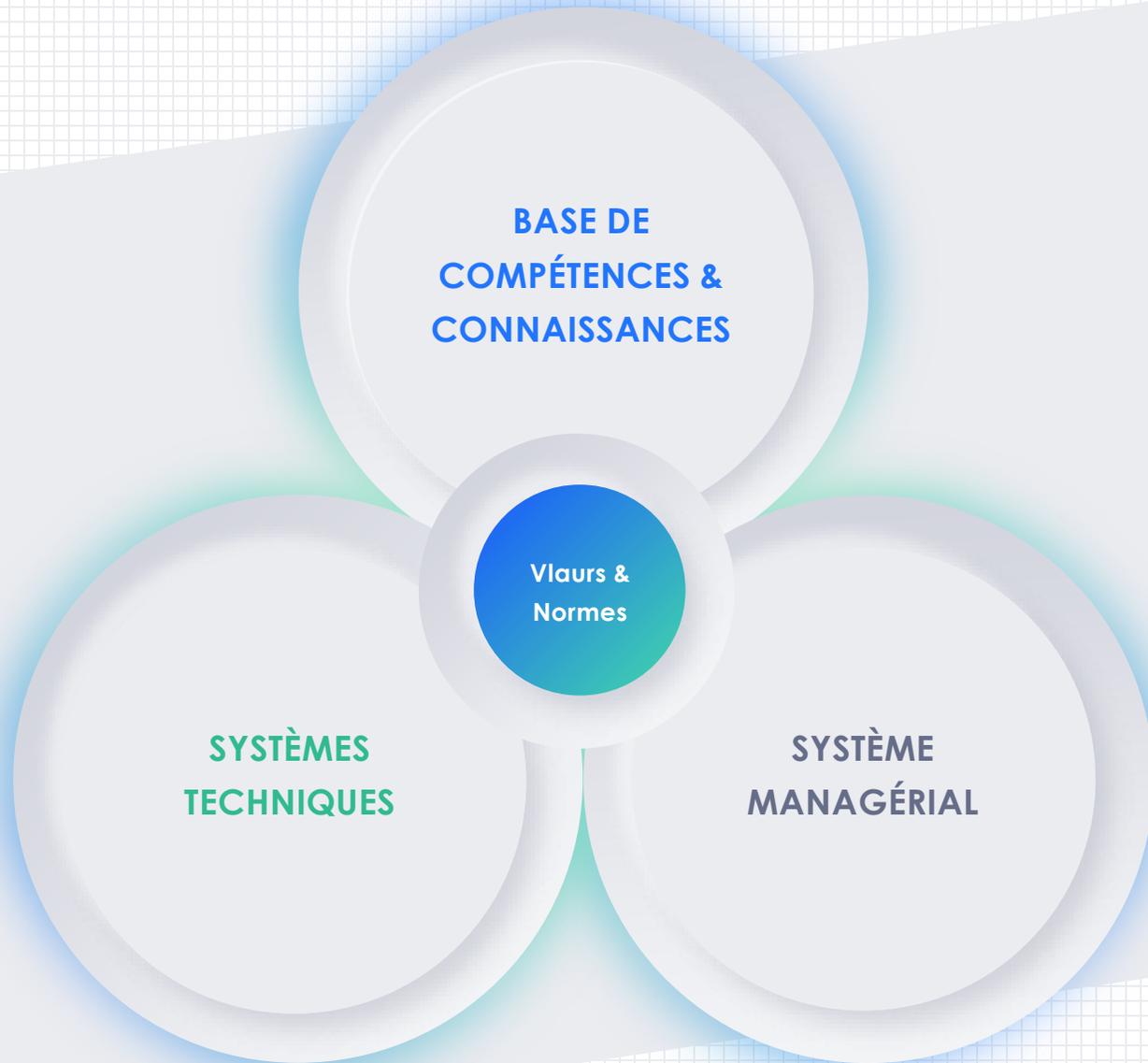


COURE

Analyse des compétences de votre entreprise

Refaat Sahbi - EMBA
Conseiller certifié en
Innovation & Design thinking
refaat.sahbi@umontreal.ca
438-863-8853



INTRODUCTION

La compétence de base peut être définie comme une combinaison harmonisée de multiples ressources et compétences qui distinguent une entreprise sur le marché. Les compétences de base sont le fondement de la compétitivité d'une organisation.

