

SFIA 9



À propos de SFIA

Contenu

Introduction à la documentation SFIA 4

À propos de SFIA 5

SFIA et la gestion des aptitudes 10

Fonctionnement de la SFIA - Niveaux de responsabilité et de compétences 15

Niveaux SFIA de responsabilité 25

Aptitudes professionnelles SFIA 26

Le contexte SFIA 29

Utilisation et licences SFIA 32

Introduction à la documentation SFIA

Le cadre SFIA est devenu la référence globale communie pour les aptitudes et compétences du monde digital.

Le site Web SFIA -- www.sfia-online.org -- est la source première d'informations sur le cadre SFIA. Des ressources additionnelles pour faciliter le développement d'aptitudes et de compétences sont disponibles avec d'autres éléments de l'écosystème de soutien.

A nombre de documents clés sont disponibles pour téléchargement si requis. Ceux ci comprennent :

- **Référence Cadre SFIA - *Le standard SFIA***
La description complète des niveaux de responsabilité SFIA, des attributs génériques qui définissent les niveaux SFIA, des facteurs comportementaux, des énoncés de connaissances et toutes les aptitudes professionnelles SFIA.
- **À propos de SFIA - *Guide pour l'utilisation du standard SFIA***
Un aperçu du cadre de compétences et d'aptitudes SFIA et une compréhension essentielle de la manière dont il peut être utilisé dans la gestion et le développement des personnes.
- **SFIA Excel tableur**
Pour aider les utilisateurs à intégrer SFIA dans leurs propres outils de support SFIA internes. Il fournit le contenu des niveaux de responsabilité SFIA, les attributs génériques (contenant les facteurs comportementaux et énoncés de connaissances) et les aptitudes professionnelles.
- **Tableau récapitulatif SFIA -*aptitudes et attributs génériques***
Un tableau récapitulatif des aptitudes professionnelles d'un côté et des attributs génériques de l'autre.

Le *récapitulatif SFIA* est une référence rapide utile pour les utilisateurs de SFIA. Le contenu détaillé des aptitudes et niveaux de responsabilité se trouve dans le *Référence Cadre SFIA*.

La *Référence Cadre SFIA* est spécifique à une version du cadre SFIA. Il fournit des descriptions complètes des attributs génériques individuels, facteurs comportementaux et aptitudes professionnelles

. Le document «à propos de SFIA» n'est pas spécifique à une version du cadre SFIA. Ce document peut être mis à jour indépendamment des versions SFIA.

Tant la *Référence Cadre SFIA* que le *Le document «à propos de SFIA»* contiennent des informations essentielles et doivent être lus ensemble afin de tirer le meilleur parti de l'utilisation du cadre SFIA.

À propos de SFIA

SFIA définit les aptitudes et compétences requises par les professionnels qui conçoivent, développent, mettent en œuvre, gèrent et protègent les données et la technologie qui alimentent le monde numérique.

SFIA a été officiellement lancé en l'an 2000. Son origine remonte aux initiatives de compétences collaboratives des années 1980. La Fondation SFIA a été créée en tant que fondation internationale à but non lucratif qui rassemble la communauté mondiale pour développer et maintenir le cadre SFIA au profit de tous.

SFIA est devenu le langage commun mondialement accepté pour les aptitudes et les compétences dans le monde numérique. Dans son champ d'application se trouvent bon nombre des professions les plus demandées au monde, englobant des professionnels travaillant dans des domaines tels que (mais sans s'y limiter) :

- technologies informatiques et communication
- changement commercial
- transformation numérique
- science des données et analytiques
- ingénierie du logiciel
- information et cybersécurité
- apprentissage et éducation
- science numérique et informatique appliquée
- conception centrée sur l'utilisateur
- développement, vente et marketing de produits numériques
- gestion des ressources et de la main d'œuvre.

SFIA reste une collaboration : il a été régulièrement mis à jour au travers d'un processus de consultation globale ouverte. Des personnes ayant une expérience pratique réelle de développement et de gestion des aptitudes et compétences dans des entreprises, le secteur public et les milieux éducatifs au travers du monde, contribuent à assurer que SFIA demeure pertinent et vrai. Il est construit par l'industrie et le commerce pour l'industrie et le commerce.

Ce sont ces caractéristiques qui distinguent SFIA d'autres cadres et ont conduit à son adoption par des gouvernements, entreprises et particuliers dans près de 200 pays. Son succès continu et unique peut également être attribuée à :

- Construit et appartenant à la communauté des utilisateurs mondiaux
- Développement collaboratif mondial
- Gouvernance et conseils de direction mondiaux
- Plus de 20 ans d'expérience d'utilisation avec succès
- Une pérennité prouvée avec un écosystème établi et une infrastructure qui inspire la confiance
- Une approche neutre : il ne correspond pas à des technologies, fournisseurs ou organismes professionnels spécifiques

SFIA reste gratuit pour la plupart des usages non commerciaux

- La Fondation SFIA est une organisation à but non-lucratif
- Il y a une redevance modeste pour grands organismes utilisant SFIA et pour les organisations qui utilisent SFIA à des fins commerciales
- La redevance couvre le développement continu du cadre et le soutien de l'écosystème
- Les organismes et individus qui contribuent une redevance peuvent être fiers de contribuer au développement continu de l'industrie

SFIA – qu'est-ce c'est ?

SFIA est un modèle commun de référence facile à utiliser

SFIA est une ressource pratique pour des personnes qui gèrent ou travaillent dans ou avec des professionnels des affaires et de la technologie qui conçoivent, développent, mettent en œuvre, gèrent et protègent les données et la technologie qui alimentent le monde numérique.

