

The background features several decorative teal elements: a thin line that curves from the top left towards the center, another thin line that curves from the top right towards the center, and a solid teal shape in the bottom right corner with rounded corners.

La gestion des compétences au sein de l'administration fédérale

Table des matières

1. Pourquoi la gestion des compétences

2. La gestion des compétences et les processus RH

3. Le modèle de compétences

4. Les profils de compétences

5. Outils



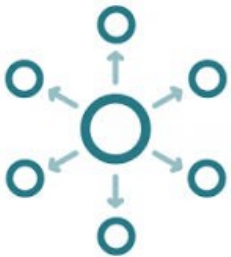
1. Pourquoi la gestion des compétences

1. Pourquoi la gestion des compétences



Elle est clé pour l'**ORGANISATION** puisqu'elle lui permet :

- D'attribuer les bonnes missions aux bonnes personnes et d'identifier les compétences à développer ;
- D'anticiper le besoin en compétences futures à la lumière des grands défis des organisations.



Elle est clé pour les **DIRIGEANT.ES** puisqu'elle leur permet :

- De cartographier les compétences nécessaires à la réalisation des missions de l'équipe.
- D'identifier les compétences présentes et les compétences encore à développer dans l'équipe.
- De faire évoluer les compétences de l'équipe pour réaliser les défis de demain et saisir des opportunités.



Elle est clé pour les **COLLABORATEURS.TRICES** puisqu'elle leur permet :

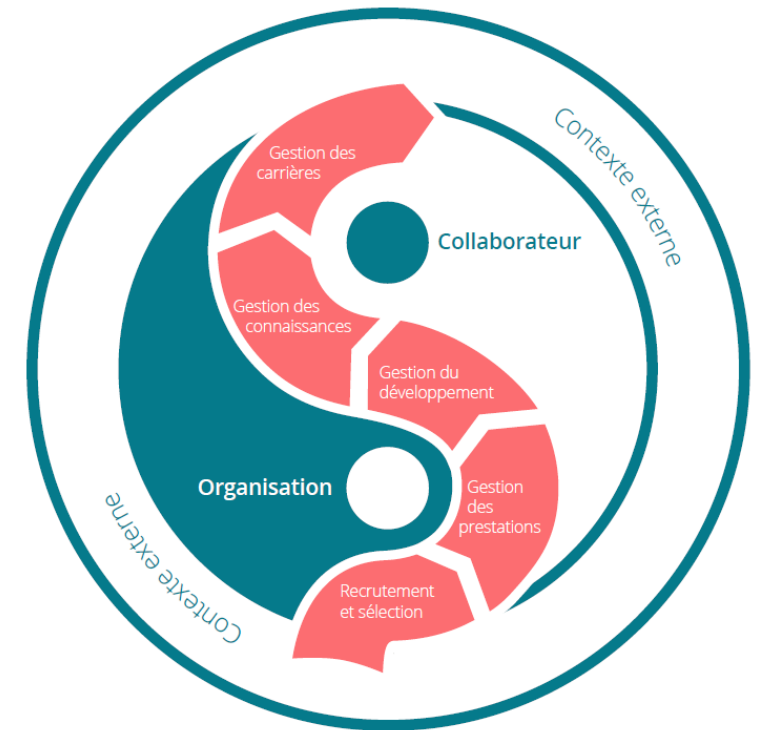
- D'identifier leurs compétences acquises et les compétences à développer.
- Se développer en continu sur les compétences actuelles et futures.
- Faire partie d'une organisation apprenante.



