



Expérimentation

LES ÉTAPES DE L'ENTRETIEN

CADRE DE L'ENTRETIEN

1
ÉTAPE

LE CRF ET SON
IMPLICATION DANS
LE PROJET RECTEC+

2
ÉTAPE

PRÉSENTATION DU
PROJET RECTEC+
ET DU
RÉFÉRENTIEL DE
COMPÉTENCES

3
ÉTAPE

FINALITÉ ET
OBJECTIFS DE
L'EXPÉRIMENTATION

4
ÉTAPE

PRÉSENTATION DU
DÉROULÉ DE
L'ENTRETIEN ET
DES OUTILS

L'ENTRETIEN

5
ÉTAPE

CARTE D'IDENTITÉ
DU RÉPONDANT

6
ÉTAPE

DESCRIPTION DES
SITUATIONS
SIGNIFICATIVES
(situations
habituelles et
critiques)

7
ÉTAPE

PRIORISATION DES
COMPÉTENCES
TRANSVERSALES

8
ÉTAPE

GRADUATION DES
COMPÉTENCES
TRANSVERSALES

9
ÉTAPE

CONCLUSION

1. LE CRF ET SON IMPLICATION DANS LE PROJET

Le CRF participe activement à la mise en adéquation des compétences requises pour les agents des pouvoirs locaux avec leurs différents positionnements dans les dispositifs d'enseignement, de formations, de VAE et de validation des compétences.

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 notamment en lien avec le développement de compétences, savoir-faire et le savoir-être.

1

Le besoin d'objectiver et de reconnaître les compétences transversales est aujourd'hui largement plébiscité par les employeurs, les professionnels de l'éducation et la formation, et depuis peu par ceux de la certification, y compris universitaire.

2

Besoin de référentiels pour la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

3

Réflexion sur la place 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.

4

Actualité (Covid) qui impacte le positionnement professionnel et certaines fonctions, avec la nécessité de repositionner certains agents.

2. PRÉSENTATION DU PROJET RECTEC+ ET DU RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

CADRE DE L'ENTRETIEN

Reconnaître les compétences transversales en lien avec l'employabilité et les certifications (RECTEC)

Le projet RECTEC+ (2019-2021) fait suite au projet **RECTEC (2016-2018)** visant à favoriser l'employabilité par la **reconnaissance des compétences transversales** et leur mise en correspondance avec les certifications professionnelles.

Il répond aux besoins des professionnels de l'éducation-formation certification et orientation de se doter **d'outils d'évaluation gradués** qualitativement et adossés au **Cadre Européen des Certifications (CEC)**.

L'enjeu principal de RECTEC repose sur la création et l'utilisation d'un **référentiel de compétences** commun au système d'acteurs œuvrant pour l'insertion et la certification professionnelles.

Partenaires : acteurs du champ de l'insertion et de la formation professionnelle (universitaire, privé et public) de Belgique, France, Luxembourg et Roumanie. GIP-FCIP de l'Académie de Versailles (Porteur de projet), Université de Galati, Université du Luxembourg, Université du Mans, Webhelp (Roumanie), Institut régional de l'administration de Lyon, Forem, CRF.

2. PRÉSENTATION DU PROJET RECTEC+ ET DU RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

Un référentiel de compétences pour les niveaux 5 à 8 du cadre européen des certifications

- Les partenaires ont produit une carte de 12 compétences transversales graduées (réparties sur 3 pôles) en corrélation avec les quatre premiers niveaux du Cadre européen des certifications.
- La nécessité de poursuivre le travail sur les niveaux 5 à 8 du Cadre européen des certifications est rapidement apparue.

[Compétences transversales Niveaux 1 à 8 CEC](#)

2. PRÉSENTATION DU PROJET RECTEC+ ET DU RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

Le principe de graduation des compétences et les critères de progression

Le référentiel de compétences repose sur le principe de **graduation des compétences** > les compétences sont graduées sur base de critères et d'indicateurs génériques (l'autonomie, la responsabilité et la complexité de la tâche déterminent le niveau de progression).

La graduation des compétences transversales par cercles permet de reconnaître des compétences partiellement maîtrisées et celles à développer pour atteindre les niveaux supérieurs du CEC > Niveau 1 à 4 du CEC (RECTEC 1) et jusqu'à 8 (RECTEC+).

Caractéristiques paliers 1 à 8



2. PRÉSENTATION DU PROJET RECTEC+ ET DU RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

CADRE DE L'ENTRETIEN

Une approche intégrée qui imbrique et distribue les composantes techniques/spécifiques





3. FINALITÉS ET OBJECTIF DE L'EXPÉRIMENTATION

CADRE DE L'ENTRETIEN

OBJECTIF DE L'EXPÉRIMENTATION

L'entretien pour objectif d'établir un bilan de compétences transversales prioritaires afin d'identifier les besoins en formation et de réfléchir sur les offres de formations adéquates.