Compétences de base

- Des conditions favorables par rapport aux concurrents
- Portée limitée et mesure à court terme
- Place concurrentielle par rapport au marché

AVANTAGES CONCURRENTIELS

- Ensemble spécifique de compétences ou de connaissances
- Portée étendue et mesure à long terme
- Permet à l'entreprise d'être présente sur plusieurs marchés



COMPÉTENCES DE BASE

Compétence de pré-lancement

Lancement d'entreprise

Compétence en gestion du cycle de vie

Compétences en développement personnel

POTENTIEL DE BASE

Compétences en création d'événements

Compétences en développement commercial

Compétences managériales

Compétences en formation pour les représentants et le personnel interne

AVANTAGE CONCURRENTIEL

Compétence de la force de vente

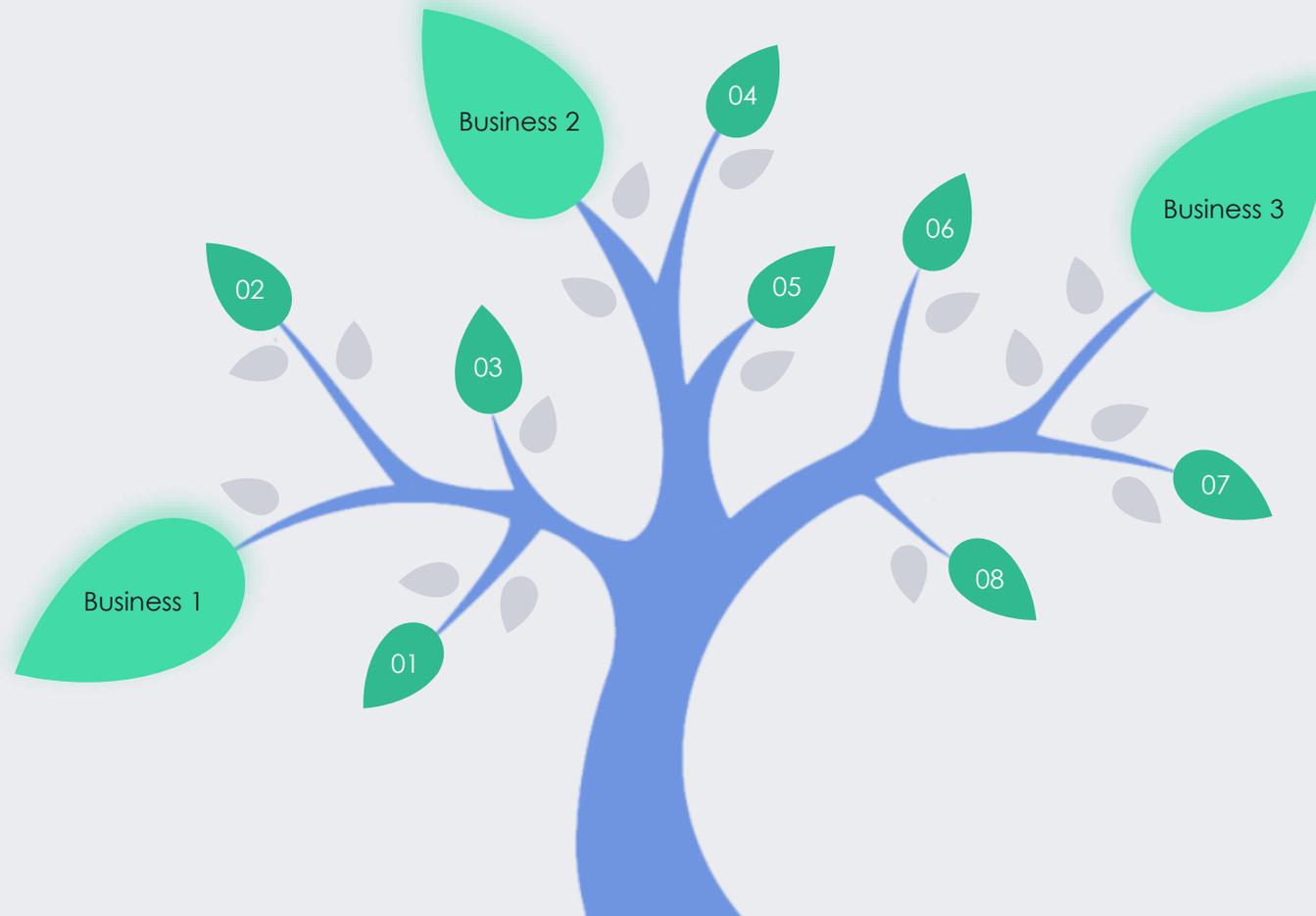
Perception de la qualité, de la sécurité, de l'innovation au niveau de l'entreprise

