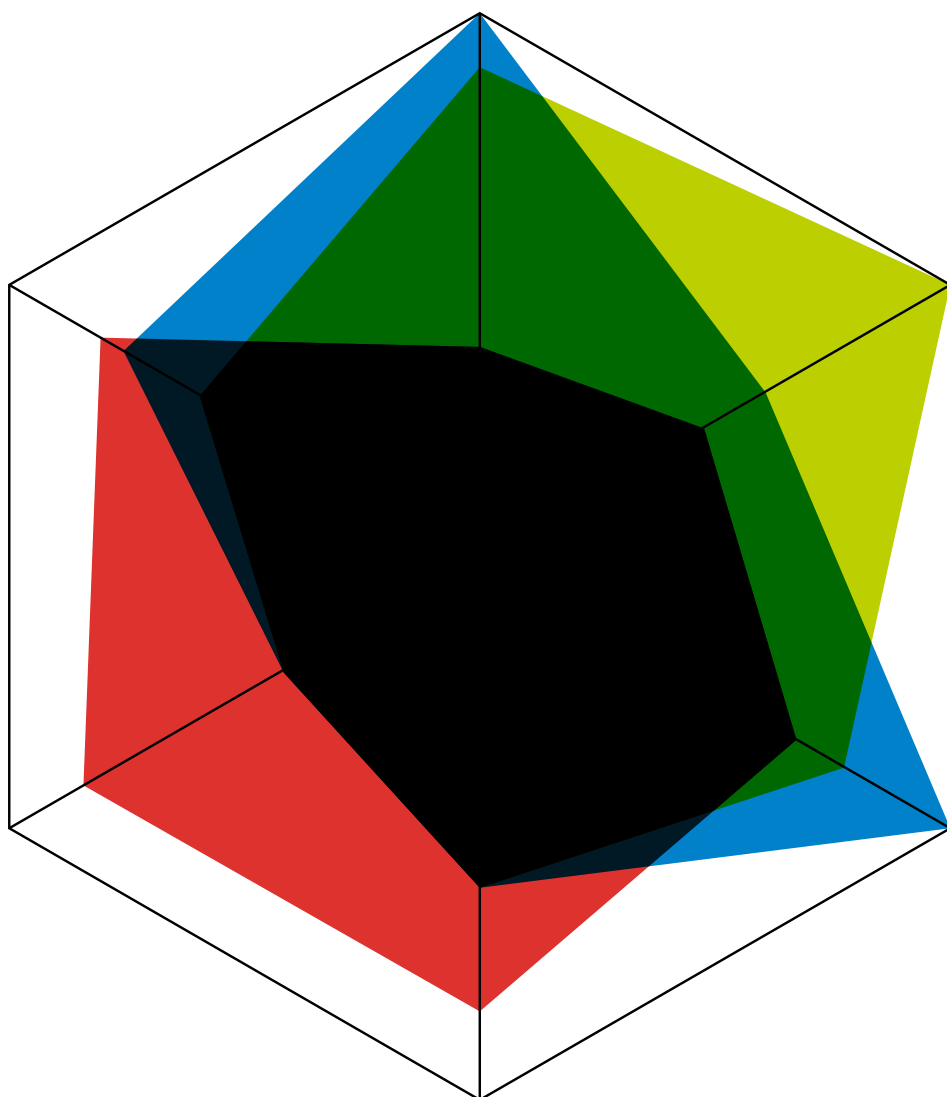




Kanton Bern
Canton de Berne



**Gestion du personnel au moyen de
compétences-clés**

Les compétences-clés, facteurs de succès

Pour être et rester dans la course, l'entreprise doit constamment savoir quelles compétences doit avoir son personnel pour assurer la bonne marche de l'entreprise. Elle doit observer ces compétences, les évaluer et les développer.

Les succès et les échecs sont directement liés aux compétences-clés. Pour que le savoir-faire soit adapté à la mission de l'entreprise, il faut que celle-ci dispose de ces compétences-clés.

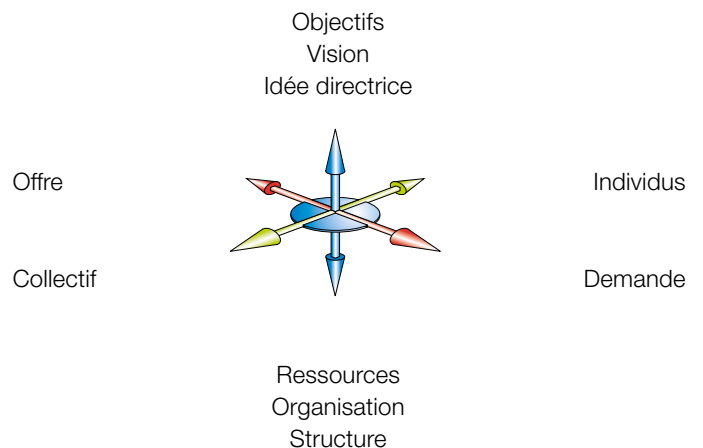
Toute stratégie adéquate suppose également que les membres de l'entreprise se forment continuellement en fonction de leur échelon hiérarchique et de leurs responsabilités. Le recrutement et le développement du personnel jouent ici un rôle fondamental.