SFIA rassemble des compétences professionnelles, des comportements / facteurs comportementaux et des connaissances. Les facteurs comportementaux sont répartis dans les attributs génériques spécifiés pour chaque niveau de responsabilité.

- Il fournit un cadre de compétences professionnelles sur un axe et sept niveaux de responsabilité sur l'autre.
- Il décrit les compétences professionnelles à différents niveaux de responsabilité.
- Il décrit les niveaux de responsabilité, sous forme d'attributs génériques d'Autonomie, Influence, Complexité, Compétences en Affaires et Connaissances.

SFIA est mis à jour fréquemment pour rester pertinent et aligné aux besoins de l'industrie, des entreprises et des réflexions actualisées.

Un langage commun de compétences dans le monde digital

SFIA fournit aux individus et organisations un langage commun pour définir les compétences et l'expertise de manière cohérente. L'utilisation d'un langage clair, sans jargon technique ou acronymes, rend SFIA accessible à toutes les personnes impliquées dans le travail, ainsi que les personnes dans des rôles de support tels que ressources humaines, formation et développement, conception organisationnelle, achats. Il peut résoudre les problèmes communs de traduction qui entravent la communication et des partenariats efficaces au sein d'organisations et équipes multidisciplinaires.

Cette cohérence signifie que SFIA fonctionne bien pour grandes et petites organisations : elles partagent une approche, un vocabulaire et une focalisation sur les aptitudes et capacités. SFIA fonctionne bien dans les grandes organisations multinationales et tout au long de la chaîne d'approvisionnement pour établir un langage commun pour la gestion des aptitudes et compétences. SFIA est particulièrement bénéfique pour petites et moyennes entreprises qui n'ont tout simplement pas les ressources nécessaires pour développer et maintenir leur propre cadre d'aptitudes et compétences et qui souhaitent pourtant en bénéficier.

Pourquoi l'utiliser ?

SFIA a été conçu pour être complètement flexible et adaptable en toute transparence aux méthodes de travail établies de l'utilisateur.

- SFIA ne définit pas une méthodologie fixe et ne prescrit pas de structures organisationnelles, rôles ou emplois : il fournit simplement des descriptions claires des compétences et des niveaux de responsabilité.
- SFIA peut être utilisé au travers de multiples types d'industries et organisations. C'est un cadre idéal que ce soit pour particuliers, petites et grandes équipes, départements ou fonctions commerciales, organisations petites et moyennes ou organisations entières avec des milliers d'employés.

Principes clés de la conception

Depuis sa conception, SFIA a maintenu un certain nombre de principes fondamentaux. Ceux-ci sont présents dans toutes les versions de SFIA.

- **SFIA est simple, génériques et universellement applicable.** L'étendue de la couverture est large et SFIA est conçu pour être applicable à tous les secteurs.
- **SFIA est un cadre basé sur l'expérience et sur différents niveaux de responsabilité et d'aptitude.** Un individu a une compétence particulière pour avoir démontré un niveau de responsabilité et la pratique d'un certain nombre d'aptitudes aux niveaux requis dans les situations de la vie réelle. Des certifications et qualifications peuvent être alignées à SFIA, mais si elles ne testent que la connaissance, elles n'indiquent ni expérience ni un niveau de responsabilité.

- **SFIA est flexible et travaille avec tous types de structures organisationnelles, métiers ou conception de rôle.** Les aptitudes et niveaux SFIA peuvent être configurés de manière flexible pour prendre en charge toutes les structures organisationnelles. Il fonctionne pour individus, petites et grandes équipes, départements entiers ou organisations entières avec des milliers d'employés. Il peut être utilisé pour définir des emplois, rôles, personnes, processus ou domaines d'activité. De plus, la flexibilité intégrée de SFIA prend en charge tous les modèles organisationnels, y compris les structures hiérarchiques traditionnelles, les centres de compétences, les pools de ressources, les équipes de projet agiles et les tâches individuelles.
- **SFIA définit l'essence des compétences.** SFIA est descriptif et non prescriptif. Il ne définit pas les tâches de bas niveau ni les livrables car ceux-ci dépendent fortement du contexte.
- **SFIA fournit une vision intégrée des compétences.** SFIA reconnaît des niveaux de responsabilité, compétences, comportements et attributs professionnels, connaissances, qualifications et certifications. Il montre comment ceux-ci se complètent mutuellement.
- **SFIA est indépendante de technologie et d'approche.** SFIA ne fournit pas une liste complète de technologies, méthodes, approches ou connaissances techniques individuelles -- celles-ci changent rapidement et peuvent être associées aux aptitudes et compétences sous-jacentes de SFIA qui sont plus persistantes. Ces attributs peuvent être liés à plusieurs aptitudes et compétences SFIA, selon la manière dont elles sont utilisées. Les rôles et emplois nécessaires pour des technologies et pratiques de travail spécifiques telles que Cloud, DevOps, Agile, Big Data et la transformation numérique, etc. peuvent être décrits en utilisant une combinaison des compétences SFIA.
- **SFIA est mise à jour de véritables praticiens issus de la base d'utilisateurs internationaux.** SFIA est dirigé par ses utilisateurs finaux – le contenu reflète ce que veut l'industrie et le business et n'est pas dirigé par un groupe unique d'intervenants.

À qui est-ce destiné ?

La conception et la structure du SFIA en fait une ressource flexible qui a été adopté et adapté avec succès pour une grande variété de compétences et d'activités liées à la gestion des ressources humaines. La liste ci-dessous donne une indication de l'utilisation actuelle de SFIA par différents groupes.

