



Matrice des compétences globale

Cher collègue RH,

Nous espérons que notre cadre global de compétences vous sera utile en tant que département RH. Nous espérons qu'il permettra de clarifier les attentes en matière de performances et d'établir un lien clair entre les performances individuelles et organisationnelles pour les fonctions administratives de votre organisation. Lors de la mise en œuvre de ce cadre, il convient de veiller à équilibrer les détails et la flexibilité et d'éviter une approche trop prescriptive et non inclusive. Nous recommandons vivement une approche à deux volets qui inclut à la fois le personnel administratif et ses superviseurs afin d'obtenir une valeur totale.

Plus récemment, cependant, on a pris conscience que les performances professionnelles exigent un mélange de comportement, d'attitude et de compétences, et les termes sont maintenant plus souvent utilisés de manière interchangeable.

Ce cadre vous aidera également à décortiquer le comportement qui sous-tend une performance compétente, comme la pensée critique ou la résolution de problèmes complexes, et décrit ce que les gens apportent au travail.

La matrice des compétences globales peut être utile pour soutenir la stratégie en matière de talents et guider les activités du département RH dans des domaines tels que le recrutement, le développement des talents et la gestion des performances. Toutefois, elle ne parviendra à soutenir la prise de décision que si elle reflète fidèlement les besoins de l'organisation et des rôles administratifs en termes de compétences, d'expérience et de comportements.

Les départements RH peuvent adopter ce cadre de compétences pour atteindre les objectifs suivants :

- Assurer la cohérence des annonces d'emploi pour les postes administratifs et attirer les bons candidats.
- Améliorer la capacité à évaluer et à embaucher le bon candidat en intégrant des exigences précises dans les questionnaires d'entretien et les rubriques.
- Aide à l'évaluation équitable des performances et à la mise en place d'un système de récompense en fonction du niveau.
- Amélioration de l'efficacité des employés grâce à la clarté des attentes et des résultats du rôle, tant pour les titulaires du rôle administratif que pour leurs superviseurs.
- Une meilleure compréhension organisationnelle du rôle d'administrateur et des différents niveaux de capacité requis.
- Une meilleure analyse des besoins en formation par l'équipe de formation et de développement.
- Meilleure gestion des carrières et planification de la succession pour les fonctions administratives.

Lors de sa mise en contexte, elle doit donc tenir compte des spécifications des postes et des personnes, des besoins à moyen et long terme de l'organisation en matière de talents et refléter l'éthique et les valeurs de l'organisation.

Il est essentiel de communiquer l'objectif de la Matrice des compétences afin que les managers et les professionnels de l'administration de votre organisation en aient une compréhension commune à l'échelle de l'organisation et puissent la mettre en œuvre efficacement lorsqu'ils prennent des décisions d'embauche, évaluent les performances ou élaborent des plans de succession. La Matrice doit être un point de départ pour définir les attentes communes en matière de compétences, de comportements et de performances, mais elle doit être appliquée avec souplesse en fonction du contexte de l'organisation et des niveaux de développement et des aspirations de chaque employé.

La Matrice des compétences globales sera périodiquement révisée et alimentée par la planification prospective des effectifs afin d'évaluer la nature et les exigences des changements futurs dans les rôles administratifs pour refléter la nature changeante des emplois et rester ouvert à des parcours de carrière diversifiés.

Sarah Richson
Executive Coach and Strategic HR Expert