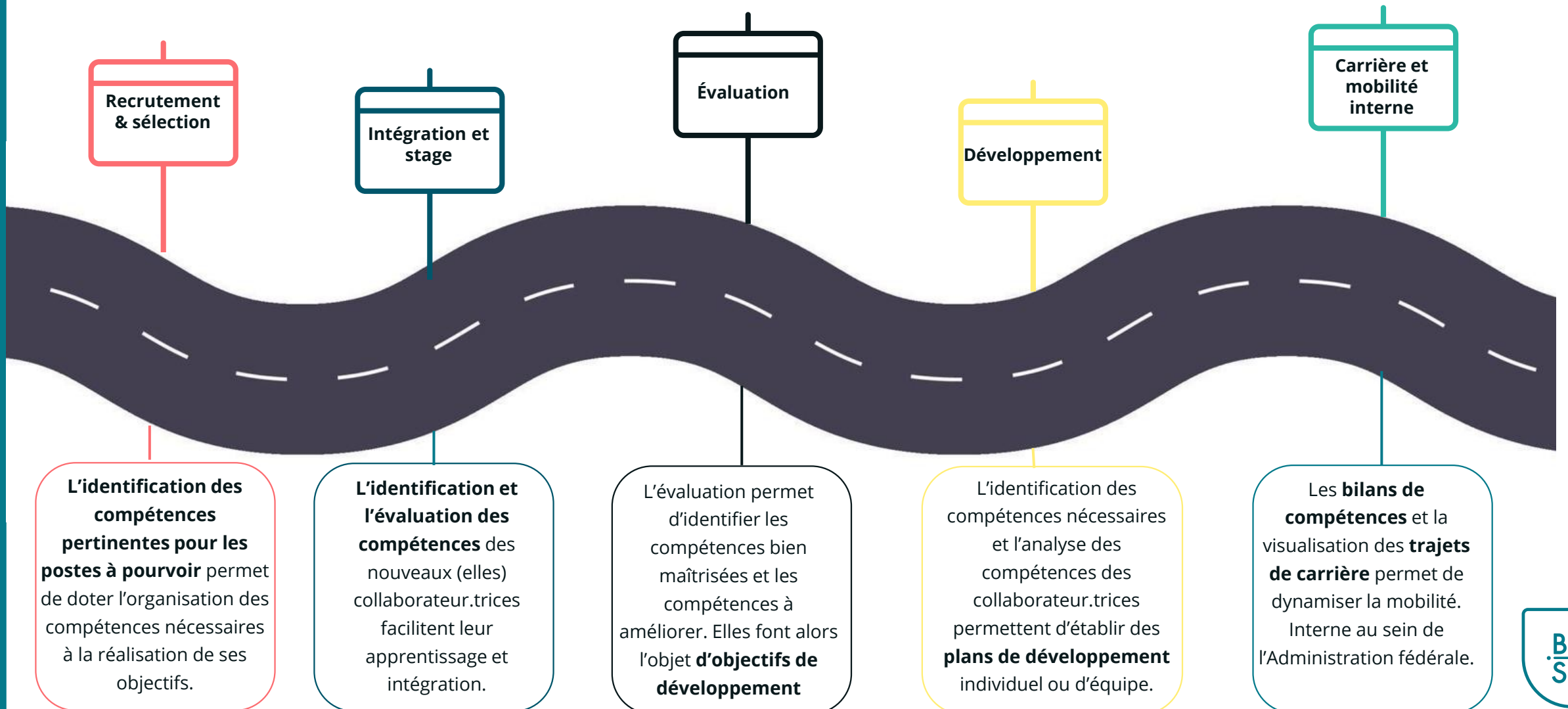
2. Les processus RH

2. La gestion des compétences et les processus RH

La gestion des compétences forme le **socle commun** pour une **gestion intégrée** des différentes missions de la gestion des ressources humaines qui soutiennent le développement de l'organisation et des individus tout au long de leur carrière.



