

# Matrice de compétences du conseil

## E1 : Faire correspondre les compétences aux besoins de gouvernance

Utilisez cette matrice pour comparer les compétences actuelles à celles dont l'organisation a besoin. Repérez les lacunes pour orienter le recrutement et le développement du conseil.

Guide de notation : 3 = expertise approfondie | 2 = connaissance pratique | 1 = connaissance de base | vide = aucune connaissance

Organisation : \_\_\_\_\_

Date : \_\_\_\_\_

Rempli par : \_\_\_\_\_

| Domaine de compétence                           | Adm. 1 | Adm. 2 | Adm. 3 | Adm. 4 | Adm. 5 | Adm. 6 | Lacune ? |
|-------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|----------|
| Gestion financière                              |        |        |        |        |        |        |          |
| Droit et risque                                 |        |        |        |        |        |        |          |
| Connaissance du secteur                         |        |        |        |        |        |        |          |
| Stratégie et planification                      |        |        |        |        |        |        |          |
| RH et gestion des personnes                     |        |        |        |        |        |        |          |
| Communications et marketing                     |        |        |        |        |        |        |          |
| Technologie et numérique                        |        |        |        |        |        |        |          |
| Lien avec la communauté                         |        |        |        |        |        |        |          |
| Collecte de fonds et développement des affaires |        |        |        |        |        |        |          |
| Représentation et relations gouvernementales    |        |        |        |        |        |        |          |
| Expérience vécue                                |        |        |        |        |        |        |          |
| Autre : _____                                   |        |        |        |        |        |        |          |

Notes et priorités :

Révisez cette matrice au moins une fois par année et chaque fois qu'un poste d'administrateur devient vacant. Orientez le recrutement vers les lacunes plutôt que vers des personnes semblables aux administrateurs actuels.