

**LE TRANSFERT DES COMPETENCES DETENUES PAR DES ACTEURS A PARTIR DU CAS DE LA
T.B.U A.R.S AU SEIN DE LA DIVISION AERONAUTIQUE DE THALES**

Résumé :

Dans un monde en « mouvement » continu, comment imaginer l'adéquation entre l'offre et la demande en compétences pour occuper une fonction ? Autre interrogation, la situation des salariés seniors avec la problématique du sous-emploi de cette catégorie. Pour cela, la communauté scientifique doit mener une réflexion approfondie sur les compétences dites « tacites » ou « implicites », leur capitalisation, leur partage et sur la représentation que les acteurs s'en font. Ce travail va identifier et suivre ce type de compétences afin de permettre aux organisations de se bâtir un « fond » de savoir-faire, de le capitaliser et de le mettre à jour en tant que valeur ajoutée au même titre qu'une valeur économique. Trois grandes familles de compétences sont concernées : les connaissances « déclaratives », les connaissances « procédurales », les « savoir être » ou compétences comportementales. La Technical Business Unit « Airborne Radar Solution » de la Division Aéronautique de THALES, qui représente le monde industriel et plus précisément celui de la haute technologie dans le domaine de la défense est relativement à l'écart du monde de la recherche en Sciences humaines et sociales. Il n'a pas été observé d'une façon approfondie pour restituer une stratégie applicable sur la construction des nouvelles compétences et de leur apprentissage. A partir de l'observation du terrain et des expérimentations déjà menées, les préconisations présentées vont permettre de mettre en place cette stratégie de traitement des apprentissages et de faciliter la prévention des situations de crises par perte de compétences.

Abstract :

In our present continuously moving world, how necessary and disposable competences could get in tune in order that a given function may be correctly held? There is another question to be added and related to this first one: the issue of the structural unemployment of senior people. Therefore, the scientific community must develop a deep reflection on "tacit" or "implicit" competences, their capitalization and sharing and also on the mental representations that actors "produce" in relation to them. This work is worth to identify and follow such "tacit" competences, in order to allow organizations to produce a "repository" of know-how, to capitalize it and to update it as an added value, with the same status than an economic value. Three main groups of competences are concerned: declarative knowledge, procedural knowledge, behavioural competences. The "Airborne Radar Solution" Technical Business Unit belonging to the aeronautics division of THALES, very representative of high technology industrial world in the defence sector, is relatively far from the field of social and human sciences research. Up to the date, this field has not been properly observed so as it has been impossible to propose an applied strategy linked to the building of new competences and their acquisition and learning. Deduced from our field observation and passed experimentation, the model we suggest allows the company to implement such a strategy in order to deal in an efficient way with tacit competences learning actions and to facilitate the prevention of these crises linked to lose of competences.