Le modèle axial d'Oosterhof

Le modèle axial d'Oosterhof schématise six axes cruciaux d'une entreprise florissante. Il donne une image nuancée et intelligible d'une organisation vivante.

Il reflète aussi bien les liens entre l'offre et la demande, les individus et le collectif et les objectifs et les ressources, que l'interaction entre les six axes. Une organisation innovante reste constamment équilibrée, même en période de changements.

Pour qu'une stratégie fonctionne, il faut que le personnel ait les compétences nécessaires dans les six axes. Ce n'est qu'ainsi que l'entreprise peut atteindre ses objectifs, tout en restant stable.

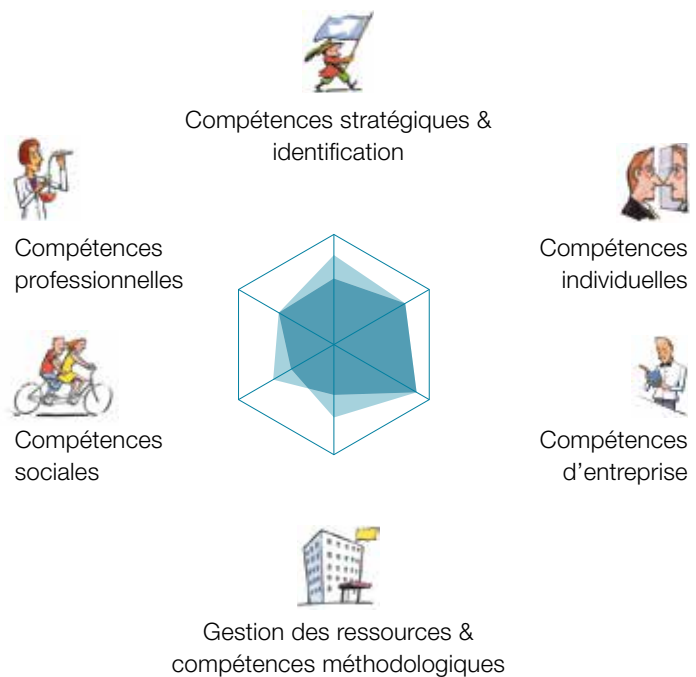


Le modèle de compétences

Notre modèle de compétences définit des compétences et leurs caractéristiques. Il est délibérément formulé dans un langage simple et pratique.

Nos méthodes d'entretien d'évaluation et les outils que nous fournissons pour le feedback de direction et le recrutement de personnel sont en adéquation avec ce modèle de compétences. Tout est basé sur le modèle axial.

Nous répartissons ainsi les compétences sur six axes, au lieu des quatre axes usuels.



Travailler avec le modèle de compétences

Le modèle de compétences permet une approche dynamique et créative des compétences-clés et favorise le dialogue avec les différent-e-s partenaires.

- Le service du personnel aide les autres services à établir les profils de compétences spécifiques aux postes.
- En entretien d'évaluation, les parties discutent des compétences-clés et des caractéristiques comportementales qui leur sont associées.
- Les responsables hiérarchiques discutent avec leurs subordonné-e-s du portefeuille de compétences de ces derniers/ières.
- Au sein des équipes, chaque membre observe les compétences à l'œuvre et commente celles des un-e-s et des autres.
- En collaboration avec les personnes quittant un poste, le service du personnel développe le profil du/de la prochain/e titulaire du poste.

Les compétences du modèle de compétences sont expliquées et illustrées par des caractéristiques comportementales tirées de la vie professionnelle quotidienne. L'entreprise peut y ajouter les compétences qui lui sont spécifiques. Les possibilités d'utilisation sont multiples et ludiques.

Gestion du personnel au moyen de compétences-clés

Pour le personnel de direction et les responsables RH, le modèle de compétences de l'administration du canton de Berne est un outil pratique, qui leur permet d'accompagner de manière ciblée le développement des agents et des agentes.

Une fois que vous aurez défini les compétences facteurs de succès (dites compétences-clés) d'une fonction, vous pourrez les prendre en compte dans les processus de gestion du personnel suivants:

- description de poste
- petite annonce / entretien d'embauche
- entretien d'évaluation périodique (EEP)
- mesures de développement
- planification de la relève / gestion des talents
- certificat de travail

C'est avec plaisir que nous vous conseillerons pour l'application pratique des compétences-clés.

Office du personnel du canton de Berne

personalentwicklung@be.ch