Contexte pour comprendre, interpréter et utiliser le profil de compétences de la collectivité de l'évaluation dans la fonction publique fédérale

Objectif

Le présent document brosse le contexte pour comprendre, interpréter et utiliser le profil de compétence de la collectivité de l'évaluation dans la fonction publique fédérale en répondant aux questions suivantes :

- Que sont les compétences ?
- En quoi consiste le profil de compétences pour la collectivité de l'évaluation de la fonction publique fédérale ?
- À quelles fins peut servir le profil de compétences ?

Les renseignements qui figurent dans le présent document sont tirés des sources suivantes :

- Aperçu du Cadre de gestion axée sur les compétences dans la fonction publique du Canada, publié par le Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) et la Commission de la fonction publique (CFP) en décembre 1999, http://publiservice.tbs-sct.gc.ca/HR_CONNEXIONS_RH/sigs/CBHRM/framework_cbm/siglist_e.html, et
- Profil global de compétence (PGC) : Un modèle, publié par le Centre de psychologie du personnel (CPP) de la CFP en juin 1996, http://publiservice.gc.ca/hr/ppc/wcp/competencies_model_e.htm .

Contexte

Les Centres d'excellence en évaluation et en vérification interne au Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) sont voués à contribuer au recrutement et au perfectionnement des évaluateurs et des vérificateurs internes de la fonction publique fédérale. Dans le cadre de cet engagement, les Centres ont retenu à contrat les services de la Division de la recherche et du perfectionnement du Centre de psychologie du personnel (CPP) de la Commission de la fonction publique (CFP) pour élaborer les profils de compétences des évaluateurs et des vérificateurs internes.

Le projet visait à élaborer des profils qui pourraient «appuyer *l'élaboration de stratégies et de plans aux fins du recrutement et du perfectionnement professionnel, sous la supervision des Centres d'excellence en évaluation (CEE) et en vérification interne (CEVI)* ». Le projet englobait la conception, les essais, la réalisation et l'analyse d'une étude sur la situation démographique et sur les compétences, ainsi que l'élaboration, la mise à l'essai et la validation des profils de compétences.

Un comité directeur a été créé pour préciser l'orientation stratégique du projet. En sont membres Myra Conway, directrice générale de l'examen, ministère des Pêches et des Océans ; Mario Bot, directeur de la vérification interne, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international ; Heather Hopwood, gestionnaire de la mesure du rendement, Agence canadienne d'inspection des aliments ; Janet Harrison, directrice du perfectionnement de la collectivité, CEVI, SCT ; et Nancy McMahon, gestionnaire du renforcement de la capacité, CEE, SCT. Le Comité a déterminé que, conformément à l'objectif du projet, les profils de compétences ne devaient pas servir à l'évaluation du rendement.

Le CPP a établi le modèle des profils de compétences pour les collectivités de la vérification interne et de l'évaluation de la fonction publique fédérale d'après les quatorze compétences qui constituent le profil de compétence en leadership de la fonction publique, un cadre publié par le SCT et la CFP pour cerner les principaux aspects d'un bon rendement au niveau de la gestion. Grâce à des consultations exhaustives auprès de cadres et de professionnels des domaines de la vérification interne et de l'évaluation partout dans la fonction publique, le CPP a adapté le profil des compétences en leadership pour saisir la culture, les valeurs, les buts et les défis propres aux collectivités de la vérification interne et de l'évaluation.

On peut trouver des renseignements sur le profil des compétences en leadership de la fonction publique à l'adresse suivante :

http://publiservice.srv.gc.ca/hr/ppc/profile/profile_main_e.htm.

Que sont les compétences ?

Au fin du profil de compétences, les compétences renvoient à ces caractéristiques d'une personne qui lui permettent d'offrir un très bon rendement ou d'afficher un comportement très satisfaisant au travail. On peut dire que les compétences diffèrent des qualités de deux manières importantes :

Tout d'abord, les compétences sont reliées aux objectifs stratégiques et aux capacités de l'organisation.

Ensuite, les compétences peuvent servir à suivre le rendement dans tous les domaines des ressources humaines, tant de la formation, du perfectionnement, de la gestion du rendement que de la planification de la relève, et non pas simplement du renouvellement des effectifs. Toutefois, elles n'ont pas à s'appliquer à tous ces domaines simultanément. La plupart des organisations ont d'abord commencé par appliquer les profils de compétence aux initiatives de formation et de perfectionnement, puis à la planification des ressources humaines. Ce n'est qu'une fois que leurs employés furent à l'aise pour utiliser les compétences pour guider les activités de formation et de perfectionnement que les organisations ont appliqué le profil à l'évaluation du rendement.

En quoi consiste le profil de compétences pour la collectivité de l'évaluation de la fonction publique fédérale ?

Un «profil de compétence» regroupe un ensemble de compétences et de comportements connexes se rapportant directement au travail devant être accompli. Le profil de compétence de la collectivité de l'évaluation de la fonction publique fédérale décrit les caractéristiques générales considérées importantes pour bien exécuter les tâches dans le domaine de l'évaluation aux niveaux professionnels subalterne, intermédiaire et supérieur (exclusion faite des postes de cadres ou de niveaux équivalents).

À quelles fins peut servir le profil de compétences ?

Le profil de compétences est un outil auquel les ministères et les gestionnaires peuvent avoir recours pour rebâtir l'effectif de l'évaluation. En général, plus le profil est utilisé dans des domaines variés de gestion des ressources humaines, plus son impact se fait sentir.

RECRUTEMENT

Le profil est utile pour mener des initiatives de recrutement, centralisées ou non. Une application systématique du profil à l'échelle d'une collectivité garantit que les évaluateurs recrutés répondent à une gamme commune de normes partout dans la fonction publique fédérale. Lorsque le profil est appliqué à des candidats préqualifiés, il permet de réaliser les objectifs plus vastes de la collectivité (par ex. de répondre aux exigences de mobilité) et de combler les besoins particuliers de ministères.

FORMATION ET PERFECTIONNEMENT

Pour des gestionnaires et le personnel individuel, le profil peut servir à cerner les compétences nécessaires qui doivent être développées pour exécuter les tâches, que ce soit à l'échelle de l'organisation ou du titulaire. Lorsque le profil est appliqué systématiquement à l'échelle de toute une collectivité au sein de la fonction publique fédérale, il maximise l'utilisation des ressources consacrées au perfectionnement et à l'exécution de programmes de formation et d'apprentissage qui ciblent des domaines communs devant être perfectionnés.

CRÉATION D'ÉQUIPES

Le profil peut être utilisé en parallèle avec des listes de points forts et de besoins de perfectionnement d'employés pour créer des équipes solides qui possèdent l'agencement de compétences nécessaire pour atteindre les objectifs d'un projet, tout en harmonisant les points forts de l'équipe et les besoins de perfectionnement de ses membres.