Veuillez noter que cette liste n'est ni exhaustive ni normative et de nouveaux usages du SFIA sont continuellement développés et décrit par la communauté SFIA.

Individus

- évaluation d'expérience et compétences actuelles
- identification d'intérêts à venir, objectifs de carrière et planification du développement personnel
- identification de cours, qualifications et affiliations professionnelles adéquats
- création de CV et de profils de compétences personnelles
- réponses à offres d'emploi correspondant à leurs compétences et expérience
- développement d'objectifs de formation et de développement adaptés de haute qualité

Supérieurs hiérarchiques

- gestion et déploiement des ressources
- identification de risques opérationnels dans les équipes et élaboration de plans de succession
- mesure de la capacité actuelle et planification de la demande future
- création de profils de rôle et descriptions de travail par compétences et définitions de niveau de compétence

Dirigeants organisationnels

- planification stratégique des capacités
- alignement des capacités organisationnelles aux stratégies technologiques et affaires
- planification et réalisation des transformations et fusions / acquisitions

Professionnels des ressources humaines

- création des profils de rôle / descriptions d'emploi par compétence et définitions de niveau de compétence cohérents

- planification stratégique de la main-d'œuvre, gestion des talents, plans de succession, centres d'évaluation
- conception et implémentation de familles de carrières et cheminement de carrière
- soutien à la gestion de la performance organisationnelle et aux processus de développement personnel
- amélioration de l'engagement employés par le soutien aux carrières et au perfectionnement professionnel

Professionnels de l'apprentissage et de la formation

- définition des profils de compétences et aptitudes requis
- création de catalogues d'apprentissage, solutions de formations mélangés, curriculum, mélange de formations formel et sur le tas

Consultants en modèles de fonctionnement et conception d'organisation

- alignement de modèles opérationnels avec les aptitudes personnelles requis
- conception de nouveaux rôles et de validation des compétences nécessaires pour fournir un nouveau modèle opérationnel
- évaluation des écarts de compétences organisationnelles et élaboration des plans pour combler les lacunes

Achats, gestion des fournisseurs et prestataires de services

- appui à la gestion des prestataires (par exemple pour l'externalisation, l'augmentation du personnel, les services gérés, l'éducation, la formation et la consultance)
- offre d'une base claire et transparente permettant de décrire l'aptitude demandée ou fournie
- utilisation de Cartes à Taux SFIA pour comparaison de fournisseurs de prestation de services et ressources

Recruteurs

- identification des compétences requises basée sur les bonnes compétences avec le niveau d'expérience requis
- aide à l'employeur à décrire avec précision ce dont ils ont besoin, dans un langage que les employés potentiels comprennent
- création d'un approche sur base de critères à l'évaluation et la sélection compétences

Organismes professionnels et leurs corpus de connaissances

- création de cadres de compétence spécifiques à une discipline et alignés à une norme mondiale
- liaison entre les corpus de connaissances et les compétences
- mapping de prise en charge de niveaux d'adhésion, de certifications, de perfectionnement professionnel et de programmes de mentorat
- développement et mappage des compétences, accréditations et chemins de carrière
- création et mise à jour d'un registre professionnel de compétences et de niveaux de compétence des membres

Prestataires d'enseignement, formateurs, concepteurs de programmes d'études

- alignement du programme d'études aux besoins de l'industrie et/ou de l'employeur et l'amélioration de l'employabilité
- programme de mapping de compétences et achèvement de connaissance
- soutien de l'évaluation de compétences de développement et d'évaluation

Consultants en récompense et reconnaissance

- alignement des structures organisationnelles, niveaux de salaire et analyse comparative
- lien vers un standard industriel de niveaux de compétences expérience et compatibilité avec des approches standards d'architecture de l'emploi, dimensionnement de l'emploi et évaluation des emplois

Maintien de pertinence

SFIA reste pertinent grâce à une consultation ouverte. Il a été mis à jour régulièrement pour répondre aux besoins changeants de l'industrie et des entreprises. SFIA reflète la réalité évolutive des aptitudes et compétences pratiquées dans l'environnement de travail réel.

L'architecture et les principes fondamentaux de conception de SFIA n'ont pas changés -- preuves de son utilité et sa valeur. Il continue à répondre aux besoins de l'industrie et des entreprises afin de gérer et développer les aptitudes et compétences.

SFIA a adopté une approche continue de consultation afin de rester adapté aux besoins nouveaux et changeants. Ce processus est facilité au travers du site Internet de la Fondation SFIA.

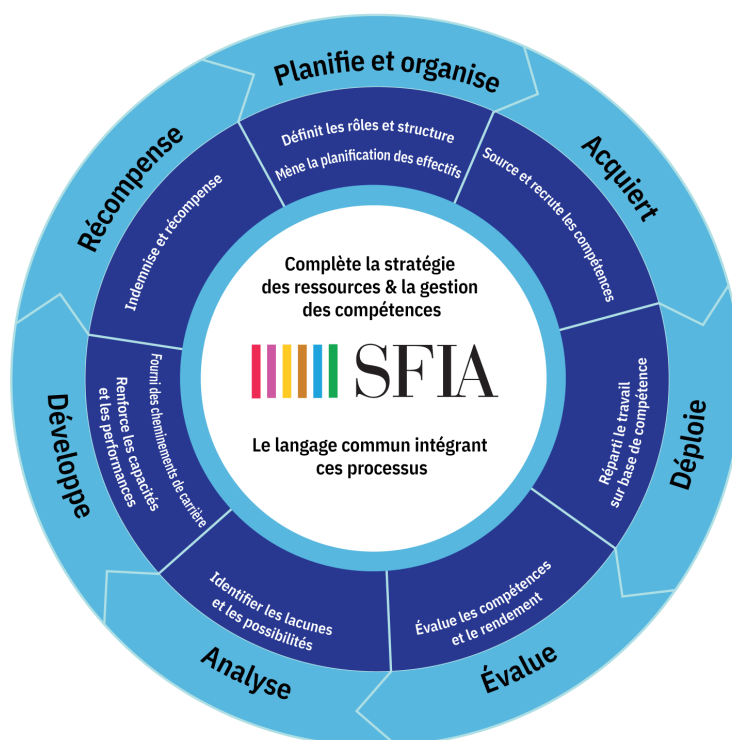
Afin de garantir une continuité d'utilité, SFIA doit refléter l'évolution des besoins et des perceptions de la signification de certains composants ainsi que les changements occasionnels en terminologie acceptée. La mise à jour du SFIA est effectuée afin d'assurer que sa pertinence aux besoins de l'industrie, des employeurs et des particuliers. Il fait partie d'une évolution qui concilie la stabilité avec la nécessité de rester à jour.