2. La gestion des compétences et les processus RH

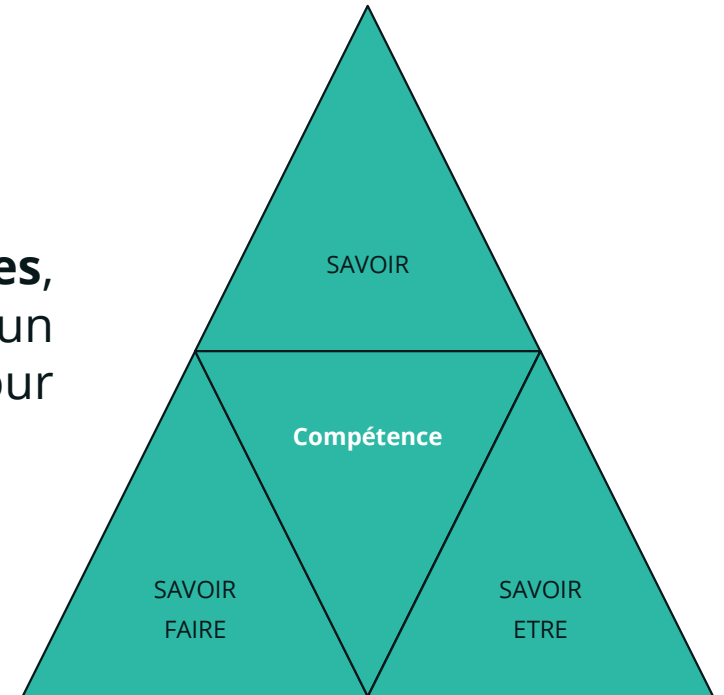




3. Le modèle de compétences

Compétence - définition

Une compétence est un ensemble cohérent **d'aptitudes**, **d'attitudes** et de **connaissances** qui s'expriment dans un **comportement observable** et qui ont une valeur prédictive pour l'accomplissement efficace d'une fonction/d'un rôle précis(e).



Le modèle de compétences

Principes clés:

- **Simple** : un modèle facile à utiliser.
- **Flexible** : un modèle qui peut être appliqué de manière flexible dans différents processus RH.
- **Intégré** : un modèle intégré dans les différents processus RH et qui intègre aussi la vision du leadership et les valeurs de l'administration fédérale.
- **Orienté vers le client** : un modèle qui répond aux besoins des utilisateurs.
- **Orienté vers l'avenir** : un modèle qui tient compte des compétences 'future proof' telles que la pensée critique, la créativité, la collaboration, l'apprentissage actif et tout au long de la vie, les aspects digitaux ...

Être orienté résultats

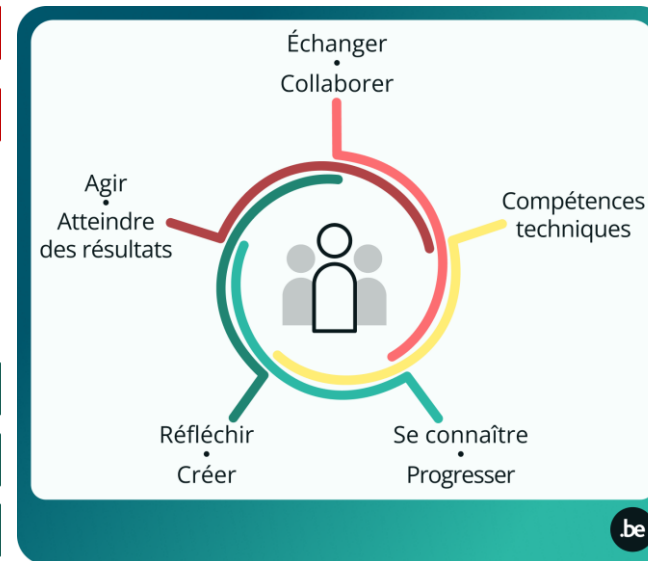
Être orienté solutions

Être orienté client

Penser de manière critique

Penser de manière créative

Développer une vision



Communiquer

Collaborer

Guider

Se connaître

Se développer

Faire preuve d'agilité

Compétences comportementales

Le modèle de compétences de l'administration fédérale se compose de **12 compétences** comportementales organisées en **4 groupes** :

Réfléchir et Créer	Echanger et collaborer	Agir et atteindre les résultats	Se connaître et progresser
Penser de manière critique	Communiquer	Etre orienté solutions	Se connaître
Penser de manière créative	Collaborer	Etre orienté résultats	Faire preuve d'agilité
Développer une vision	Guider	Etre orienté client	Se développer

Ces compétences comportementales sont définies et déclinées dans le **dictionnaire de compétences** en:



Niveaux de maîtrise

représentent une échelle de progression en termes de complexité et d'impact



Indicateurs de comportement

décrivent concrètement et spécifiquement comment une compétence générique peut être observée.

Compétences techniques

Les compétences techniques regroupent les **savoirs** et les **savoir-faire** qui sont, d'une part, les connaissances techniques et les expertises, et d'autre part, l'art d'appliquer des connaissances, et des apprentissages à une situation donnée et dans un contexte déterminé.