Perception d'une entreprise leader

Éducation client

Caractéristiques du produit telles que l'efficacité, la sécurité, la conformité, la commodité

ARBRE DE COMPÉTENCE



- Feuilles = Produits finis
- Branches = Produits de base
- Tronc = Coeur de métier
- Racines = Compétences de base

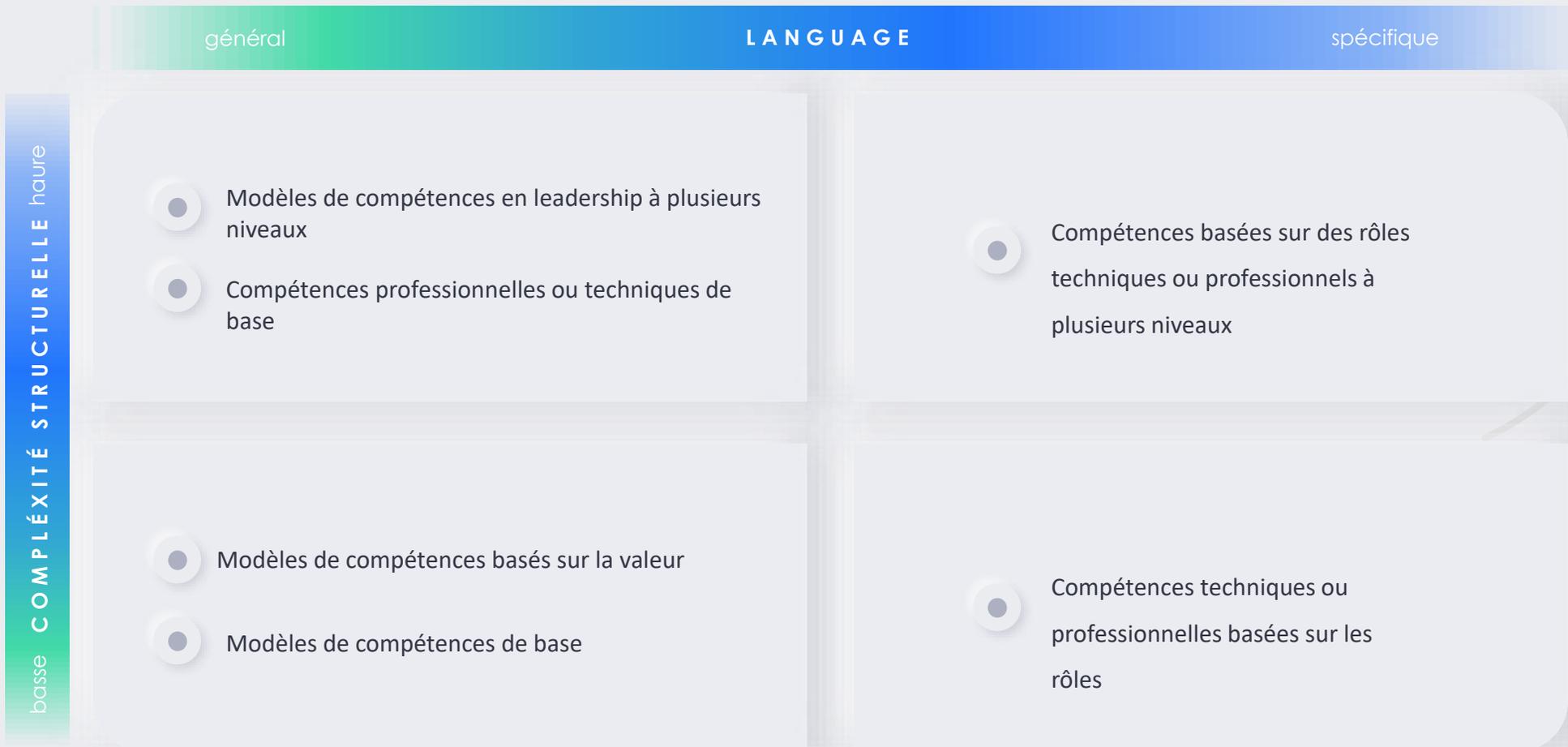
Compétence 1

Compétence 2

Compétence 3

Compétence 4

MODÈLE DE COMPÉTENCE



PROCESSUS DE SÉLECTION



Vos énoncés de mission et de vision

- Des compétences de base solides nécessitent une perspective claire de l'endroit où vous prévoyez d'aller
- Spécifiez votre vision et votre mission pour aider à comprendre vos compétences de base



Comprendre votre entreprise

- Comprendre vraiment ce que fait votre organisation, comment elle le fait et qui fait quoi
- Effectuez une analyse approfondie du poste de tous les rôles actifs pour mieux comprendre ce que chacun fait



Rédigez votre noyau De compétences

- Un logiciel de remue-méninges, de réunion, d'enquête ou de compétence peut également aider dans ce processus