Demandes d'actualisation et d'élargissement des définitions des aptitudes SFIA sont les bienvenus et sont un signe visible d'une ressource en bonne santé et bien utilisée.

SFIA et la gestion des aptitudes

SFIA est une ressource pour faciliter la gestion des compétences et aptitudes. L'adoption de SFIA offre une clarification dans l'identification et le déploiement des aptitudes requises au sein d'une organisation et au travers de la chaîne d'approvisionnement.

SFIA fournit un langage commun au travers du cycle de gestion des aptitudes. Ceci améliore la communication et la compréhension de tous (par exemple cadres hiérarchiques, ressources humaines et employés). L'utilisation de SFIA permet aux organisations de mettre en place un système cohérent et intégré de gestion des compétences et des personnes.



Gestion complète de la stratégie des aptitudes et ressources

SFIA est utilisé pour mesurer la capacité actuelle et identifier les besoins, y compris la planification de demandes futures, en utilisant les mêmes critères de capacité au travers des processus de gestion d'aptitudes.

Les organisations atteignent une cohérence dans la sélection et le déploiement au travers de l'utilisation de définitions faciles à comprendre d'aptitudes et de niveaux. Ceci réduit les risques et coûts potentiels de positionnement incorrect du personnel.

L'utilisation d'un langage commun pour comprendre les capacités de la main-d'œuvre et la planification du développement professionnel fournit une structure et une orientation pour le développement des compétences.

L'utilisation d'un langage et d'une structure communs pour leur développement permet une cohérence dans le sourcing et l'affectation de tâches, la planification du développement professionnel et la compréhension des capacités de la main-d'œuvre.

Le point de vue cyclique n'implique aucun point de départ pour l'utilisation de SFIA. L'utilisation initiale de SFIA peut adresser une question ou opportunité spécifique, par exemple la satisfaction des employés ou développement des compétences. Le problème peut affecter qu'une seule équipe ou projet ou peut faire partie de quelque chose de plus large comme un nouveau modèle opérationnel pour une fonction technologique complète. Quel que soit le point de départ, l'utilisation de SFIA peut être étendue à d'autres parties du cycle, comme, quand et si nécessaire.

Du point de vue organisationnel, un point de départ logique pourrait être le besoin de recruter une nouvelle ressource.

Planification et organisation

Conception de modèles opérationnels et structures organisationnelles cibles et planification des effectifs

SFIA peut aider à la conception et la validation de modèles organisationnels et opérationnels cibles. L'utilisation de SFIA pour l'analyse de positions et rôles et le mapping d'aptitudes permet un contrôle rapide et un examen efficace de la portée des positions dans l'organisation proposée. Les niveaux SFIA de responsabilité aident à optimiser l'étendue de contrôle et le nombre de niveaux organisationnels. Des profils génériques, basés sur SFIA, sont un élément important d'agilité organisationnelle. Ils permettent aux modèles opérationnels et organisationnels de fléchir et changer sans devoir être réécrits.

SFIA n'assume pas de modèles opérationnels ou structures organisationnelles spécifiques. Il est tout aussi efficace dans la mise en place de pratiques agiles, collaboratives, que pour les modèles fonctionnels, hiérarchiques ou basés sur des processus.

Création de descriptions de postes et profils de rôle

Les profils de rôle, descriptifs de postes et profils d'aptitudes basés sur SFIA forment probablement l'utilisation la plus courante de SFIA dans les organisations. Le contexte est important dans l'utilisation de n'importe quel cadre, et il est crucial de comprendre les besoins de l'organisation plutôt que d'utiliser simplement les aptitudes de manière isolée pour créer une description d'un poste ou profil de rôle unique. Le mélange spécifique sera différent d'une organisation à l'autre.

Les descriptions de postes et profils de rôle alignés sur SFIA sont utiles et populaires pour de multiples raisons.

- Ils peuvent soutenir le cycle complet de gestion de compétences.
- Ils fournissent la clarté qui permet à la productivité et performance à égaler l'attente
- Ils réduisent les risques de l'entreprise en augmentant les chances de recruter et développer des personnes possédant les compétences nécessaires, au niveau approprié. Ceci est bénéfique tant pour l'organisation que pour l'individu et réduit les coûts de rotation, lorsque des individus sentent que « l'emploi n'est pas ce qu'ils ont croyaient », ou l'organisation constate que l'individu n'a pas l'ensemble de compétences requis pour faire le travail efficacement.