Le référentiel RECTEC+ servira d'outil d'auto-positionnement pour aider les cadres à analyser leurs pratiques professionnelles et à identifier les compétences transversales qu'ils mobilisent, celles qu'ils souhaitent mobiliser et celles qu'ils souhaitent développer.

4. DÉROULEMENT DE L'ENTRETIEN



Durée : 1h – 1h30



ENREGISTREMENT



ANONYMAT

DOCUMENTS NÉCESSAIRES POUR L'ENTRETIEN

- Fiches de poste
- L'exercice préparatoire

CADRE DE L'ENTRETIEN

5. CARTE D'IDENTITÉ DU RÉPONDANT

Pourriez-vous vous présenter brièvement ?

- Votre poste (titre exact)
- Votre place dans l'organisation (organigramme – N+1 ; N+2, N-1, etc.)
- Votre ancienneté
- Votre expérience professionnelle antérieure
- Votre formation initiale

6. SITUATIONS DE TRAVAIL

Explicitation des situations de travail : détails des situations pour faire ressortir les compétences que vous mobilisez

A partir de votre fiche de poste ou non, pouvez-vous nous spécifier :

a) vos situations de travail cœur de métier (habituelles et routinières) ?

b) vos situations de travail critiques (exceptionnelles) ?

>> Pouvez-vous nous décrire ces situations de travail ?

Sur base de 4 critères : degré de responsabilité, degré d'autonomie, degré de complexité, fréquence.

Détaillez le plus possible cette activité (LT-CT ?) : décrivez le contexte de l'activité, le cadre, les tâches associées, la quantité d'informations à gérer, le nombre d'intervenants, les interactions, les connaissances nécessaires, les difficultés auxquelles vous êtes confronté(e), etc.

Description : Que faites-vous en situation. Que faites-vous pour gérer telle ou telle situation ? Qu'est-ce que vous faites en premier ? Comment vous vous y êtes pris ? Techniquement il s'agit de recueillir le flux de l'activité telle qu'elle s'est déployée en situation.

L'ENTRETIEN

7. Compétences prioritaires

PÔLES DE COMPÉTENCES		
ORGANISATIONNEL	COMMUNICATIONNEL	RÉFLEXIF
1. Piloter et/ou organiser l'activité	5. Communiquer à l'oral en une ou plusieurs langues	9. Traiter des informations et des savoirs
2. Agir face à l'imprévu	6. Prendre en compte les usages sociaux et culturels	10. Assurer les procédures et la qualité
3. Coopérer et favoriser la collaboration	7. Communiquer à l'écrit en une ou plusieurs langues	11. Construire son parcours professionnel
4. Gérer des données mathématiques, budgétaires et statistiques	8. Utiliser les ressources numériques	12. Développer des compétences

Compétences 1 à 12	Priorisation/ Description
1 Piloter et/ou organiser l'activité	
2 Agir face à l'imprévu	
3 Coopérer et favoriser la collaboration	
4 Gérer des données mathématiques, budgétaires et statistiques	
5 Communiquer à l'oral en une ou plusieurs langues	
6 Prendre en compte les usages sociaux et culturels	
7 Communiquer à l'écrit en une ou plusieurs langues	
8 Utiliser les ressources numériques	
9 Traiter des informations et des savoirs	
10 Assurer les procédures et la qualité	
11 Construire son parcours professionnel	
12 Développer des compétences	

Quelles sont les compétences transversales prioritaires que vous mobilisez ?

Sélectionnez parmi la liste de compétences transversales (3 à 5) que vous mobilisez prioritairement dans vos activités de travail. Et expliquez brièvement comment est mobilisée cette compétence au sein de vos activités.

8. GRADUATIONS DES COMPÉTENCES

Maintenant que vous avez explicité les situations de travail qui mobilisent les compétences transversales, nous allons interroger les indicateurs de compétences. En d'autres termes, il s'agit de savoir à quel niveau la compétence est mobilisée.

COMPÉTENCE 1

ORGANISER/ PILOTER SON ACTIVITÉ

Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
Adapte son organisation aux exigences d'une situation	Prévoit et organise son activité et/ou celle de son équipe	Coordonne et suit les activités de son équipe	Planifie et supervise l'activité d'une ou plusieurs équipes	Élabore les orientations stratégiques de l'organisation et garantit leur mise en œuvre	Conçoit et/ou valide des perspectives stratégiques globales

Commentaires

Pouvez-vous justifier votre choix par des exemples ? Qu'est-ce qui explique ce positionnement ?

