

Annexe A – Barèmes d’évaluation

1– Barème d’évaluation de la compétence

DÉFINITION : Le savoir-faire comprend toutes les connaissances, les compétences et l’expérience pertinentes, peu importe qu’elles aient été acquises, requises pour un rendement acceptable dans un emploi ou un rôle, dans les sous-facteurs suivants :

Connaissances pratiques, techniques, et spécialisées : Diverses connaissances appliquées, y compris en ce qui a trait aux relations humaines, au milieu de travail et à la clientèle (public, industrie, groupe d’intérêt, autres paliers de gouvernement, etc.), ainsi qu’aux procédures pratiques, aux techniques spécialisées et(ou) aux disciplines scientifiques/professionnelles. On s’en sert pour reconnaître une spécialisation croissante (profondeur) et/ou l’exigence d’une plus grande étendue (portée) de connaissances.

Profondeur — allant des connaissances ou des routines de travail simples à une expertise unique et faisant autorité.

Portée — Couvre la variété des techniques, des disciplines, des processus, des produits, etc., de peu à beaucoup de domaines pour lesquels des connaissances sont requises.

• • **Planification, organisation et intégration des connaissances (de gestion) :** Connaissances requises pour intégrer et gérer les activités, les fonctions et les ressources. Il s’agit de combiner certains ou tous les éléments de la planification, de l’organisation, de la coordination, de la direction, de l’exécution et du contrôle au fil du temps. Les connaissances en gestion sont liées à la taille d’une organisation, à la diversité fonctionnelle et géographique et à l’horizon temporel. Elles peuvent être appliquées directement ou de façon consultative.

• • • **Aptitudes en communication et en influence :** une mesure de l’importance relative, critique et difficile des exigences du travail pour travailler avec d’autres personnes et par l’entremise d’elles afin d’obtenir des résultats finaux à l’intérieur et à l’extérieur de l’organisation.

• • • APTITUDES EN COMMUNICATION ET EN INFLUENCE

		II.			III.			IV.			V.		
		Conduite d’une unité administrative dont les activités sont relativement similaires de par leur nature et leur objectif, OU gestion d’une ou de sous-fonctions ou de plusieurs éléments significatifs d’une sous-fonction auprès de plusieurs unités administrative où la coordination avec les fonctions connexes est requise.			Conduite d’une unité administrative importante dont les activités sont sensiblement variées de par leurs l’objectifs où l’intégration est essentielle à l’atteinte des résultats ou des objectifs finaux OU orientation d’une ou de plusieurs fonctions qui touchent l’ensemble de l’organisation.			Conduite d’une unité administrative d’envergure dont les activités sont très variées et contradictoires de par leurs objectifs et la nature de leurs résultats finaux OU gestion d’une ou de fonctions stratégiques ayant une influence déterminante sur la planification et les activités d’exploitation de l’organisation.			Intégration stratégique globale et leadership de l’organisation OU gestion totale du segment principal d’une très grande organisation.		
		1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
CONNAISSANCE PRATIQUES, TECHNIQUE, ET SPÉCIALISÉES	E Connaissance approfondie et aptitudes dans plusieurs activités comportant une variété de pratiques et de précédents se rapportant aux procédés de l’organisation, au fonctionnement de celle-ci et à sa clientèle, OU connaissance de base des théories et des principes d’une discipline scientifique ou similaire, OU les deux.	200 230 264	230 264 304	264 304 350	264 304 350	304 350 400	350 400 460	350 400 460	400 460 528	460 528 608	460 528 608	528 608 700	608 700 800
	F Connaissances générales et/ou profondes dans un domaine d’expertise exigeant une maîtrise de diverses pratiques et de divers précédents et/ou de concepts, principes et procédés spécifiques ou généraux associés à l’organisation et à ses clients OU une maîtrise de la théorie, des principes et des pratiques scientifiques complexes, OU les deux.	264 304 350	304 350 400	350 400 460	350 400 460	400 460 528	460 528 608	460 528 608	528 608 700	608 700 800	608 700 800	700 800 920	800 920 1056
	G Maîtrise des théories, principes et techniques, ou connaissance équivalente, des relations, des variables et des besoins contradictoires de l’organisation et de ses clients, ainsi que des programmes connexes et d’autres questions nécessaires pour fournir des conseils ET(OU) réaliser des programmes au niveau de la gestion supérieure ou de la politique de direction de l’organisation	350 400 460	400 460 528	460 528 608	460 528 608	528 608 700	608 700 800	608 700 800	700 800 920	800 920 1056	800 920 1056	920 1056 1216	1056 1216 1400
	H Compétence éminente dans un domaine scientifique complexe ou dans une autre discipline hautement spécialisée. Ce niveau serait normalement associé à des travaux de pointe en cours.	460 528 608	528 608 700	608 700 800	608 700 800	700 800 920	800 920 1056	800 920 1056	920 1056 1216	1056 1216 1400	1056 1216 1400	1216 1400 1600	1400 1600 1840

Légende des nuances		• • • APTITUDES EN COMMUNICATION ET EN INFLUENCE		
	Improbable	1 Il faut faire preuve de courtoisie, de tact et d’efficacité, et établir et maintenir une relation de travail appropriée avec les autres afin d’atteindre les objectifs du poste.	2L’interaction avec les autres exige la compréhension, l’influence et le soutien des gens, par l’application de connaissances techniques ou d’arguments rationnels, visant à provoquer l’action ou l’acceptation des autres.	3 L’interaction avec les autres, internes et externes à l’organisation, vise à influencer, à développer et à motiver les gens et à changer de comportement. Elle implique l’inspiration et la création d’un climat de travail approprié. Réussite de l’atteinte des objectifs de programme, de service et de conseil du poste dépend de l’établissement et du maintien de relations interpersonnelles appropriées.
	Moins probable			
	Très probable			

GOVERNEMENT DU CANADA

GROUPE DE LA DIRECTION

BARÈME D’ÉVALUATION DE LA COMPÉTENCE

ÉVALUATION DE LA COMPÉTENCE PRATIQUE, TECHNIQUE ET SPÉCIALISÉE: ce type de compétence et d’aptitude peut être caractérisé par l’étendue (variété) ou la profondeur (complexité) ou les deux. Les postes requièrent, dans des combinaisons variées, diverses aptitudes et certaines connaissances sur beaucoup de sujets ou des connaissances approfondies sur quelques sujets. Ainsi, pour évaluer la compétence, faut-il pouvoir répondre à la question suivante : Quels sont les aptitudes et le degré de connaissances nécessaires, ainsi que l’étendu des sujets sur lesquels ces connaissances doivent porter et la complexité de chacun de ceux-ci?

FONCTION: — ensemble d’activités variées qui, parce qu’elles sont au service d’objectifs communs, qu’elles exigent des aptitudes similaires et qu’elles sont d’une importance stratégique pour l’organisation, sont habituellement dirigées par un membre de la haute direction.

SOUS-FONCTION: — activité majeure faisant partie d’une fonction, mais plus homogène que celle-ci.

ÉLÉMENT : — partie d’une sous fonction, habituellement de nature très spécialisée et restreinte en étendue ou d’impact limité.