De nombreuses organisations rationalisent ce processus en mettant en place des combinaisons standard d'aptitudes. Ceux-ci sont généralement appelés Profils de Rôle ou Profils Professionnels. Pour la mise en place correcte de SFIA, il est utile d'être clair sur la relation entre compétences, rôles et emplois.

SFIA n'essaie pas couvrir tout ce qu'un individu pourrait être tenu de faire. SFIA ne décrit ni les aptitudes ou connaissances spécifiques à un produit ou une technologie, ni les années de service, ni les qualifications. Par exemple, un responsable de service peut exiger la connaissance d'un cadre de processus particulier (tel que ITIL ou COBIT) et les outils spécifiques utilisés dans l'organisation et ils peuvent avoir besoin d'expérience industrielle spécifique, d'habilitation de sécurité et de qualifications définies.

Bien que la conception de poste/rôle est facilitée par l'utilisation de SFIA, le cadre lui-même ne décrit ni rôles, emplois ou unités organisationnelles - il fournit simplement les éléments constitutifs permettant de les créer. Il n'y a aucun modèle, exemple ou suggestion de conception organisationnelle dans SFIA. Les catégories et les sous-catégories SFIA ne doivent pas servir à suggérer des unités organisationnelles, départements, équipes ou emplois spécifiques.

Un emploi peut être composé d'un ou plusieurs rôles, qui, à leur tour, sont composés d'une ou plusieurs aptitudes à des niveaux de compétence appropriés. Par exemple, il peut y avoir un emploi dans une organisation pour un responsable de support client. Ce travail pourrait comprendre le rôle de Propriétaire du Processus de Gestion des Incidents, Responsable d'Incidents Majeurs et Propriétaire du Processus de Gestion du Savoir (et probablement plusieurs autres). Chaque rôle exigerait une ou plusieurs aptitudes à des différents niveaux, définies à l'aide de SFIA.

Le rôle de Responsable d'Incidents Majeurs, par exemple, ainsi que le détail des activités qui devraient être complétées par toute personne qui effectue ce rôle, peuvent être définis dans le processus de Gestion des Incidents. Ce profil de rôle utiliserait SFIA pour décrire le niveau de responsabilité attaché et comprendrait les aptitudes SFIA et niveaux requis pour ces aptitudes afin d'effectuer ce rôle à la norme requise. Ce rôle pourrait être effectué par plusieurs personnes avec des titres et emplois différents et donc être mentionné dans plusieurs descriptions d'emplois.

Acquisition

Le sourcing et recrutement des compétences, engagement de personnel ou de fournisseur

SFIA permet la prise en charge de personnes possédant les compétences requises. La prise en charge pourrait être par le biais de différentes voies :

- recrutement des ressources (permanentes et / ou temporaires / sous-traitants)
- fusions et acquisitions
- l'engagement des fournisseurs de services (par exemple pour l'externalisation, augmentation du personnel, services gérés, éducation, formation et services de consultants).

Une description d'emploi ou de rôle basée sur SFIA offre une clarté au niveau de responsabilité et d'aptitude requis. Ceci attire les bons candidats. Les critères d'évaluation et de sélection ultérieures peuvent être alignés aux compétences et niveaux SFIA.

Une approche similaire peut servir à soutenir le processus de désinvestissement ou séparation de ressource, par exemple, en raison de la diminution des effectifs.

Dans le cas d'externalisation et de délocalisation, SFIA fournit au client et au fournisseur une base claire et transparente pour décrire la capacité recherchée ou fournie.

Les achats de prestations de services axés sur les ressources bénéficient de l'utilisation de cartes à taux SFIA. Ceux-ci permettent une comparaison équitable de services axés sur les ressources des fournisseurs. Les fournisseurs de services lient leurs offres et/ou personnel aux niveaux et aptitudes SFIA. Les différences de coûts de ressources sont clairement visibles. Les clients peuvent confirmer que les ressources déployées ont les aptitudes nécessaires pour répondre à leurs exigences.

Déploiement

Affectation de ressources par compétence

Une gestion efficace des aptitudes permet de travailler au mieux tant pour l'organisation que pour l'individu. Le personnel d'encadrement pourra améliorer motivation, engagement et productivité en déployant les personnes appropriées pour le travail juste. Un déploiement ciblé fournit également l'occasion idéale pour l'acquisition de nouvelles compétences.

Les risques projet et opérationnels sont réduits par l'assignation de personnes avec le bon niveau de compétence. L'utilisation de SFIA permet d'assurer que ceci est basé sur leur capacité réelle, et non uniquement leurs connaissances techniques. La bonne implémentation permet une utilisation plus efficace des ressources, développement approprié et réduction potentielle de dépenses sur des entrepreneurs. Le personnel d'encadrement utilise SFIA pour mettre en évidence les aptitudes limitées dans leurs équipes et pour déployer les ressources nécessaires pour atténuer les risques.

SFIA permet non seulement la facilitation de structures organisationnelles fonctionnelles, mais sa flexibilité facilite d'autres approches de déploiement de ressources. Ceci inclut les centres de compétence ou pools de ressources. Dans ces modèles, les ressources sont allouées à des entreprises temporaires, des équipes agiles ou même des tâches individuelles.

L'assurance que les compétences externes – entrepreneurs ou fournisseurs de services – soient déployées sur les tâches appropriées, est essentielle pour garantir le résultat souhaité et la valeur économique. Les organisations peuvent utiliser SFIA pour identifier des économies potentielles par des programmes de remplacement contractuels.

L'identification de compétences fournies par les entrepreneurs, peut être utilisée pour l'acquisition ou le développement de ces compétences en interne.

