Chap 8 Le diagnostic des ressources et des compétences.

I/ L’analyse des ressources de l’entreprise

A/ La diversité des ressources

L’entreprise doit analyser le potentiel de ses ressource humaine en s’interrogeant sur la quantité et la qualité du personnel. Elle doit réaliser la pyramide des age.  
Il faut évaluer les ressources actuel ainsi que la capacité à accéder a des ressource nouvelle (emprunt ect).  
Il faut évaluer la position financière de l’entreprise.  
Il s’agit d’étudier les caractéristiques du maériel en terme d’age, de localisation et de flexibilité.  
La conjoncture acctuel contraint les entreprises a se tourner de plus en plus vers des investissements.   
Ces ressources immatériel correspondent au développement du secteur.  
L’accès au bon réseaux de distribution (e-commerce, ect) et la capacité a composé une offre adapté au besoins des clients.

B/ Pourquoi identifier des ressources stratégiques ?

Cette identification permet à l’entreprise de savoir quelle sont les ressources qui constituent les faiblesses et celle qui sont une force pour obtenir un avantage concurentiel. Comme l’environnement actuel et les facteurs de succès se transforme très rapidement, il ne suffit pas d’avoir un bon potentiel de ressource. Il faut que celui ci soit performant par rapport à la concurrence. S’adapter rapidement.

II/ L’analyse des compétences

A/ L’identification des compétences

1/ compétence individuelle

Savoir agir, pouvoir agir, vouloir agir.  
Ces compétence individuelle permet de comprendre et d’interpréter les problemes proffessionnel.

2/ Compétence collective

Façon dont l’entreprise utilise l’ensemble des savoirs des salariés. Lié à la qualité de l’info, au partage des connaissances. Nécessite un engagement important du management.

3/ La culture d’entreprise

Le dév des compétence de l’entreprise nécéssite des vision commune partager par l’enssemble des salariés. La culture est stratégique car elle véhicule les valeurs, développe le sentiment d’appartenance à l’entreprise. Ce qui sert de levier de motivation. Elle valorise l’image de l’entreprise. C’est une source de différenciation.

4/ Compétence transversales

Permet à l’entreprise de gérer au mieux les procéssus interne, juridique, création, ect.....

5/ compétence clés  
  
Relie toute les compétences. Ce sont des aptitudes essentiel que les entreprises doivent développer pour acquérir. Ce sont des éléments de survie et de réussite. Difficile a imiter. L’entreprise doit veiller à la protection de ses compétences grace au brevet et au licence, à l’innovation . Limiter le turnover.

B/ L’analyse de la chaine de valeur de porter

Met en evidence les différentes activité principale et de soutien qui sont à l’origine de la création de valeur pour le client. Les activité principal sont celle qui iplique la création matériel et la vente du produit ainsi que son transport jusqu‘au client. Les activités de soutien viennent à l’appui des activité principal.

Permet d’identifier les activités qui contribue le plus a la création de valeur pour le client et l’entreprise et de décider quelle sont les activités que l’entreprise doit prendreen charge et celle qu’elle doit externaliser.