

Mode d'Emploi de l'évaluation de la compétence collective.

François BLASER, spécialisation Ressources Humaines

Directeur de mémoire : Pr. Eric DAVOINE, Université de Fribourg

Expert : Dr. Bertrand AUDRIN, Université de Fribourg

Février 2015

Mode d'Emploi de l'évaluation de la compétence collective.

François BLASER

Résumé

Malgré son importance et ses enjeux, la compétence collective a été délaissée par les scientifiques et praticiens au profit de la dimension individuelle de la compétence. Elle ne fait d'ailleurs pas l'objet, à ma connaissance, d'outil d'évaluation. J'ai donc consacré ce mémoire à la construction d'une grille d'évaluation du concept grâce à la méthode des incidents critiques développée par Flanagan (1954). En effet, cette méthode que j'utilise pour identifier les incidents critiques de la compétence collective, c'est-à-dire les comportements individuels ou collectifs qui contribuent significativement de manière positive ou négative à la performance d'un groupe, offre une opportunité pour définir des critères d'évaluation de l'agir avec compétence (Le Boterf, 2010a & 2013). Malgré un respect rigoureux des étapes proposées par Flanagan (op. cit.), une étude inductive de terrain, sous forme d'entretiens conduits auprès de collaborateurs de la Fondation Mode d'Emploi, m'a permis de déceler ce que je qualifie de « facteurs d'influence de la compétence collective », abrégés FICC, plutôt que d'incidents critiques, dans le sens où certaines de ces dimensions étaient davantage générales qu'opérationnelles. A partir de ces FICC, j'ai toutefois pu identifier plusieurs critères généraux d'évaluation de la compétence collective, comme préconisé par Flanagan (idem), lesquels confirment et complètent ceux mentionnés dans les précédentes études. En conclusion, j'ai tenté de poser les perspectives et les limites de ce travail de mémoire.

Mots Clés

Compétence collective, Evaluation, Incident critique, Facteur d'influence de la compétence collective