

EXPÉRIMENTATIONS DE LA GRILLE RECTEC+ : GRILLE D'ENTRETIEN DU CONSEIL RÉGIONAL DE LA FORMATION - DG

Contexte de l'expérimentation

Le Conseil régional de la formation construit son expertise et ses missions autour de 3 grands axes : Carrefour, accompagnement et information.

Dans sa mission d'accompagnement, le CRF accompagne les pouvoirs locaux et provinciaux dans leur démarche d'implémentation d'une politique RH intégrée dans leur gestion à travers des coachings et des outils.

Dans cette optique, le CRF propose un **programme de coachings** élaboré autour des processus RH des pouvoirs locaux et provinciaux et met à leur disposition une série d'**outils** pour développer les compétences, le savoir-faire et le savoir-être de leurs agents.

Le module Start RH est un module adapté aux besoins des DG et DRH nouvellement entré en fonction proposant de découvrir les spécificités de la fonction publique locale (statuts, autonomie locale, principes généraux et système d'évolution de carrière, etc.). Le module Start RH repose sur 4 grands objectifs : Découvrir les spécificités de la fonction publique locale, découvrir le rôle de RH, ses missions et ressources, développer les compétences managériales et les softs skills et enfin, partager entre pairs.

La première session du module vient de se terminer, une deuxième session s'ouvre sur l'année académique 2021-2022.

Les constats établis sont :

- Le besoin de référentiels pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.
- Il n'y a que très peu de prise en compte des soft skills et des compétences transversales dans le cadre de recrutement et des procédures d'évolution de carrière dans la fonction publique locale belge.
- L'actualité (Covid) impacte le positionnement professionnel et certaines fonctions, avec la nécessité de repositionner certains agents.

Les résultats obtenus de l'expérimentation serviront à la réflexion initiée dans la fonction publique locale sur :

- D'une part, le besoin en formation et l'accompagnement RH global des cadres de la fonction publique locale dans une approche orientée de plus en plus vers l'identification de compétences transversales avant le développement de compétences techniques.

- D'autre part, sur l'évolution des métiers au sens où la digitalisation entraîne une redéfinition des profils de compétences des métiers.

Contours de l'expérimentation

Question de départ :

Quels sont les besoins en compétences transversales pour les postes de cadre de la fonction publique locale (DG/DRH) et comment adapter l'offre de formation et l'accompagnement du CRF ?

Livrable attendus :

Etablir un bilan de compétences transversales prioritaires par un auto-positionnement sur le référentiel RECTEC+ afin d'identifier les besoins en formation de cadres de l'administration publique locale – niveau communal (niveau 7-8 du CEC) et de réfléchir sur les offres de formations adéquates.

Temporalité justifiant le contexte de l'expérimentation :

Année académique (Septembre 2021)

Finalité de l'expérimentation

- Définir les besoins en formation et en accompagnement professionnel par un auto positionnement sur le référentiel de compétences.
- Utiliser le référentiel RECTEC+ comme cadre de référence pour aider les cadres à analyser leurs pratiques professionnelles pour identifier les compétences mobilisées, les compétences à mobiliser et les développer.

Outils

- Répertoire des compétences transversales : carte évidée niveaux 4 à 8, carte pleine niveaux 4 à 8.
- Répertoire des situations de travail.
- Grille d'analyse des activités significatives CRF (autonomie - responsabilité - complexité - fréquence)
- Document JM de Kettlele (niveaux CEC : autonomie - responsabilité - complexité - fréquence)
- Exercice préparatoire en amont de l'entretien

Méthodologie de l'entretien

Entretien individuel avec les DG et DRH

Avant l'entretien :

Phase préparatoire avec les DG et DRH :

1. Présentation du projet RECTEC et objectifs de l'expérimentation
2. Travail préparatoire à l'entretien : carte d'identité DG/DRH + Réflexion sur leurs situations de travail et les compétences transversales qu'ils mobilisent.

Pendant l'entretien :

Temps 1 :

Présentation de l'équipe, du projet, du référentiel et de la grille d'entretien à l'interviewé.

Présentation du répondant (organigramme, ancienneté et formation initiale)

Temps 2 :

Identification et explicitation de situations de travail (reprises ou non des fiches de poste) et des compétences transversales qui y sont mobilisées

2.a) Quelles sont vos situations de travail habituelles et routinières (cœur de métier) ?

2.b) Quelles sont vos situations de travail critiques ?

Les situations critiques sont par exemple des situations exceptionnelles pour lesquelles vous avez dû vous adapter.

Les interroger d'une part sur des situations habituelles et routinières pour identifier les compétences transversales qu'ils mobilisent dans le cadre de ces situations et d'autre part sur des situations critiques plus difficiles qui peut être amènent la mobilisation d'autres compétences. Donc également définir avec eux les compétences transversales qu'ils mobilisent dans le cadre de ces situations critiques.

⇒ Développer les situations au travers du questionnaire d'explicitation

Questionnaire basé sur les 4 critères définis (autonomie, responsabilité, fréquence, complexité) : je fais ça, ça dans l'optique de ça avec quelle autonomie ou responsabilité,... ? Avec qui, comment ? Selon quelle fréquence (journalière, hebdomadaire, mensuelle, ponctuelle-prévue, ponctuelle imprévue)? Et avec quel degré de complexité (nombre d'intervenants, multiplicité des actions, enjeux pour le service, quantité des prises de décision, etc. ?

Temps 2bis :

Analyse des compétences transversales et priorisation

Pour chacune de ces situations de travail, identifiez les compétences transversales que vous mobilisez. Sélectionnez dans la liste, celles que vous mobilisez prioritairement dans vos activités de travail et illustrez la manière dont vous mobilisez cette compétence.

→ Permet d'avoir une vue globale de vos compétences transversales prioritaires.

Temps 2bis' :

Graduation des compétences transversales et analyse des descripteurs de compétences.

⇒ Reprendre le document 1 et 2 Rectec pour qu'ils comprennent la manière dont a été pensée la graduation.

>> Pouvez-vous vous positionner sur le palier des compétences afin de déterminer à quel degré vous mobilisez ces compétences.

A quel niveau la compétence est-elle mobilisée ?

Les amener à positionner ces compétences sur les paliers.

Temps 3 :

Analyse des besoins en formation et bilan de compétences transversales

1° Analyse des compétences transversales (celles que vous mobilisez mais également celles que vous souhaitez développer) → Adapter notre offre de formation.

2° Questionner sur l'utilisation du référentiel avec leur équipe → comment est-ce que ça pourrait les aider dans le cadre de leurs recrutements ou prises de poste de certains agents ?

→ Avoir une réflexion avec eux au niveau de leurs collaborateurs et de l'usage du référentiel.