Évaluation

Évaluation des compétences, besoins, performances et capacités

SFIA est largement utilisé dans l'évaluation de compétences existantes, tant au niveau individuel qu'organisationnel. L'évaluation est une étape diagnostic initiale qui nourrit l'analyse et le développement ultérieur.

SFIA fournit un puissant outil de diagnostic puissant pour permettre les évaluations de compétences. Chacun, individuellement, peut évaluer ses aptitudes et expériences propres, identifier ses objectifs et utiliser ces évaluations pour planifier son cheminement de perfectionnement professionnel en déterminant les compétences et niveaux qu'ils désirent atteindre.

Les organisations peuvent évaluer objectivement les compétences de chacun pour planifier les analyses et développements ultérieurs. La nature objective des descriptions SFIA aide le personnel d'encadrement à obtenir une évaluation acceptée par la personne évaluée.

Le cadre ne fournit pas d'instructions en soi pour l'évaluation ou la combinaison spécifique d'aptitudes par rapport auxquelles un individu ou une organisation doit être évalué. Des instructions d'évaluation ont été élaborées par la communauté mondiale SFIA - elles sont disponibles sur le site Web.

Analyse

Analyse des performances et capacité pour identifier les lacunes, besoins de développement et opportunités

L'analyse va de pair avec l'évaluation. Ayant établi une évaluation des aptitudes, les données d'évaluation peuvent être analysées pour aviser la prise de décisions, y compris les besoins de formation. Le rendement est évalué par rapport aux objectifs commerciaux et, pour les objectifs de formation, en référence aux aptitudes SFIA.

Les descriptions pratiques de SFIA permettent d'analyser le rendement pour identifier les forces et les besoins de développement de l'individu. Ceci permet au personnel d'encadrement d'évaluer la compétence d'un individu et analyser les raisons de leur rendement. Cette objectivité dans l'analyse de performance et d'explications à l'individu permet une meilleure satisfaction du personnel avec les évaluations, une motivation supérieure et un taux de rétention amélioré.

Les données d'évaluation peuvent être combinées pour déterminer une vue organisationnelle de la capacité et des besoins de compétences dans l'organisation. Ceci caractérise l'« écart de compétences » et l'utilisation d'une référence reconnue réduit les interprétations erronées.

En cas de changement commercial, suite aux changements d'exigences client, fusions et acquisitions, nouveaux services ou produits, tendances du marché ou évolution des objectifs commerciaux, SFIA peut servir à identifier et exprimer l'impact des aptitudes, facilitant la planification et livraison.

Développement

La planification et l'exécution d'activités de développement pour créer des capacités et performances et fournir des cheminements de carrière

Le développement des capacités individuelles en fonction des besoins de l'organisation est basé sur des déclarations objectives de compétence.

SFIA peut être utilisé pour aider à définir les objectifs de développement en :

- identifiant les compétences ou aspects des compétences qui doivent être développés
- donnant un éclaircissement sur les niveaux de compétence à atteindre
- aidant à identifier et s'accorder sur la façon dont le développement peut être atteint et quel soutien est nécessaire

L'assistance peut être fournie par une gamme d'interventions ou activités, non seulement cours d'apprentissage ou formation en classe : par exemple, coaching, mentorat, tâches d'amélioration, travailler en filature, formation et certification, visite à un événement extérieur, participation à des groupes d'intérêts spéciaux et communautés de pratique.

Une analyse correcte de l'impact des compétences actuelles aux performances de l'individu permet la construction de plans de développement pertinents qui fonctionnent réellement. Il est toujours important d'avoir un réel retour sur investissement en formations. La création de plans de développement ciblés fera une réelle différence à la valeur du budget de formation.

L'utilisation de SFIA encourage la croissance individuelle appropriée, une budgétisation efficace et la confirmation du développement des compétences conforme aux besoins réels de l'organisation.

SFIA peut être utilisé par les employeurs pour définir les objectifs d'éducation et de formation pour les individuels et groupes. Il peut également être utilisé par les fournisseurs de formations pour expliquer les produits de formation et améliorer leur efficacité. Ceci aide les employeurs à comprendre la pertinence des qualifications et certifications et de cibler les investissements dans la formation et l'éducation du personnel en place.

Les besoins de développement individuels définis peuvent aussi alimenter le processus par lequel les individus sont affectés aux tâches.

Récompense

Récompense et compensation d'un individu pour leurs aptitudes et compétences

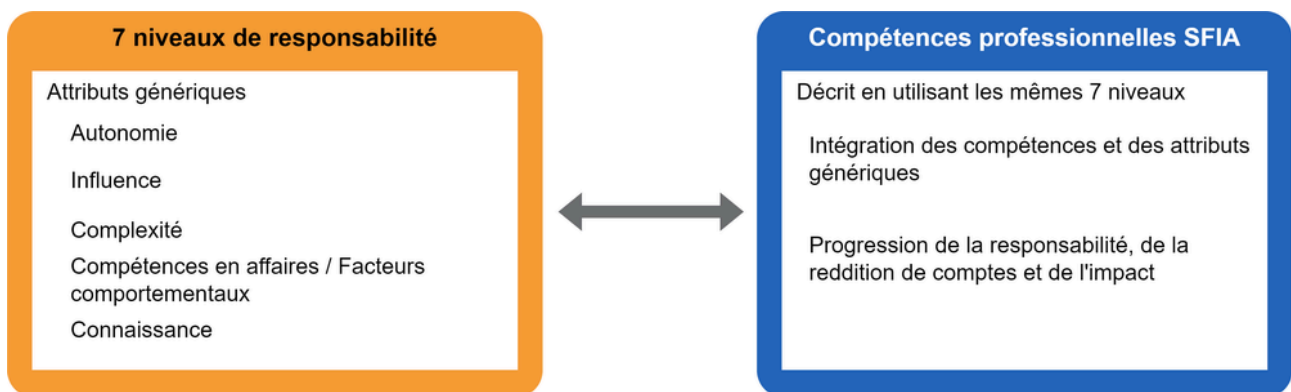
Les organisations peuvent utiliser les niveaux de responsabilité SFIA pour appuyer l'évaluation et le classement de postes. La différenciation nette entre les attributs d'un niveau et le suivant prouvera particulièrement utile. L'alignement des descriptions de postes aux niveaux SFIA fournit un support clair pour le classement des emplois.

