mon job », « c'est ton problème », « les commerciaux ont vendu n'importe quoi », « la R&D a encore pondu un truc invendable », « c'est le problème de la qualité », « la fab est incapable de s'organiser », « les acheteurs ont encore choisi un mauvais fournisseur », « la direction est incohérente »,...

C'est ce que l'on appelle « la patate chaude » qui, lors de ces moments de pression, se mesure par le nombre d'interlocuteurs en copie des emails.

Quelle est alors l'urgence d'investir pour le développement des compétences permettant d'aborder ces situations dans une démarche collective de création de valeur?

L'entreprise est, aujourd'hui, devant l'obligation de s'adapter à un futur qui se dessine dans des changements de plus en plus rapides. Les collaborateurs sont amenés à travailler en transverse, au-delà de leur "silo". Ils font partie de multi projets où les capacités d'adaptabilité et de coopération sont essentielles pour la résolution de problèmes en collectif : au sein de l'équipe, entre les métiers, avec les clients et les fournisseurs (entreprise étendue).

Le plan de développement des compétences est donc un investissement pour atteindre un résultat, au même titre que les budgets dédiés au matériel.

La réforme de la formation a bien compris cette importance de développer les compétences dans un monde professionnel en perpétuelle mutation. Les objectifs pédagogiques doivent servir un objectif professionnel et c'est tant mieux ☺.

Dernier point : la formation est trop centrée à combler les manques. Accompagner et développer les talents est tout aussi gagnant. La mise en valeur et le développement des talents fait également partie intégrante de notre métier d'accompagnant.

Les moyens pédagogiques qui peuvent être mis en œuvre pour atteindre un objectif professionnel sont variés. Ils s'appellent [formation](#), [accompagnement lors de la prise poste](#) et [sur la pratique du métier](#), [coaching](#), [atelier de co-développement](#), ...

à distance ou en présentiel
en individuel ou en collectif
en salle ou en situation de travail

Com-Hom vous accompagne en mixant ces modes d'intervention avec un seul et unique objectif :
[la performance individuelle et collective, durable et responsable](#)

Une des clés de [notre qualité](#) : la volonté permanente d'inscrire toute intervention dans un objectif de résultat professionnel associé à des indicateurs de succès.

Alors oui, [faisons de la formation une transformation !](#)

A propos de l'auteur :



Marc VILCOT
[Com-Hom](#)

Marc VILCOT : J'ai vécu 17 années enrichissantes de vente et management dans l'industrie. De formation technique (Grenoble INP 89), mes préférences créatives et relationnelles m'ont vite orienté vers des activités commerciales et marketing : directeur commercial (1997-2007). En 2008, je me suis investi dans la formation et l'accompagnement, poursuivant ainsi, dans des contextes variés, le développement de la performance par « le travailler ensemble ».

Je trouve en Com-Hom : confrontation de nos approches, évolution permanente de nos pratiques, laboratoire d'idées, confiance.

J'accompagne et je forme en management d'équipe, vente & négociation, performance individuelle et collective, lecture des personnalités, régulation des relations & gestion de conflit, cohésion d'équipe & coopération.



Notre raison d'être est représentée par notre logo : associer les **H**ommes, le **M**anagement, la **C**ommunication et les **M**éthodes au service des **O**bjectifs.

Copyright

Les textes sont la propriété de [Com-Hom](#)
Crédit photographique : [Com-Hom](#), [Fotolia](#)