

ملخص محاضرة الكفاءات

L

الكفاءة

Dans les années 80, les mutations de l'environnement économique des entreprises et la mondialisation des échanges ont conduit à une remise en question progressive du taylorisme, modèle organisationnel alors en vogue. Peu à peu, une organisation intégrant la nécessité d'une adaptation permanente à l'environnement économique et à la concurrence mondialisée s'instaure. La compétence devient alors un enjeu central pour l'entreprise. On parle même de « modèle de la compétence » (Zarifian, 1999, 2000). Un processus complet se met alors en place au sein des entreprises, intégrant détection, évaluation, valorisation des compétences dans un cadre favorisant la mobilité et le développement de l'employabilité de chacun ainsi qu'une gestion prévisionnelle.

De nombreuses approches ont **décomposé la compétence** en trois savoirs : des savoirs (connaissances), des savoir-faire (pratique professionnelle, expérience) et des savoir être (comportements, attitudes, capacité d'adaptation). Sur ce point, un large consensus domine

dans la littérature (Donnadieu et Denimal, 1994 ; Piolle, 2001 ; De Montmollin, 1993). D'autres auteurs **ont précisé le lien** entre le triptyque savoir/savoir-faire/savoir-être et l'atteinte d'un résultat, un but fixé dans une situation donnée (Gilbert et Parlier, 1992 ; Malglaive, 1995).

A l'aube des années 2000, le MEDEF organise les « journées internationales de la formation » à Deauville (Octobre 1998). Ces manifestations, réunissant un grand nombre d'entrepreneurs donnent, entre autres, lieu à une définition de la compétence : « la compétence professionnelle est une combinaison de connaissances, de savoir-faire, d'expériences et de comportements s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de sa mise en situation professionnelle à partir de laquelle elle est validable. C'est donc à l'entreprise qu'il appartient de la repérer, de la valider et de la faire évoluer ».

1-2 الكفاءة هي مزيج من المعرفة والمهارات والمواقف الفعالة من أجل تنفيذ عمل. (MORY SIOMY, Octobre 2007, p. 202)

2-2 الكفاءة هي المهارات والقدرات والمعرفة. تشير القدرات إلى القدرات المحتملة التي تؤثر على التعلم السلوكي العام، في حين أن المهارات هي القدرات التي يتم تعلمها الفرد من خلال التدريب أو الخبرة وتحديدًا لأداء واجبات أو وظائف مهنية، أما المعرفة فهي مهارة خاصة تستند إلى المعلومات. (MORY SIOMY, Octobre 2007, p. 203)

وقد عرفها لويس دينوا: بانها مجموع سلوكيات اجتماعية وجدانية، وكذا مهارات نفسية حسية حركية

تسمح بممارسة دور ما او وظيفة او نشاط بشكل فعال.

وهي المهارات العلمية التي يتولد عنها خلق القيمة، فهي تركيبة من المعارف والمهارات والخبرة والسلوكيات

التي تمارس في إطار محدد.

خصائص الكفاءات

- الكفاءات ذات غاية حيث انه يتم تشغيل معارف مختلفة قصد تحقيق هدف محدد أو تنفيذ نشاط معين، فالشخص يكون كفؤًا إذا استطاع تأدية هذا النشاط بصفة كاملة.
- صياغتها تتم بطريقة ديناميكية، حيث أن كل العناصر المكونة لها تتفاعل في حلقة مستمرة.
- هي مفهوم مجرد، فالكفاءة غير مرئية، وما يمكن ملاحظته هي الأنشطة الممارسة والوسائل المستعملة، ونتائج هذه الأنشطة، تحديدها يتم من خلال تحليل الأنشطة.
- هي مكتسبة الفرد لا يولد كفؤًا لأداء نشاط معين وإنما يكتسب ذلك من خلال تدريب موجه.

بالإضافة إلى

- الكفاءة تقوم على تعدد المعارف، فهي تتطلب فهما لأوضاع العمل ومن ثم تأديتها بأفضل طريقة ممكنة بحيث تحقق أكبر فعالية.
- الكفاءات ذات بعد تراكمي وقابلة للتطوير، فلا ينبغي أن ينظر للكفاءة على أنها موضوع ثابت، ولكن كما لوحظ يتم تحصيلها بشكل ديناميكي عند تجميع الكفاءات في انساق خاصة.
- الكفاءة ذات بعدين، فردي وجماعي.

