



L'explicitation des compétences requises de l'organisation

Une démarche s'appuyant sur les experts du domaine concerné

Cette démarche d'explicitation des compétences de l'organisation fait appel aux experts du domaine concerné..

Formulation des compétences par un travail collectif

en s'appuyant sur des experts du domaine concerné.

Objectifs fixés à cette ou à ce(s) réunion(s)

- Expliciter les compétences stratégiques requises de l'organisation,
- Hiérarchiser ces compétences,
- Arrêter la liste pertinente de ces compétences (une dizaine de compétences stratégiques),
- Arrêter un premier « dimensionnement » de ces compétences en pourcentage du plan de charge de l'organisation.

Documents à produire (résultats attendus de cette réunion)

- Liste des compétences stratégiques requises de l'organisation.
- Estimatif du pourcentage du plan de charge consacré à chaque nature de production.

Participants

- Profil : membres de la Direction.
- Nombre : 8 de préférence (c'est plus difficile, au-delà, de gérer les prises de parole).

Questions permettant de structurer la réunion

- Quels seront, dans les années qui viennent, les différents types de prestations, de résultats attendus de l'organisation dans ses différents « métiers » ?
- Quel sera niveau de prestation attendu pour chacune de ces prestations ?
- Quelle sera la hiérarchisation de ces prestations (prioritaires - secondaires) ?
- Quelles sont les compétences que devra maîtriser l'organisation pour être véritablement performante ?
- Quelles sont les compétences véritablement stratégiques pour l'organisation ?
- Comment peut-on les hiérarchiser ?
- Dispose-t-il actuellement de ces compétences ?
- Quel investissement (recrutement, formation, capitalisation..) sera-t-il nécessaire de faire pour assurer la pérennité de ces compétences ?
- Quelles sont les grandes options en matière d'organisation qui pourraient découler de ces choix ?
- Quelles pourraient être les modalités de mise en œuvre pratiques de ces options ?

