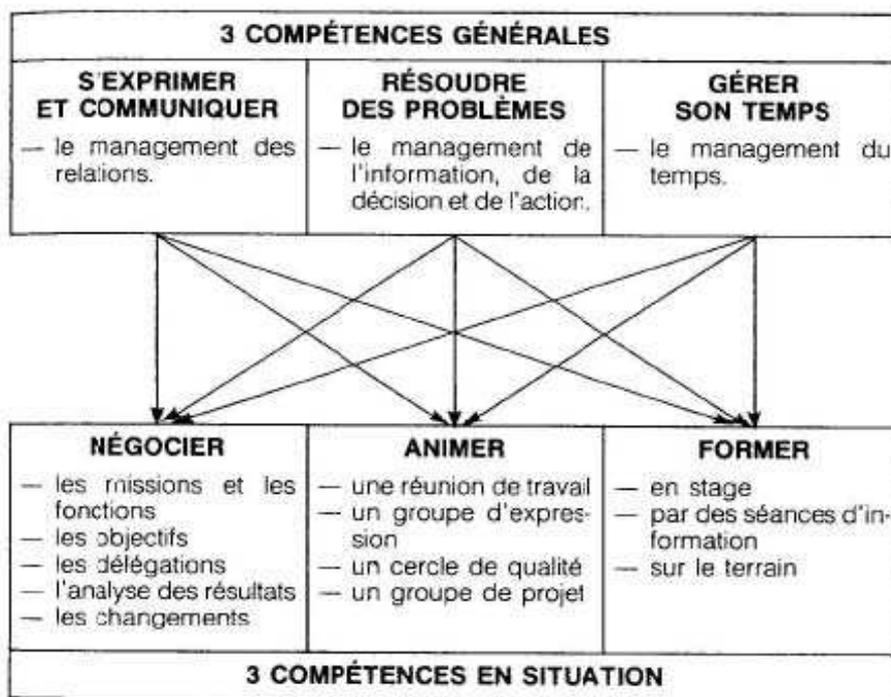


Exemples de compétences transversales

Exemples de définition de compétences pour un manager ¹

Les 6 compétences essentielles du manager



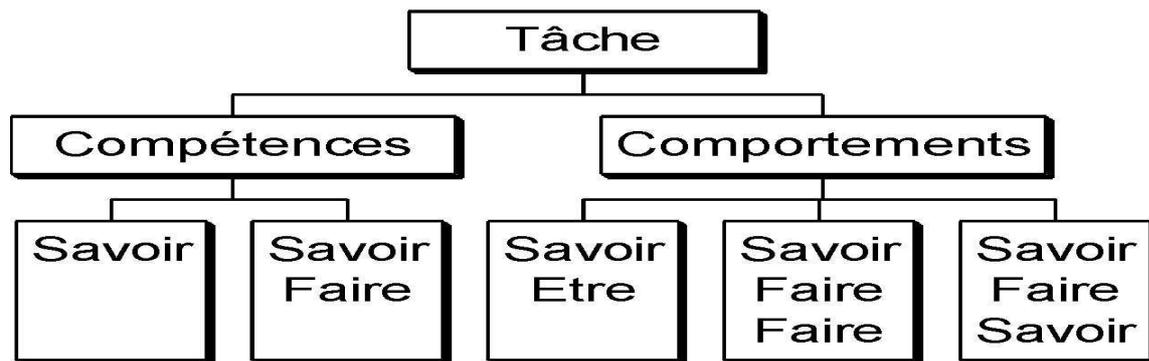
Si l'on prend cette proposition comme base de notre réflexion, nous trouvons donc que les compétences clés sont :

- Savoir communiquer
- Savoir résoudre des problèmes et prendre des décisions
- Savoir gérer son temps
- Savoir négocier et gérer des conflits
- Savoir animer
- Savoir former

¹ SIMONET, Jean et Renée. 1987. *Le management d'une équipe*, Paris, Éditions d'organisation

Une autre manière de voir les choses nous est proposée par Nicole Aubert dans son ouvrage « Diriger et Motiver »², lorsqu'elle nous parle de ce qu'est une tâche et qu'elle résume son propos par le schéma suivant :

(selon N. Aubert, "Diriger & Motiver", Ed. d'Organisation, Paris, 1996)



Cette fois ce sont les compétences liées au savoir, au savoir faire et au savoir être, mais aussi au savoir faire faire, c'est-à-dire déléguer et motiver, et savoir faire savoir, c'est-à-dire informer et former.

Exemples de compétences transversales ³:

- *Capacité d'analyse et de synthèse*
- *Organisation, structuration, planification*
- *Autonomie, initiative*
- *Création de réseaux de compétences*
- *Perception psychologique (de l'autre)*
- *Interdisciplinarité, interculturalité, synergie*
- *Communication, pédagogie, résilience*
- *Méthodologie, rigueur, qualité, délai*
- *Veille environnement, benchmarking, suivi de la concurrence*
- *Propriété intellectuelle, enjeux financiers*
- *Simultanéité en « multitâches »*
-

Exemples de compétences transversales propre au doctorat⁴:

Gestion du temps, planification des tâches (ganttt), gérer les priorités (matrice d'Eisenhower), recherche d'infos efficaces et hiérarchisation, action immédiate, gestion des moyens (matériels et/ou financiers, communication scientifique orale et écrite, créativité, gestion de l'incertitude, compétences managériales, ...

² AUBERT, Nicole. 1996. *Diriger et motiver*, Paris, Éditions d'organisation

³ HERMANN, Jean-Paul, GRIESEMANN, Jean-Claude. 2009. *Bilan de compétences: orientation professionnelle*, 5 p. En ligne.

⁴ http://www.univ-paris3.fr/servlet/com.univ.collaboratif.util.LectureFichiergw?ID_FICHIER=1341383519460 ». Consulté en 2010

⁴ BATY-SOREL, François, DELOFFRE-VYE, Frédérique. 2009. *Projet professionnel et doctorat, un duo gagnant*, Clermont-Ferrand, Éditions Eyrolles

Compétences individuelles ⁵

Les compétences intellectuelles : organisation, méthode, structure, conceptualisation et vision, mode de réflexion, capacité de prise de risques lors de décisions, maturité et maîtrise émotionnelle et contrôle de soi

Les compétences relationnelles : dialogue, écoute, communication, recherche et besoin de contacts sociaux, ouverture d'esprit et sens de l'humain, besoin de reconnaissance et d'encouragement, confiance envers les autres

Les compétences de réalisation : performances quantitatives et qualitatives, ambition et influence dans le leadership, assertivité, besoin d'autonomie et esprit d'indépendance dans les initiatives, aptitude à rebondir et résistance à la pression, dynamisme et aptitude à se lancer dans de nouvelles activités

Les compétences de leadership : aptitudes à gérer des équipes, orientation résultats, souci de se perfectionner et de développer ses collègues, esprit de dialogue, concertation, coaching, etc.

⁵ Socrate RH. En ligne.« http://www.socrateshr.com/1/evaluations_des_compétences_327660.html." Consulté en 2010