Les attributs d'autonomie, complexité, influence, connaissances et compétences en affaires sont complémentaires à la plupart des méthodes de classement des postes. Ceci permet une base comparative uniforme pour toutes les disciplines professionnelles.

L'utilisation de SFIA pour faciliter les descriptions de postes et profils professionnels ajoute une plus grande objectivité à l'évaluation des niveaux de postes et des personnes. L'utilisation de SFIA pour évaluer et analyser le rendement d'une personne permet de prendre et de communiquer des décisions sur la place de l'individu au sein de n'importe quelle échelle d'entreprise. Il est essentiel que les individus et les prestataires de services soient reconnus pour leurs performances, que ce soit par le salaire, les avantages, les régimes de prime ou le retour d'information; SFIA peut constituer la base de ces mécanismes.

Fonctionnement de la SFIA – Niveaux de responsabilité et de compétences

Explorez les sept niveaux de responsabilité de la SFIA, en soulignant la progression de la responsabilité, de l'imputabilité et de l'impact, et comment les compétences professionnelles et les attributs génériques définissent la compétence et soutiennent la croissance professionnelle.



La SFIA propose une approche structurée pour définir et développer les compétences et les aptitudes professionnelles dans le monde numérique. À la base, la SFIA utilise une structure à sept niveaux pour décrire à la fois les compétences professionnelles et les attributs génériques, créant ainsi un cadre cohérent pour évaluer et développer les capacités.

Dans cette section :

- 1 [Sept niveaux de responsabilité](#)
- 2 [Essence d'un niveau SFIA](#)
- 3 [Attributs génériques](#)
- 4 [Compétences en affaires/Facteurs comportementaux](#)
- 5 [Attribut de connaissance](#)
- 6 [Compétences professionnelles](#)
- 7 [Intégration des compétences professionnelles et des attributs génériques](#)

Sept niveaux de responsabilité



La SFIA s'articule autour de sept niveaux de responsabilité, allant du niveau 1 (le plus bas) au niveau 7 (le plus élevé). Chaque niveau représente une expertise et une responsabilité croissantes dans les rôles professionnels. Ces niveaux constituent l'épine dorsale de la SFIA, offrant un langage commun pour décrire les rôles dans diverses disciplines professionnelles.

La SFIA décrit les aptitudes et les compétences à des niveaux qui reflètent les pratiques professionnelles du monde réel en milieu de travail. Chaque niveau est soigneusement défini comme étant :

- Progressif : s'appuie sur les exigences du niveau précédent
- Distinct : nettement différencié des niveaux adjacents
- Cohérent : utilisation de critères uniformes pour toutes les compétences

Les niveaux sont caractérisés par des comportements, des valeurs, des connaissances et des caractéristiques spécifiques qui indiquent la capacité opérationnelle d'une personne à ce niveau. Cette approche structurée garantit la clarté et la cohérence de l'évaluation du développement professionnel dans diverses disciplines.

Chaque niveau est également résumé par une phrase directrice :

- 1 Suivre
- 2 Aider
- 3 Appliquer
- 4 Permettre
- 5 Assurer et conseiller
- 6 Initier et influencer
- 7 Définir la stratégie, inspirer, mobiliser

Chaque niveau de la SFIA s'appuie sur le précédent en termes de responsabilité, d'imputabilité et d'impact, tout en reconnaissant la valeur de tous les niveaux.

Essence d'un niveau SFIA

Chacun de ces niveaux est soutenu par des énoncés d'essence concis, qui fournissent une vue distillée des caractéristiques uniques de chaque niveau. Ils aident les utilisateurs à distinguer facilement les niveaux et à comprendre la progression sans avoir besoin de plonger dans des descriptions détaillées.

Accroître la responsabilité, la reddition de comptes et l'impact							
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5	Niveau 6	Niveau 7
	Suivre	Assister	Appliquer	Activer	Assurer, conseiller	Initier, influencer	Définir une stratégie, inspirer, mobiliser
L'essence du niveau	Effectue des tâches de routine sous une supervision étroite, suit des instructions et a besoin d'être guidé pour achever son travail. Apprend et applique les compétences et les connaissances de base.	Fournit une assistance aux autres, travaille sous une supervision régulière et fait preuve de discernement pour résoudre les problèmes courants. Apprend activement par le biais de formations et d'expériences sur le terrain.	Effectue des tâches variées, parfois complexes et non routinières, en utilisant des méthodes et des procédures standard. Travaille sous la direction générale, fait preuve de discrétion et gère son propre travail dans les délais. Améliore de manière proactive ses compétences et son impact sur le lieu de travail.	Effectue diverses activités complexes, soutient et guide les autres, délègue des tâches le cas échéant, travaille de manière autonome sous une direction générale et apporte son expertise pour atteindre les objectifs de l'équipe.	Fournit des conseils faisant autorité dans son domaine et travaille sous une direction générale. Est responsable de l'obtention de résultats significatifs, de l'analyse à l'évaluation en passant par l'exécution.	Exerce une influence significative sur l'organisation, prend des décisions de haut niveau, élabore des directives, fait preuve de leadership, favorise la collaboration au sein de l'organisation et accepte la responsabilité dans des domaines clés.	Opère au plus haut niveau de l'organisation, détermine la vision et la stratégie globales de l'organisation et assume la responsabilité du succès global.

