

## Referens 3 | Compétences comportementales

### SUGGESTIONS D'UTILISATION

#### But du jeu et contenu coffret Referens

Les cartes Référens permettent d'échanger de manière synthétique et ludique sur les compétences comportementales requises dans une situation donnée et de raisonner en priorités plutôt que d'exiger de chacun « d'avoir toutes les qualités ».

Le coffret comprend : 2 jeux des 23 compétences, 1 livret

#### Lors d'un entretien de formation

- 1) Proposez à votre interlocuteur/trice de choisir 3 cartes correspondant à ses 3 principales compétences comportementales
- 2) Sélectionnez de votre côté les 3 cartes compétences comportementales indispensables à une mission ou une situation donnée.
- 3) Echangez sur cette base pour préciser les besoins réels liés à la situation avant de définir les formations qui permettraient de développer les compétences nécessaires.

## Variante : l'anti-Referens

- 1) Décrivez les compétences comportementales dont l'absence vous pèse le plus, dans l'absolu, chez vos collègues, chez votre hiérarchie
- 2) Exprimez à vos collègues (utile à votre chef, s'il est à l'écoute) ce qui est le plus important pour vous (rigueur, confidentialité, initiative, décision, etc.)

## Lors d'un travail de définition de poste

- 3) Décrivez le poste et ses missions
- 4) Demandez à votre interlocuteur de décrire les trois principales compétences comportementales requises par le poste.
- 5) Faites l'exercice à votre tour. Mettez-vous d'accord sur ce qui est essentiel.... Et possible !
- 6) [Variante recrutement] : Demandez au candidat/e de décrire une situation précise, vécue, où il/elle a pu exprimer cette compétence.

## Lors d'un travail de renforcement d'équipe

- 1) Par binômes : 5 minutes / chacun choisit les 3 compétences comportementales principales actuelles de son interlocuteur
- 2) En 3 minutes, chacun présente les compétences qu'il apprécie chez l'autre, en donnant un exemple précis pour chacune
- 3) La restitution en grand groupe prend la forme d'une cartographie des compétences comportementales de l'équipe et doit permettre de visualiser les complémentarités... et les compétences à développer.
- 4) [Variante] Dans un groupe avec un degré de confiance mutuelle élevé, l'exercice peut être centré sur le besoin de chacun en matière de comportement de l'autre, voire sur ce que chacun doit développer. L'exercice doit être bilatéral et peut être restitué en grand groupe en insistant sur les compétences communes à développer et les complémentarités. [voir anti-Referens].

## Lors d'un travail individuel de bilan de compétences et de développement professionnel

- 1) J'identifie et formule pour moi-même mes 3 principales compétences comportementales - Je me remémore un exemple concret où j'ai utilisé chacune d'entre elles.
- 2) Je réfléchis à 3 autres compétences que je souhaite développer ou renforcer, au quotidien ou pour faire évoluer mes fonctions.
- 3) Je range (ou j'affiche) à portée de main les 3 cartes correspondantes.
- 4) J'imagine les situations qui peuvent me permettre d'y travailler et je décide d'un premier pas concret à effectuer dans la semaine qui suit
- 5) Je tiens un carnet hebdomadaire des occasions où j'ai mis en oeuvre les compétences que je souhaite développer ou renforcer.