

Utilisation du profil

Lien avec les connaissances

Les connaissances se rapportent au contenu alors que les compétences se rapportent aux comportements ou aux applications de ce contenu. Les deux ont leur importance; par exemple, afin d'intégrer les valeurs et l'éthique, y compris le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique*, aux pratiques ministérielles, il est nécessaire de bien connaître le Code. L'AGRHFPC, en consultation avec des intervenants clés, est à cerner les besoins sur le plan des connaissances en gestion qui sont exigés pour la fonction publique. Il est possible de déterminer des connaissances précises pour des collectivités fonctionnelles ou des ministères, afin d'adapter le profil à leurs besoins précis.

Utilisation du profil

Les ministères peuvent mettre en œuvre le profil tel quel ou l'adapter et y ajouter d'autres compétences en leadership de manière à répondre à leurs exigences particulières. Certains ministères ont déjà fait un travail significatif à l'égard des compétences et voudront peut-être seulement qu'apporter des ajustements afin de tenir compte des compétences révisées. Les ministères ont besoin d'une certaine flexibilité pour refléter leurs exigences. Pour ce faire, on peut varier le poids des compétences; par exemple, dans de nouvelles organisations, on pourra mettre l'accent sur la réflexion stratégique nécessaire à l'élaboration d'un nouveau cadre de politique, alors que dans les organisations cherchant à mettre en œuvre une nouvelle politique, l'excellence en gestion pourra se révéler essentielle. Lors de l'utilisation du profil, le degré de détail requis dépendra de l'application envisagée. Par exemple, pour établir les exigences de dotation d'un poste, on pourrait tenir compte des quatre compétences seulement; alors que pour orienter une discussion sur le rendement, les comportements efficaces et inefficaces pourraient également se révéler utiles.

Les ministères peuvent maintenant commencer à intégrer le profil à leurs stratégies en matière de GRH. Les organismes centraux incorporent le profil dans les initiatives ministérielles et vont collaborer étroitement avec les ministères et d'autres intervenants afin de fournir les conseils et les outils nécessaires à la mise en œuvre de la GRH axée sur les compétences à l'échelle de la fonction publique.