Elles sont divisées en 2 types : **Métier** et **Support** et sont structurées sur la base des catégories de métier.

Etant donné la **diversité** des domaines d'expertise, il n'existe pas de répertoire exhaustif des compétences techniques.

METIER	DESCRIPTION	NIVEAU DE MAITRISE	DETAILS
Réglementations / Législations			
Méthodologies / Procédures internes			
Aptitudes techniques			
Contexte interne et externe			

SUPPORT	DESCRIPTION	NIVEAU DE MAITRISE	DETAILS
Applications bureautiques			
Logiciels spécifiques			
Matériel / outil / outillage			
Langues			
Techniques d'expression écrite			
Techniques d'expression orale			



4. Les profils de compétences

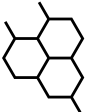



Les profils de compétences - définition

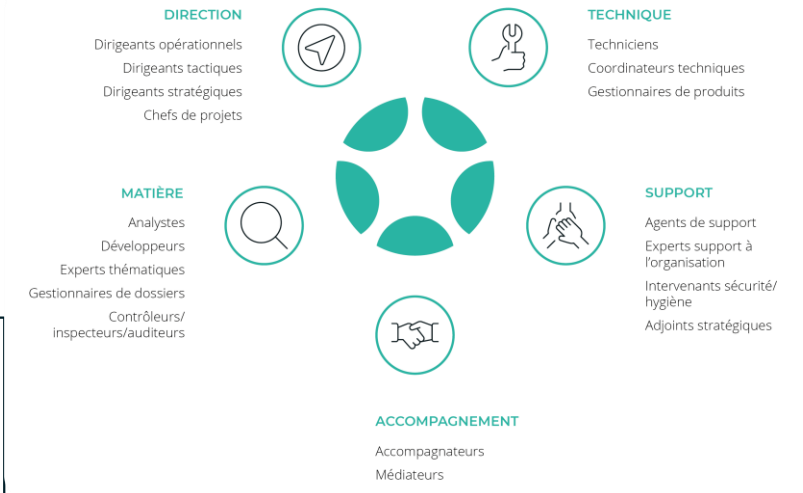
Un profil de compétences est composé d'une **sélection** de **compétences comportementales** et de **compétences techniques** mettant en évidence les attentes de l'administration fédérale vis-à-vis de ses collaborateurs en matière de compétences. Le profil de compétences porte sur le « **comment** » réaliser le « **quoi** » indiqué dans la description de fonction.

Les profils de compétences comportementales

Les profils de compétences comportementales sont intégrés dans les définitions des familles de fonctions et peuvent directement être associés aux fonctions qui appartiennent à ces familles.

On retrouve dans les profils:

