

Le diagnostic de compétences



UTILISATION

Réaliser un inventaire des compétences nécessaire à la bonne marche du projet

p. 39
p. 42

Descriptif

Tableau récapitulatif des compétences nécessaires à la bonne marche du projet.

Objectif

- Lister les compétences nécessaires au projet
- Distinguer les compétences acquises, des compétences potentielles à acquérir par le porteur de projet.

Déroulé

- Proposer le tableau vide en amont de la séance pour favoriser la réflexion individuelle.
- Pour compléter les compétences nécessaires, le porteur de projet remplira la colonne « sur quoi tu t'appuies pour dire que c'est acquis ? »
- L'ensemble du groupe peut être associé à la recherche des solutions pour les compétences non acquises.

Consigne au stagiaire pour remplir le tableau

Demander au stagiaire d'imaginer les compétences qu'il exigerait d'un gérant à embaucher en cas de remplacement sur l'exploitation.

Recommandations pédagogiques

Après la réalisation du tableau, il peut être fait une analyse de cohérence avec les visions précédentes du métier et du mode de vie, ainsi que sur les acceptations des compétences non acquises et du risque qu'elles engendrent dans le projet.

Domaine	Exemples	Sur quoi t'appuies-tu pour dire que c'est acquis ?	Quelles solutions apporter ?
Techniques	Maîtrise de la conduite de production Maîtrise de la commercialisation Maîtrise de l'administratif Maîtrise comptable Maîtrise de la gestion économique	Formation de 6 mois - peu - -	Accompagnement par un technicien Formation comptable
Personnalités	Capacité à gérer les incertitudes Capacité à supporter les rythmes de travail et leur fluctuation Réalisme professionnel	- Rythme similaire à une activité précédente -	
Groupe famille	Acceptation du projet professionnel au niveau travail avec la famille d'aujourd'hui Acceptation du projet professionnel au niveau travail avec la famille de demain Acceptation du projet professionnel au niveau revenu avec la famille d'aujourd'hui Acceptation du projet professionnel au niveau revenu avec la famille de demain		
Relations avec les partenaires professionnels	Clientèles Fournisseurs Voisinage Institutions		

Domaines de compétences	Les ressources (infos, moyens, compétences, ...) à mobiliser	Par quels moyens acquérir celles qui manquent ?
<p>L'ORGANISATION DANS LE TRAVAIL : Rigueur Planning Calendrier Pointes de travail Répartition du travail (cédant, les parents, l'associé..)</p> <p>LE BESOIN EN MAIN-D'ŒUVRE Main-d'œuvre disponible Périodes de besoin Quels besoins ? Moyen pour faire face (embauche, entraide, stagiaire, etc.)</p> <p>ADMINISTRATIF Papiers Informations et formations Statut juridique Relations extérieures</p> <p>CONDUITE TECHNIQUE DES PRODUCTIONS Terres Bâtiments Matériel Plantations Cheptel Autres (transformation fermière...)</p> <p>COMMERCE Organisation des ventes Choix d'un mode de commercialisation Négociation avec les clients (GMS...)</p> <p>COMPTABILITÉ GESTION Clôture des comptes en fin d'année Analyse des résultats Analyse autofinancement Analyse des dettes et créances Analyse de l'évolution de l'exploitation Étude financement La trésorerie, etc.</p> <p>ORGANISATION DES RESPONSABILITÉS Qui décide quoi, quand, en fonction de quoi ? Objectifs stratégiques. Hiérarchiser les décisions en stratégies : techniques, économiques, organisation. Suivi des demandes. Aides et prêts.</p>	<p>Sens des priorités Rigueur, rapide, connaît bien le métier donc efficace</p> <p>Prévoir à l'avance le besoin en main-d'œuvre dans les périodes de pointe Connaître les conditions d'embauche d'un salarié, les démarches à suivre</p> <p>Se tenir au courant des démarches administratives à effectuer</p> <p>Variet selon la production. Par exemple, ovins lait : savoir adapter l'alimentation à la période, transformation fromagère, connaître les procédés de fabrication et d'affinage, etc.</p> <p>Savoir sur quoi communiquer. Où vendre pour atteindre quels consommateurs ? Les normes en terme de vente (n° d'agrément...). Les éléments d'une négociation</p> <p>Apprentissage de la comptabilité. Fournir la gestion de chaque année pendant dix ans</p> <p>Identifier les pertes et les gains liés à ses choix. Accepter les pertes pour mieux assumer ses choix</p>	<p>Organisation du travail avec d'autres (gérer une équipe) à consolider avec une formation afocg. Visites chez d'autres agriculteurs.</p> <p>Rencontrer un salarié de la MSA sur les questions d'embauche.</p> <p>Apprendre à classer les documents. Apprendre à gérer l'urgent. Connaître les interlocuteurs qui peuvent renseigner.</p> <p>Approfondir la mécanique agricole (CFPPA), Comment mener telle ou telle production (voir fiches techniques ou technicien chambre d'agriculture, aller visiter un agriculteur (ayant cette production) Suivre un stage technique de transformation fromagère (syndicat AOC, ENIL...)</p> <p>Apprendre l'aspect commerce (gestion stocks, clientèles, facturation, promouvoir). Témoignages d'agriculteurs. Intervenant sur la négociation, les normes à respecter.</p> <p>Apprendre la comptabilité. Apprendre à analyser les résultats comptables. Comprendre ses chiffres et prévoir.</p> <p>À chaque décision importante, identifier les pertes et les gains.</p>