



Pour une
rencontre réussie

· S'informer sur la culture et la
dynamique du groupe



Communagir
pour emporter



La matrice des compétences

🎯 Objectif principal de l'outil

Déclencher ou amorcer les échanges

Se donner des assises communes

Explorer et réfléchir collectivement

Prioriser et décider ensemble

Faire des bilans et évaluer

Lire sa collectivité

✓ Se préparer pour agir ensemble

☰ Étape du processus de planification collective

État de situation / diagnostic

Vision partagée de changement

Planification stratégique

Planification des opérations
et de la gouvernance

✓ Mise en œuvre et suivi

Bilan et évaluation stratégique

👥 Taille du groupe

Petit
10 et -

Moyen
10-30

Grand
30-75

T-grand
75 et +

🕒 Durée de l'animation

60 à 70 minutes

La matrice des compétences

Description sommaire

La matrice des compétences est un outil utilisé pour faire un portrait collectif des compétences déjà disponibles dans un groupe et celles qui sont à développer, ou encore à aller chercher à l'extérieur du groupe. C'est un exercice à réaliser collectivement après qu'un groupe de personnes a complété son plan d'action collectif et s'est engagé à le mettre en œuvre. On peut également l'utiliser pour relever un défi concret ou réaliser une action spécifique.

♥ La valeur ajoutée

J'ai utilisé cet exercice avec plusieurs comités de travail d'un même regroupement. Puisque leurs plans d'action étaient développés, ils avaient besoin de s'entendre encore plus spécifiquement sur ce qu'il y aurait à faire concrètement et de savoir s'ils avaient d'ores et déjà toutes les compétences requises pour assumer ces tâches et fonctions. Et si oui, qui serait en mesure de le faire. L'outil permet donc non seulement de bien se préparer à l'action, mais aussi de découvrir les compétences du groupe afin de les mettre concrètement à contribution dans l'action.

Sonia Racine

Conseillère en développement collectif



Prérequis

Avoir un plan d'action et/ou
des projets à mettre en œuvre.



Matériel requis

- Grandes feuilles
- Crayons-feutres
- Gomme



🛒 Préparation

Au début de chaque partie, il est suggéré d'expliquer les consignes en vous servant de ce que vous trouverez aux points suivants.



Déroulement de l'animation

ÉTAPES

1. Identifiez, avec les personnes présentes (ou en sous-groupes de travail), la liste de toutes les compétences requises pour réaliser les actions prévues (une liste par action ou projet). (20 à 30 min)

- Une question telle que « De quelles compétences aurons-nous besoin pour faire (telle chose) ? » peut être un bon déclencheur pour amorcer la liste.
- Écrivez sur du papier-affiche les éléments qui ressortent pour que toutes et tous puissent voir le contenu au fur et à mesure du déroulement de l'activité.

2. Concevez la matrice (5 min)

- Une fois que toutes les compétences requises sont recensées, il faut concevoir un tableau à deux axes (ou ajouter des feuilles de papier-affiche à côté de celles déjà produites à l'étape 1) :
 - Axe vertical : Chaque compétence identifiée
 - Axe horizontal : Nom de chaque personne présente
- S'il y a 20 personnes et 12 compétences identifiées, il faut prévoir un tableau de 20 colonnes et de 12 lignes.

3. Remplissez la matrice (15 min)

- Invitez les participantes et participants :
 - à mettre un « X » vis-à-vis leur propre nom lorsqu'ils possèdent la compétence identifiée (c'est-à-dire qu'ils ont déjà mis en œuvre cette compétence et sont en mesure de le faire à nouveau).
 - à inscrire « XX » si la personne a atteint un niveau de compétence lui permettant de montrer à une autre personne comment l'acquérir.
- Cette partie de l'activité peut se faire collectivement, de façon très naturelle, pour permettre les échanges entre les participantes et participants qui en arriveront à se questionner mutuellement : « Crois-tu que je devrais mettre un X ici ? » et à reconnaître les compétences des uns et des autres : « Tu es capable de faire ceci ou cela, tu devrais mettre un X ».

4. Analyse et conclusion (20 min)

- Invitez les gens à s'exprimer sur le résultat et à identifier :
 - S'ils ont des compétences suffisantes dans le groupe pour accomplir le travail.
 - S'ils doivent faire appel à d'autres personnes dans certaines sphères.
- L'acquisition de nouvelles compétences (par de la formation, du mentorat, etc.) ou la recherche de ressources humaines les possédant pourront être ajoutées au plan d'action au besoin.



La matrice des compétences

S'il y a 20 personnes et 12 compétences identifiées,
il faut prévoir un tableau de 20 colonnes et de 12 lignes.

Exemple d'un tableau à deux axes :

COMPÉTENCES	Monique	Julie	Claude	Manon	Rémi	Chantale	George
Comptabilité							
Connaissance du jardinage							
Animation démocratique							
Négocier avec les bailleurs de fonds							
Etc.							



Pièges à éviter

Il est nécessaire que le nombre d'actions soit « gérable » pour les participantes et participants. Pour être efficace, il faut éviter de faire une matrice des compétences à partir d'orientations générales, parce que les compétences qui en découlent ont tendance à être trop génériques pour être utilisables pour l'action (ex. : *les compétences pour développer une collectivité*). Pour être mobilisant et pertinent, cet exercice doit être complété par les personnes qui réaliseront le travail et non par des supérieurs ou des consultants externes.

Suggestions et variantes

- L'activité est très malléable et peut être adaptée pour de plus grands groupes qui travailleront en sous-groupes (comités de travail responsables d'un certain nombre d'actions par exemple). Il suffit d'ajuster le déroulement pour permettre de traiter plusieurs actions ou projets. Elle peut également être adaptée pour de plus petits groupes.
- La première partie de l'outil peut aussi être utilisée en amont du processus de planification collective, pour déterminer qui devrait être présent pour faire une planification significative pour la collectivité. On se demandera alors quelles compétences sont requises pour l'exercice de planification à venir et on déterminera qui devrait être présent en fonction des compétences requises (ce qui inclut les connaissances).

Référence

Inspiré d'une étape de travail de l'approche "Participative Design Workshop". Pour plus d'information, voir Emery, Merrelyn (Ed) (1993) *Participative Design for Participative Democracy*. Canberra: Centre for Continuing Education, Australian National University. Pp.100-122.

Notes