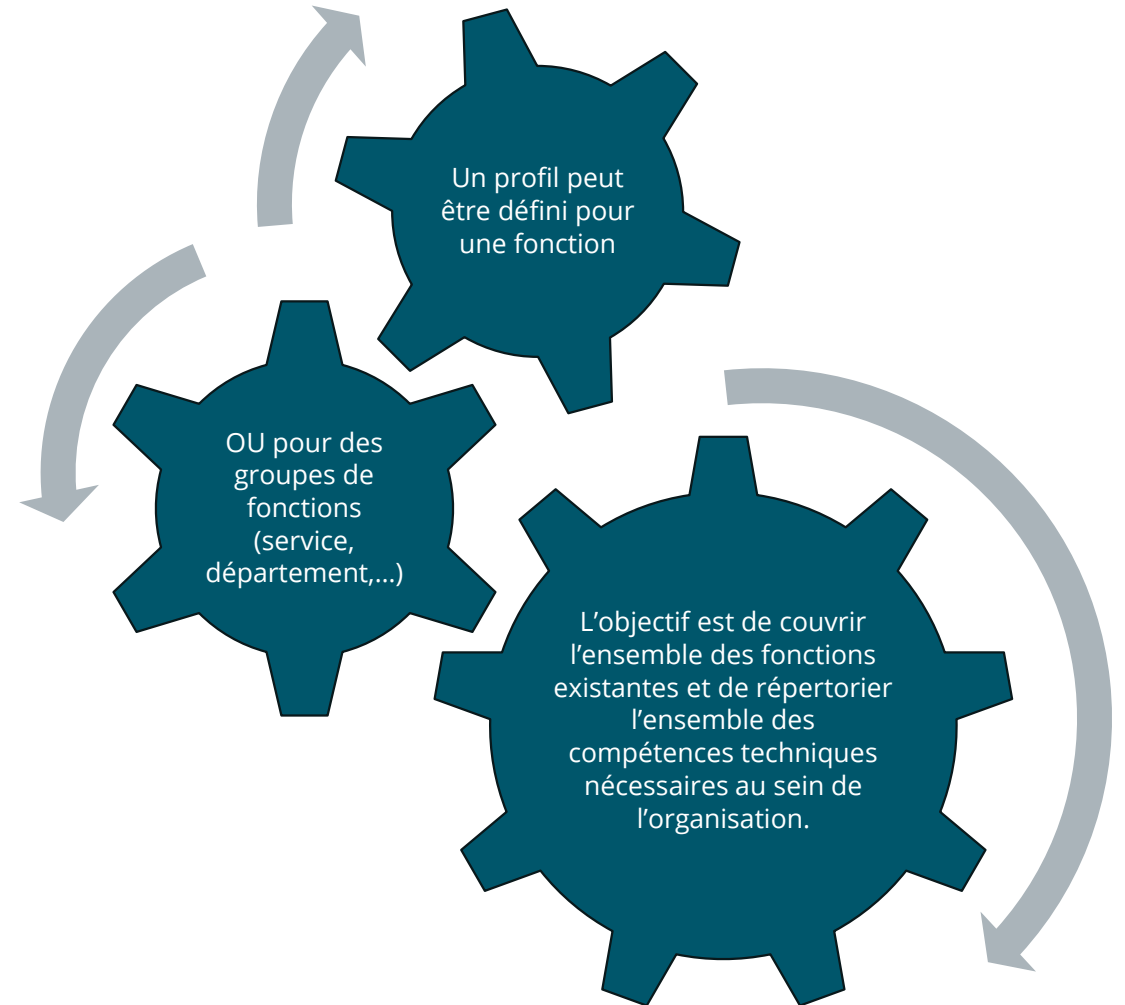
 <p>Les compétences Les compétences des 4 groupes sont représentées (excepté 'développer une vision' et 'guider' pour certaines fonctions)</p>	 <p>Les niveaux de maîtrise Pour chacune des compétences du profil, est associé un niveau de maîtrise spécifique.</p>
 <p>Les indicateurs de comportement Les indicateurs de comportement sont élaborés par niveau de maîtrise.</p>	 <p>Les compétences distinctives Il s'agit de compétences qui sont au cœur de la famille de fonctions, qui la distinguent d'une autre. Elles n'ont pas de valeur contraignante.</p>



Les profils de compétences techniques

Les compétences techniques sont identifiées en tenant compte des compétences nécessaires et suffisantes à l'exercice de la fonction, et non le titulaire de la fonction et ses qualités intrinsèques

- ✓ Les compétences techniques identifiées sont regroupées dans un profil de compétences techniques.
- ✓ Contrairement à ce qui existe pour les compétences comportementales, il n'existe pas de profil standard pour compéte





5. Les outils

Les outils de support

- ✓ Présentations générales (Powerpoint)
- ✓ Guide méthodologique sur le modèle de compétences de l'administration fédérale
- ✓ e-Learning sur le modèle de compétences
- ✓ Dictionnaire des compétences
- ✓ Grille des profils de compétences comportementales
- ✓ Grille d'expertise technique
- ✓ Cartes compétences
- ✓ Profils de compétences comportementales (présentation interactive)
- ✓ Familles de fonctions + outil d'attribution d'une description de fonction à une famille
- ✓ Guide méthodologique sur les descriptions de fonctions, les familles de fonctions et la cartographie fédérale

Retrouvez tous les outils de support sur [le site de BOSA](#).

Questions et informations complémentaires

Le SPF Stratégie et Appui vous soutient dans l'implémentation de la gestion des compétences au sein de votre organisation. Vous pouvez nous contacter via le [formulaire de contact](#)