8. GRADUATIONS DES COMPÉTENCES

Sur base des compétences priorisées, à quel niveau pensez-vous les mobiliser dans vos situations de travail ?

COMPÉTENCE 2

AGIR FACE À L'IMPRÉVU

Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
Met en œuvre la procédure adaptée aux problèmes courants liés à son activité	Résout des problèmes courants dans son activité et/ou celle de son équipe	Identifie et évalue des situations-problèmes imprévues, préconise des solutions	Evalue et entérine des solutions relatives aux situations -problèmes imprévues	Elabore des procédures adaptées aux situations exceptionnelles	Crée des stratégies d'anticipation et de gestion de risques nouveaux ou émergents

Commentaires

Pouvez-vous justifier votre choix par des exemples ? Qu'est-ce qui explique ce positionnement ?

8. Graduations des compétences

Sur base des compétences priorisées, à quel niveau pensez-vous les mobiliser dans vos situations de travail ?

COMPÉTENCE 3

COLLABORER ET FAVORISER LA COLLABORATION

Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
Fait des propositions et prend en compte l'avis des autres membres de l'équipe	Anime et développe le travail collectif. Peut modifier sa place et son rôle	Favorise l'implication individuelle au service de son collectif de travail	Assure la coopération entre équipes et concourt à la distribution des rôles	Co-construit des méthodologies destinées à améliorer les dispositifs de collaboration	Crée des stratégies méthodologies pour promouvoir la coopération des réseaux internes ou externes

Commentaires

Pouvez-vous justifier votre choix par des exemples ? Qu'est-ce qui explique ce positionnement ?

8. Graduations des compétences

Sur base des compétences priorisées, à quel niveau pensez-vous les mobiliser dans vos situations de travail ?

COMPÉTENCE 4

GÉRER DES DONNÉES MATHÉMATIQUES, BUDGÉTAIRES, STATISTIQUES

Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
Choisit des raisonnements mathématiques adaptés à une situation donnée	Adapte des raisonnements mathématique appropriés à des situations diverses	Recense et contrôle les résultats quantitatifs et qualitatifs d'un budget	Analyse et contrôle des données statistiques et budgétaires	Elabore de nouvelles formes de traitement des données	Conçoit des méthodologies pour le contrôle et le suivi des données

Commentaires

Pouvez-vous justifier votre choix par des exemples ? Qu'est-ce qui explique ce positionnement ?

8. Graduations des compétences

Sur base des compétences priorisées, à quel niveau pensez-vous les mobiliser dans vos situations de travail ?

COMPÉTENCE 5

COMMUNIQUER À L'ORAL EN UNE OU PLUSIEURS LANGUES

Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
Communique en fonction de ses besoins dans des situations variées	Adapte sa manière de communiquer aux enjeux des interactions	Construit et anime des présentations liées à son champ d'action Gère des interactions courantes, internes et externes	Explicite des choix argumentés sur l'évolution de l'activité Gère des points de vue contradictoires et facilite la construction de consensus	Mobilise et élabore des stratégies de prise de parole Adapte ses interventions à la multiplicité des objectifs, enjeux et auditoires visés	Conçoit des argumentaires adaptés aux objectifs, enjeux et auditoires visés. Mène et arbitre des échanges à forts enjeux stratégiques sociétaux et internationaux.

Commentaires

Pouvez-vous justifier votre choix par des exemples ? Qu'est-ce qui explique ce positionnement ?

8. Graduations des compétences

Sur base des compétences priorisées, à quel niveau pensez-vous les mobiliser dans vos situations de travail ?

COMPÉTENCE 6

PRENDRE EN COMPTE LES USAGES SOCIAUX ET CULTURELS

Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
Met en œuvre les conventions dans toutes les situations liées à l'activité confiée	Assure l'adaptation aux différents usages, y compris implicites	Facilite la compréhension individuelle et collective des usages liés à son activité	Formalise des usages en fonction de la diversité des rôles et des contextes	Elabore des stratégies pour la prise en compte de contextes culturels variés	Valorise la diversité et construit des consensus d'usage

Commentaires

Pouvez-vous justifier votre choix par des exemples ? Qu'est-ce qui explique ce positionnement ?

8. Graduations des compétences

Sur base des compétences priorisées, à quel niveau pensez-vous les mobiliser dans vos situations de travail ?