الفردية / الجماعية

1- الكفاءات الفردية: les compétences individuelles

هي مجموع ابعاد الأداء الملاحظة، تتضمن المعرفة الفردية، المهارات، السلوكات، والقدرات التنظيمية المرتبطة ببعضها البعض من اجل الحصول على أداء عالي وتزويد المؤسسة بميزة تنافسية مدعمة، كما تسمى الكفاءة الفردية أيضا الكفاءة المهنية، حيث يعبر عنها بأنها توليفة من المعارف والمعرفة العملية والخبرات والسلوكات المزاولة في سياق محدد، والتي يمكن ملاحظتها أثناء وضعية مهنية، والمؤسسة التي تمتلكها هي المسؤولة عن اكتشافها وتثبيتها وتطويرها. (صوح سماح, كمال منصورى، جوان 2010، صفحة 52)

<p>هي مجموعة من الكفاءات الفردية للمشاركين في الجماعة بالإضافة إلى مكون غير قابل للتحديد خاص بكل فريق، نتيجة التآزر ودينامية هذا الأخير.</p>	<p>Dejoux(1998)</p>
<p>هي المعارف والمهارات الضمنية والصریحة التي تنتج عن تفاعل مجموعة من الأفراد ينتمون لنفس المهنة أو إلى مهن مختلفة.</p>	<p>Guilhonet et Tépo (2000)</p>
<p>هي معارف ومهارات ضمنية (مشتركة ومتكاملة) وكذلك عمليات تبادل غير رسمية يتم تدعيمها بطريقة تضامنية والتي تساعد جماعة العمل على تنسيق أعمالها وتحقيق نتيجة مشتركة أو بناء مشترك للحلول.</p>	<p>(2003) Michaux</p>

وتتميز الكفاءات الجماعية بمجموعة من الابعاد والتي تتمثل في: (Dejoux C, 2001, p. 148)

- **التآزر**: يزيد التآزر من قوة التفاعل الداخلي بين أعضاء الجماعة
- **التضامن**: ويظهر من خلال التعاون بين افراد جماعة العمل.
- **التعلم**: الذي يحدد مدى قوة الجماعة المرتكزة على نمط التنظيم المعتمد.
- **صورة العمليات الجماعية**: وهي الدليل على وجود أعمال ونشاطات جماعية بشكل فعلي.
- **الرموز والخطاب المشترك**: التي تشكل أمور مشتركة بين افراد المجموعة مثل الثقافة المشتركة، وهي تمثل مرجعا مهما

La compétence en entrepreneuriat

Comme le soulignent Belley, Dussault et Lorrain (1998), si le lien de causalité entre compétence et performance au travail est reconnu depuis longtemps par les chercheurs en management (Katz, 1965 ; Mintzberg, 1980), les chercheurs en entrepreneuriat se sont intéressés tardivement à l'étude de la causalité de ce déterminant sur la performance des entrepreneurs. Depuis plus de trente ans, les travaux dans ce domaine relativement jeune ont tenté d'expliquer le succès entrepreneurial par la psychologie de l'entrepreneur médiatisée par ses traits de personnalité et sa motivation. Ce courant de recherche qualifié d'approche psychologique ou « par les traits » a donné des résultats mitigés sinon une invalidation de l'hypothèse sous-jacente à cette approche : les traits et les motivations ne discriminent pas les entrepreneurs à succès de ceux à échec (Lorrain et Dussault, 1998).

1- تعريف الكفاءات المقاولاتية

- يمكن ان نعرف الكفاءات المقاولاتية على انها: مزيج من المعرفة والمهارات، والمواقف والقدرات، تؤدي لاكتشاف الفرص واستغلالها في بيئة مليئة بالتعقيدات والتحديات وعدم اليقين، بهدف ادخال تغييرات وتوجيه سلوك الفرد نحو خلق منظمة. (Anica Hunjet et Pater Kurecic, April 2020)
- كما يمكن ان نعرفها على انها القدرة على تحويل الأفكار الى عمل ملموس، من خلال الابتكار، والمغامرة، والتفاعل مع التغييرات بشكل اجابي، مع تحديد الأهداف.

- الكفاءات المقاوالتية هي سلوك معتمد من طرف فرد أو فريق، بالاعتماد على مجموعة من الموارد، وإرادة واضحة، من أجل استخدامها أو استعمالها، وعادة ما تكون النتيجة هي نجاح العمل المقاوالتية. (Chabaud. D. et Ngijol. L, 2005, p. 29)

ومما سبق يمكن ان نعرف الكفاءات المقاوالتية على انها المزج بين المعرفة المكتسبة من خلال التعليم المقاوالتية، والقدرات والمواقف والخبرات السابقة وينتج عنها اكتشاف الفرص واستغلالها.