

Mise en situation : gérer l'incompétence (exercice)



Boîte à outils

Exemples

Cas d'une personne qui ne possède pas les compétences que vous seriez en droit d'attendre.

Les carences de compétences sont très souvent sources d'inconfort pour les agents concernés qui risquent alors, de développer des stratégies de déni ou tout autre comportement indésirable de nature à camoufler leurs incompétences. Chaque responsable, à tout niveau hiérarchique, est chargé(e) de gérer les compétences individuelles de ses propres collaborateurs(trices).

Proposition d'actions

Informez la hiérarchie directe, de la situation constatée et des actions que vous comptez mettre en œuvre.

La gestion des compétences individuelles revient de plein droit au responsable hiérarchique direct de l'agent.

Méthode

Provoquer un entretien dit "diagnostic de compétences"

- ✓ Comparer les compétences exigées (requisés) par la fiche de poste aux compétences réelles de l'intéressé(e).
- ✓ Identifier les écarts dans les trois aspects de la compétence
 - *savoir*
 - *savoir faire*
 - *savoir faire relationnel*
- ✓ Trouver (avec l'aide du service formation) les moyens les mieux adaptés pour accompagner la personne vers une formation, un apprentissage, un stage spécifique ou toute autre modalité concrète d'acquisition de compétences.
- ✓ Rendez compte de l'évolution de la situation à votre hiérarchie.

