

THESE

pour obtenir

le grade de DOCTEUR

spécialité Informatique

de l'UNIVERSITÉ DE SAVOIE

en cotutelle avec l'UNIVERSITÉ DE LAUSANNE

par

Charles-Emmanuel Foveau

REFERENTIELS DES COMPETENCES ET DES METIERS : UNE APPROCHE ONTOLOGIQUE

Présentée et soutenue publiquement le 8 mai 2007 à Lausanne devant le jury :

MICHEL LÉONARD	Professeur des Universités	Président du jury
		Rapporteur
CHRISTIAN DEFELIX	Professeur des Universités	Rapporteur
PATRICK ODIER	Associé banque Lombard Odier Darier Hentsch & Cie	Membre invité
ANDRÉ-RENÉ PROBST	Professeur des Universités	Membre invité
CHRISTOPHE ROCHE	Professeur des Universités	Directeur de thèse
MAIA WENTLAND FORTE	Professeur des Universités	Directeur de thèse

LISTIC

Laboratoire d'Informatique, Systèmes, Traitement de l'Information et de la Connaissance

Résumé

La mondialisation des marchés, les mutations du contexte économique et enfin l'impact des nouvelles technologies de l'information ont obligé les entreprises à revoir la façon dont elles gèrent leurs capitaux intellectuel (gestion des connaissances) et humain (gestion des compétences). Il est communément admis aujourd'hui que ceux-ci jouent un rôle particulièrement stratégique dans l'organisation. L'entreprise désireuse de se lancer dans une politique de gestion de ces capitaux devra faire face à différents problèmes. En effet, afin de gérer ces connaissances et ces compétences, un long processus de capitalisation doit être réalisé. Celui-ci doit passer par différentes étapes comme l'identification, l'extraction et la représentation des connaissances et des compétences.

Pour cela, il existe différentes méthodes de gestion des connaissances et des compétences comme MASK, CommonKADS, KOD... Malheureusement, ces différentes méthodes sont très lourdes à mettre en œuvre, et se cantonnent à certains types de connaissances et sont, par conséquent, plus limitées dans les fonctionnalités qu'elles peuvent offrir. Enfin, la gestion des compétences et la gestion des connaissances sont deux domaines dissociés alors qu'il serait intéressant d'unifier ces deux approches en une seule. En effet, les compétences sont très proches des connaissances comme le souligne la définition de la compétence qui suit : « *un ensemble de connaissances en action dans un contexte donné* ».

Par conséquent, nous avons choisi d'appuyer notre proposition sur le concept de compétence. En effet, la compétence est parmi les connaissances de l'entreprise l'une des plus cruciales, en particulier pour éviter la perte de savoir-faire ou pour pouvoir prévenir les besoins futurs de l'entreprise, car derrière les compétences des collaborateurs, se trouve l'efficacité de l'organisation. De plus, il est possible de décrire grâce à la compétence de nombreux autres concepts de l'organisation, comme les métiers, les missions, les projets, les formations... Malheureusement, il n'existe pas réellement de consensus sur la définition de la compétence. D'ailleurs, les différentes définitions existantes, même si elles sont pleinement satisfaisantes pour les experts, ne permettent pas de réaliser un système opérationnel.

Dans notre approche, nous abordons la gestion des compétences à l'aide d'une méthode de gestion des connaissances. En effet, de par leur nature même, connaissance et compétence sont intimement liées et donc une telle méthode est parfaitement adaptée à la gestion des compétences.

Afin de pouvoir exploiter ces connaissances et ces compétences nous avons dû, dans un premier temps, définir les concepts organisationnels de façon claire et computationnelle. Sur cette base, nous proposons une méthodologie de construction des différents référentiels d'entreprise (référentiel de compétences, des missions, des métiers...). Pour modéliser ces

Résumé

différents référentiels, nous avons choisi l'ontologie, car elle permet d'obtenir des définitions cohérentes et consensuelles aux concepts tout en supportant les diversités langagières.

Ensuite, nous cartographions les connaissances de l'entreprise (formations, missions, métiers...) sur ces différentes ontologies afin de pouvoir les exploiter et les diffuser.

Notre approche de la gestion des connaissances et de la gestion des compétences a permis la réalisation d'un outil offrant de nombreuses fonctionnalités comme la gestion des aires de mobilités, l'analyse stratégique, les annuaires ou encore la gestion des CV.