- A partir de là, identifiez-vous. compétences de base des employés qui feront avancer l'organisation.



Validez votre noyau de compétences

- Valider les compétences de base définies..
- Cela peut être fait à l'aide des commentaires reçus des employés ou des clients



Prêcher le noyau de compétences

- Profitez de chaque occasion pour faire connaître les nouvelles compétences et comment elles peuvent être utilisées dans votre organisation
- Faire connaître les compétences de base et les utiliser dans la vie professionnelle quotidienne



Mettre en œuvre le noyau de compétences

- Doit être intégré aux pratiques commerciales habituelles pour faire la différence
- Inclure les compétences dans les évaluations de performance de chacun, réorganiser une ligne de production ou impliquer davantage les clients dans un processus de planification

ANALYSE DES COMPÉTENCES DE BASE

Si vous avez déjà une compétence de base

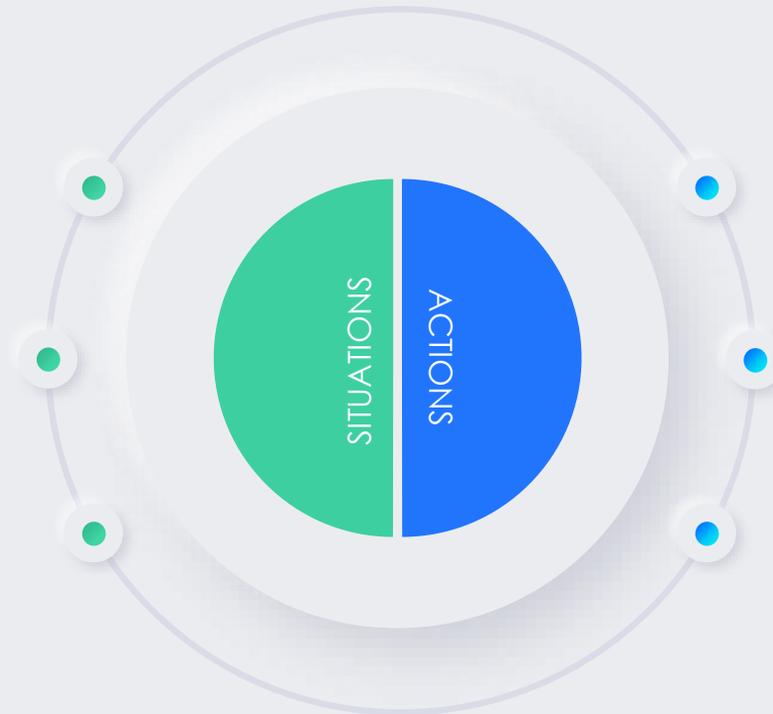
1

Vous n'avez pas de compétences de base mais avez identifié des compétences potentielles

