MATRICE DES COMPÉTENCES

OBJECTIFS PRINCIPAUX DE L'OUTIL

- Déclencher ou amorcer des échanges
- Réfléchir et analyser collectivement
- Faire des bilans et évaluer
- Lire sa collectivité
- Prioriser et décider ensemble
- Se donner des assises communes
- Générer des idées

TAILLE DU GROUPE

PETIT 10 et -

MOYEN 10 à 30

GRAND 30 à 75

TRÈS GRAND 75 et +

DURÉE DE L'ANIMATION

60 à 120 minutes

POUR UNE RENCONTRE RÉUSSIE

Connaître la culture et la dynamique du groupe

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
- Gommette

CommunAgir pour emporter

MATRICE DES COMPÉTENCES

DÉROULEMENT DE L'ANIMATION

ÉTAPE 1 20 À 30 MINUTES

IDENTIFIER LES COMPÉTENCES

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).

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.

ÉTAPE 2 5 MINUTES

CONCEVEZ LA MATRICE

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.

Exemple d'un tabeau à deux axes:

COMPÉTENCES	Monique	Julie	Claude	Manon	Rémi	Chantale
COMPTABILITÉ						
CONNAISSANCE DU JARDINAGE						
ANIMATION DÉMOCRATIQUE						
NÉGOCIER AVEC LES BAILLEURS DE FONDS						
Etc.						

MATRICE DES COMPÉTENCES

DÉROULEMENT DE L'ANIMATION

ÉTAPE 3 15 MINUTES

REMPLISSEZ LA MATRICE

Invitez les personnes participantes :

- À mettre un « X » vis-à-vis leur propre nom lorsqu'elles possèdent la compétence identifiée (c'est-à-dire qu'elles 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 personnes participantes 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».

ÉTAPE 4 5 MINUTES

ANALYSE & CONCLUSION

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.

MATRICE DES COMPÉTENCES

PIÈGES À EVITER

Il est nécessaire que le nombre d'actions soit « gérable » pour les personnes participantes. 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).

RÉFÉRENCES

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