COMPÉTENCE 7

COMMUNIQUER À L'ÉCRIT EN UNE OU PLUSIEURS LANGUES

Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
Utilise la plupart des écrits nécessaires à son activité. Rédige des documents relatifs à son activité et à son contexte	Gère et traite des textes complexes et variés. Produit des écrits élaborés	Produit des textes informatifs et explicatifs pour son périmètre d'action	Traite et produit des documents relevant de son domaine d'intervention	Elabore des textes à visées multiples ou exposant des connaissances nouvelles	Crée et diffuse des textes sur des connaissances inédites ou faisant référence

Commentaires

Pouvez-vous justifier votre choix par des exemples ? Qu'est-ce qui explique ce positionnement ?

8. Graduations des compétences

Sur base des compétences priorisées, à quel niveau pensez-vous les mobiliser dans vos situations de travail ?

COMPÉTENCE 8 UTILISER LES RESSOURCES NUMÉRIQUES

Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
Utilise régulièrement les ressources numériques en fonction de l'activité et du contexte	Personnalise les ressources numériques au service de sa situation et de ses besoins	Propose des ressources numériques à autrui et accompagne leur appropriation	Évalue le choix et l'utilisation des ressources numériques mobilisées dans les activités des équipes	Définit des dispositifs pour accompagner l'impact du numérique dans une organisation	Supervise l'élaboration de solutions inédites en lien avec la stratégie

Commentaires

Pouvez-vous justifier votre choix par des exemples ? Qu'est-ce qui explique ce positionnement ?

8. Graduations des compétences

Sur base des compétences priorisées, à quel niveau pensez-vous les mobiliser dans vos situations de travail ?

COMPÉTENCE 9

TRAITER DES INFORMATIONS ET DES SAVOIRS

Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
Sélectionne des informations en fonction des objectifs et des circonstances de l'activité	Evalue la pertinence de l'information et la diffuse de façon appropriée	Sélectionne et organise la diffusion de l'information nécessaire à l'activité en interne	Mobilise un système de veille et organise la circulation de l'information en interne et externe	Elabore des formats de vulgarisation et diffusion au service de la vision stratégique	Expertise des sources de référence et produit des savoirs liés à des enjeux stratégiques et/ou sociétaux

Commentaires

Pouvez-vous justifier votre choix par des exemples ? Qu'est-ce qui explique ce positionnement ?

8. Graduations des compétences

Sur base des compétences priorisées, à quel niveau pensez-vous les mobiliser dans vos situations de travail ?

COMPÉTENCE 10

ASSURER LES PROCÉDURES ET LA QUALITÉ

Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
Intègre l'ensemble des consignes et procédures dans l'ensemble de l'activité	Assurer et contrôle l'application conforme des consignes et procédures	Contrôle la qualité des services rendus	Élabore des indicateurs de suivi de la qualité des projets	Pilote la qualité suivant l'évolution de la vision stratégique	Intègre l'ensemble des consignes et procédures dans l'ensemble de l'activité

Commentaires

Pouvez-vous justifier votre choix par des exemples ? Qu'est-ce qui explique ce positionnement ?

8. Graduations des compétences

Sur base des compétences priorisées, à quel niveau pensez-vous les mobiliser dans vos situations de travail ?

COMPÉTENCE 11

CONSTRUIRE SON PARCOURS PROFESSIONNEL

Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
Définit et explique son projet professionnel	Planifie la ou les étapes de mise en œuvre de son parcours professionnel	Fait le bilan de ses compétences au regard de son champ d'action	Mobilise des ressources et des opportunités pour son évolution professionnelle	Analyse et oriente ses choix de carrière au regard de ses compétences	Se positionne sur des postes ou fonctions rattachés à des enjeux sociétaux d'avenir

Commentaires

Pouvez-vous justifier votre choix par des exemples ? Qu'est-ce qui explique ce positionnement ?

8. Graduations des compétences

Sur base des compétences priorisées, à quel niveau pensez-vous les mobiliser dans vos situations de travail ?

COMPÉTENCE 12 DÉVELOPPER DES COMPÉTENCES

Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7	Niveau 8
Met au point de nouvelles stratégies d'apprentissage pour améliorer son action et son projet	Propose de nouvelles manières d'apprendre pour soi et éventuellement pour son équipe	Met en œuvre une démarche de développement pour soi et son équipe	Construit des plans de développement pour soi et plusieurs équipes	Élabore des plans de développement adaptés aux stratégies de l'organisation et actualise ses compétences en conséquence	Conçoit des politiques de développement en cohérence avec les mutations sociétales et actualise son expertise

Commentaires

Pouvez-vous justifier votre choix par des exemples ? Qu'est-ce qui explique ce positionnement ?

10. Conclusions

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

2° Quelle utilisation du référentiel sur le terrain : avec les équipes/dans le cadre de recrutements/ positionnement des agents