2

Vous n'avez identifié aucune compétence de base existante ou potentielle

3



1 Identifier comment développer et améliorer chaque compétence de base

2 Identifier dans quelle compétence de base il est judicieux d'investir et de développer

3 Impliquer plus de personnes dans le processus de découverte, comme des clients ou un facilitateur externe

ANALYSE COMPÉTENCE DE BASE



SITUATIONS

- Compétence de base existante
- Compétence de base potentielle

- Compétence de base existante
- Compétence de base potentielle

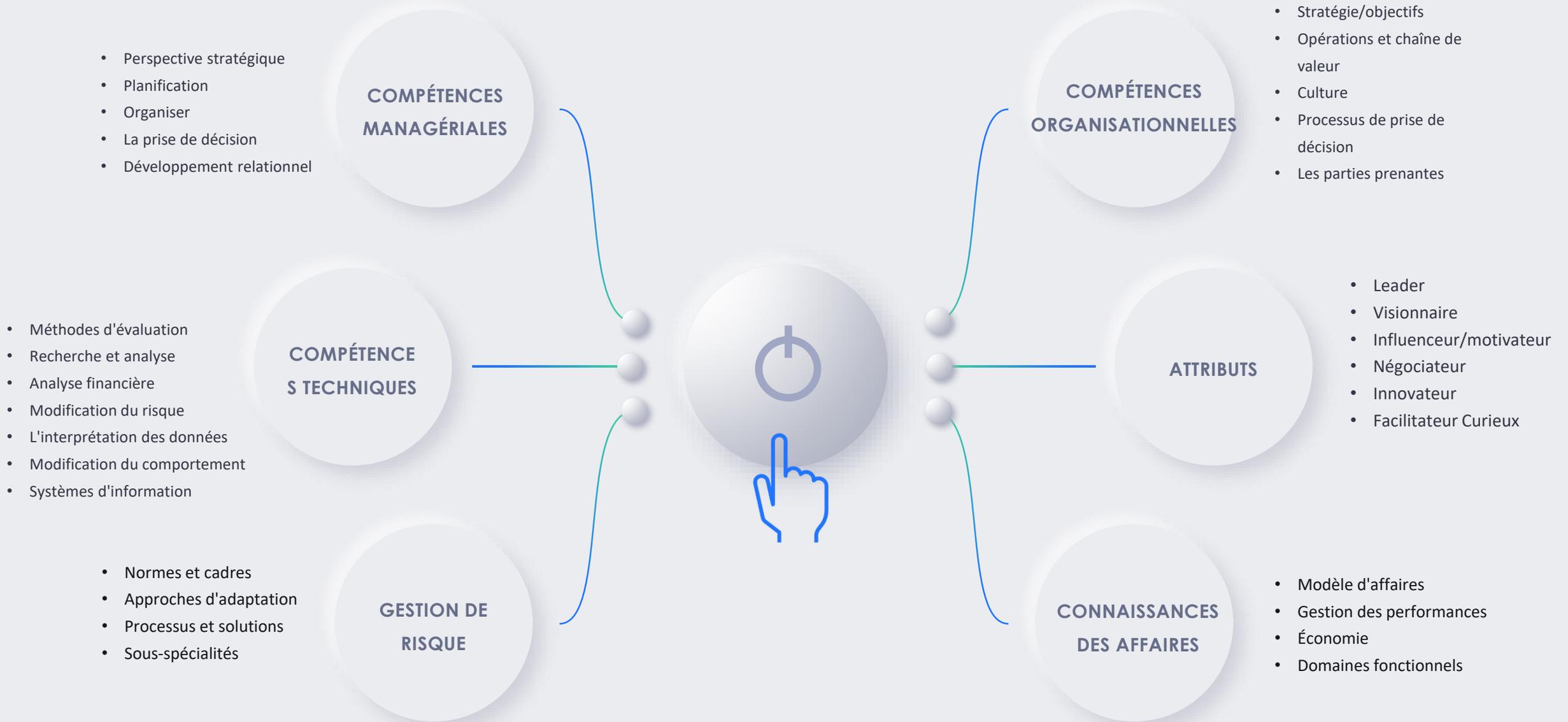
- Compétence de base existante
- Compétence de base potentielle

ACTIONS

Identifier comment développer et améliorer chaque compétence de base

Identifier dans quelle compétence de base il est judicieux d'investir et de développer

Essayez à nouveau, cette fois impliquez plus de personnes dans le processus de découverte, telles que les clients et le facilitateur externe



COMPÉTENCES MANAGÉRIALES

- Perspective stratégique
- Planification
- Organisateur
- La prise de décision
- Développement relationnel

COMPÉTENCES TECHNIQUES

- Méthodes d'évaluation
- Recherche et analyse
- Analyse financière
- Modification du risque
- L'interprétation des données
- Modification du comportement
- Systèmes d'information

GESTION DE RISQUE

- Normes et cadres
- Approches d'adaptation
- Processus et solutions
- Sous-spécialités



COMPÉTENCES ORGANISATIONNELLES

- Stratégie/objectifs
- Opérations et chaîne de valeur
- Culture
- Processus de prise de décision
- Les parties prenantes

ATTRIBUTS

- Leader
- Visionnaire
- Influenceur/motivateur
- Négociateur
- Innovateur
- Facilitateur
- Curieux

CONNAISSANCES EN AFFAIRES

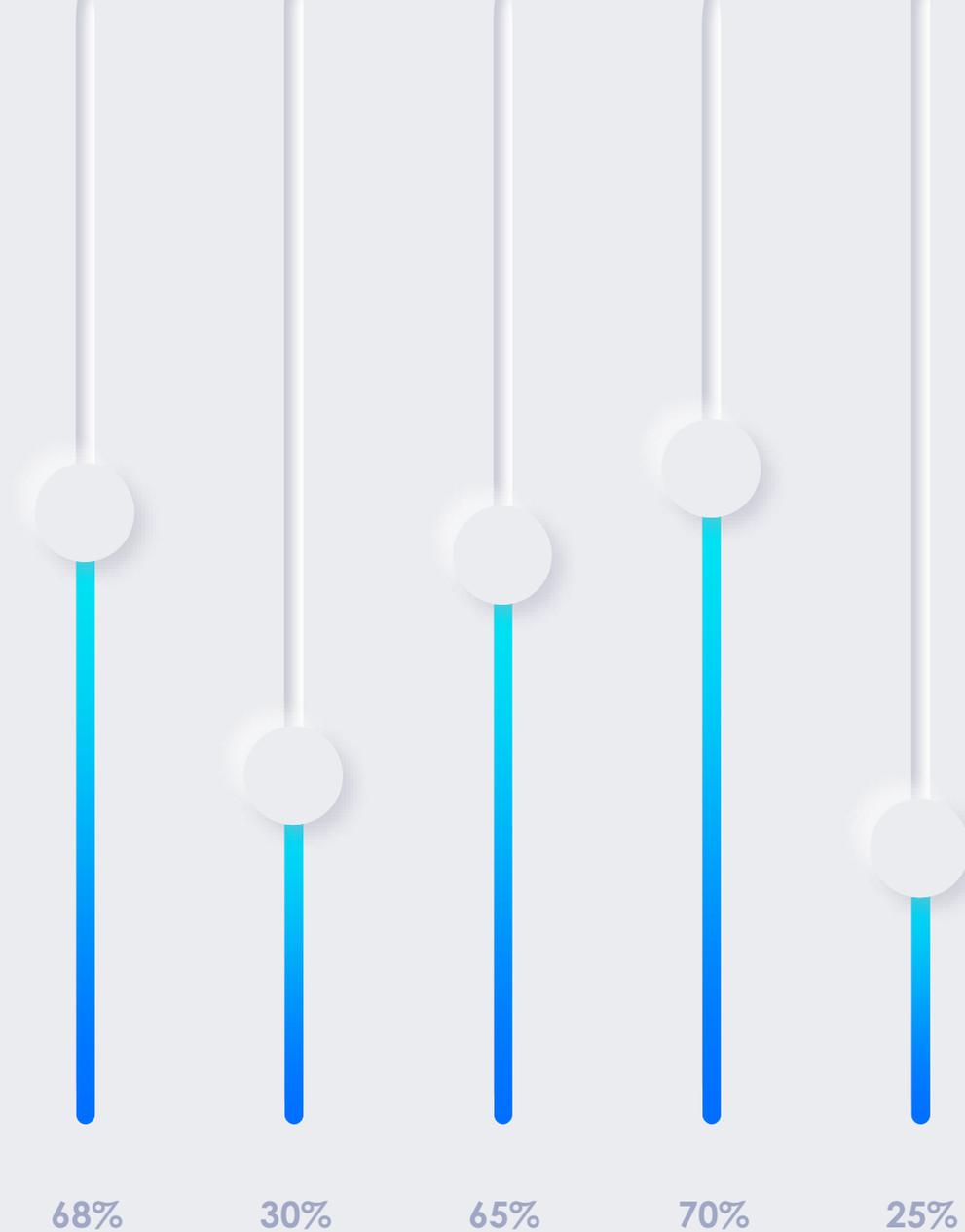
- Modèle d'affaires
- Gestion des performances
- Économie
- Domaines fonctionnels

COMPÉTENCES PRODUITS VS COMPÉTITEURS

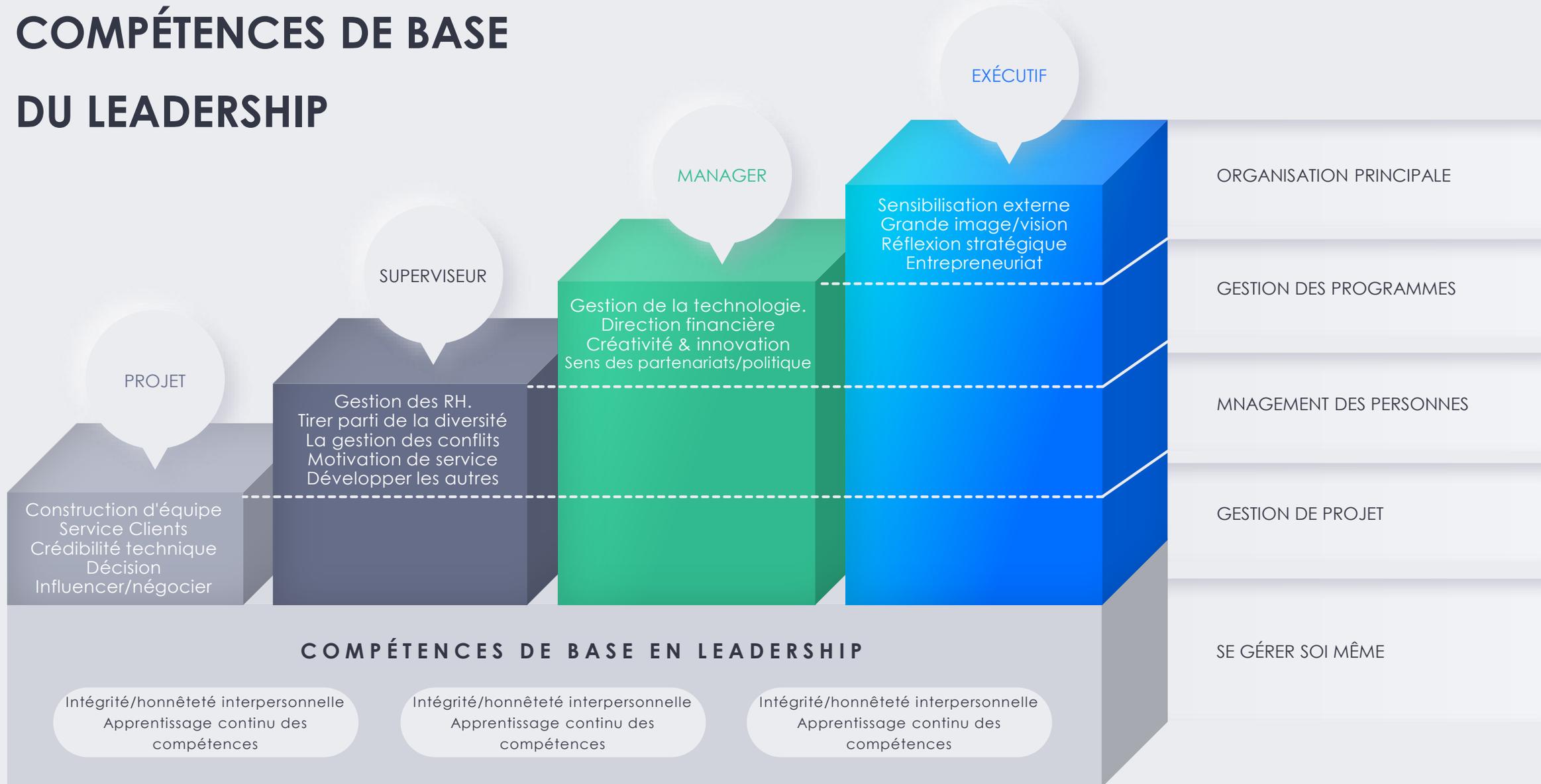


PROGRÈS DU DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DE BASE

- 1 Définir des capacités internes stratégiquement positionnées pour offrir une valeur durable.
- 2 Effectuer un examen des compétences de base dans l'ensemble de l'organisation et évaluer ses forces et ses faiblesses .
- 3 Comparer avec d'autres entreprises ayant des capacités similaires pour s'assurer que le développement des compétences clés est ciblé .
- 4 Établir une feuille de route pour l'organisation fixant ainsi des objectifs pour le renforcement des compétences .
- 5 Promouvoir une participation inclusive au développement des compétences de base dans l'ensemble de l'organisation .



COMPÉTENCES DE BASE DU LEADERSHIP



COMPÉTENCES FONDAMENTALES DE L'ENTREPRISE



TESTER LES COMPÉTENCES DE BASE



	Coméptence 1	Coméptence 2	Coméptence 3
	×	✓	×
	Coméptence 1	Coméptence 2	Coméptence 3
	✓	×	✓
	Coméptence 1	Coméptence 2	Coméptence 3
	✓	×	×

ANALYSE DES COMPÉTENCES DE BASE

1 Capacité à produire des conceptions de pointe et avant-gardistes



2 cibler les clients à haute valeur ajoutée nécessitant peu de maintenance grâce aux technologies de base de données



3 Programmes de gestion de la qualité pour la conception et la fabrication



4 Répondez rapidement aux lancements de produits concurrents



CORE COMPETENCY TABLE ANALYSIS

COMPÉTENCES	DESCRIPTION	IMPORTANCE	DÉFENSIBILITÉ	COMP. FORCES
Quels sont nos principaux atouts (technologies, atouts, business model, capacités, etc.) ?	Qu'est-ce que cette compétence nous permet de faire ?	Comment est notre stratégie pour l'avenir ? (1=Faible ; 10=Élevé)	Les concurrents peuvent-ils nous copier ? (1=Facile ; 10=Difficile)	15+ = capacité stratégique & différenciateur probable
		10	5	15
		4	2	6
		2	4	6
		1	10	11
		1	1	2
		1	1	2



**Pour tout accompagnement
en Innovation & design
thinking, animation d'ateliers
de co-création et
identification des besoins de
formations, n'hésitez pas à
nous contacter :**

refaat.sahbi@umontreal.ca
438-863-8853

Formation continue

Université 
de Montréal