Attributs génériques

La SFIA définit les attributs clés communs à toutes les compétences professionnelles de la SFIA et s'appliquant à chaque niveau de responsabilité. Ces attributs génériques décrivent la manière dont les professionnels fonctionnent dans le cadre de leurs rôles et contribuent à l'organisation.

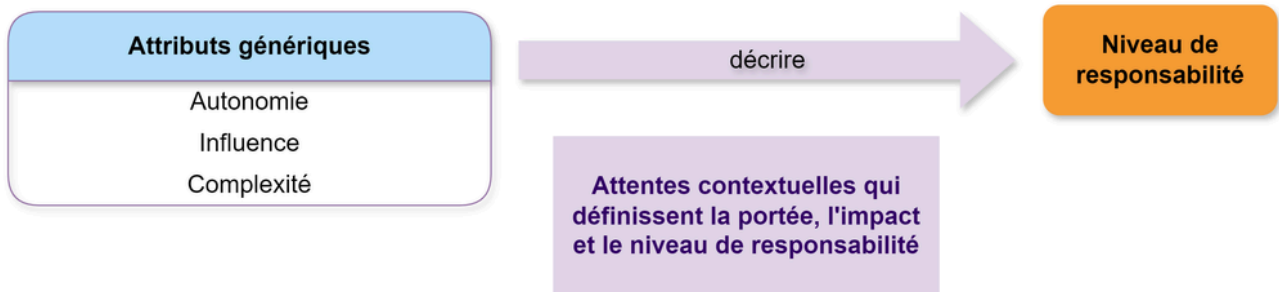
- Autonomie : le niveau d'indépendance, de discrétion et d'imputabilité à l'égard des résultats dans votre fonction.
- Influence : portée et impact de vos décisions et actions, tant au sein qu'à l'extérieur de l'organisation.
- Complexité : l'éventail et la complexité des tâches et des responsabilités associées à votre rôle.
- Compétences en affaires/facteurs comportementaux : efficacité dans des domaines tels que la communication, la planification et la résolution de problèmes.

- **Connaissances** : la profondeur et l'étendue de la compréhension nécessaires pour effectuer et influencer le travail efficacement.

En combinant ces attributs génériques avec des compétences professionnelles, la SFIA fournit un tableau complet de ce que l'on attend des individus à chaque niveau. Les attributs génériques aident également les organisations à évaluer et à planifier leur croissance professionnelle, facilitant ainsi la cartographie de la progression professionnelle et l'alignement des rôles sur les objectifs commerciaux.

Accroître la responsabilité, la reddition de comptes et l'impact	
	Niveau 1 Niveau 2 Niveau 3 Niveau 4 Niveau 5 Niveau 6 Niveau 7
Autonomie	Démontrer des niveaux croissants d'indépendance, de discrétion et de responsabilité par rapport aux résultats.
Influence	Démontrer une capacité croissante à influencer positivement les collègues, clients, fournisseurs, partenaires, managers, dirigeants et l'industrie à travers ses actions et décisions.
Complexité	Démontrer la capacité à effectuer un travail d'envergure, de portée et de complexité croissantes en termes de tâches, de responsabilités et de défis.
Compétences en affaires / Facteurs comportementaux	Démontrer des compétences professionnelles et interpersonnelles efficaces avec un impact croissant.
Connaissance	Démontrer une profondeur et une étendue croissantes d'expertise pour exécuter efficacement, influencer les résultats et atteindre les objectifs organisationnels.

Autonomie, influence et complexité



Les attributs génériques de l'autonomie, de l'influence et de la complexité au sein de la SFIA s'unissent pour fournir un tableau complet du niveau de responsabilité d'une personne.

Ces attributs génériques offrent un langage universel pour décrire la croissance professionnelle dans divers rôles et secteurs, indépendamment des compétences spécifiques.

Au fur et à mesure que les professionnels progressent dans les niveaux de la SFIA, ils connaissent généralement une augmentation coordonnée des trois attributs génériques, ce qui reflète une expansion du pouvoir décisionnel, un impact plus large sur l'organisation et ses parties prenantes, et la capacité à gérer un travail plus difficile et plus complexe.

En utilisant ces attributs génériques, la SFIA permet aux organisations de faire des comparaisons significatives entre les différents rôles et de tracer des voies claires pour le développement de carrière.

Cette approche garantit que la SFIA demeure pertinente et applicable dans divers secteurs et peut s'adapter à l'évolution des rôles professionnels dans le paysage numérique en rapide évolution.

Compétences en affaires/Facteurs comportementaux



À chaque niveau de responsabilité, les professionnels doivent démontrer une combinaison de compétences en affaires et de facteurs comportementaux qui renforcent leur impact et leur efficacité.

À mesure que les individus progressent dans les niveaux de la SFIA, les attentes à l'égard de ces compétences s'intensifient et s'élargissent. Par exemple, à des niveaux inférieurs, la collaboration peut impliquer de travailler efficacement au sein d'une équipe, tandis qu'à des niveaux supérieurs, elle peut impliquer d'orchestrer la coopération entre plusieurs départements, voire organisations.

En les définissant à chaque niveau, la SFIA fournit une feuille de route claire pour le développement professionnel, garantissant qu'à mesure que les responsabilités professionnelles augmentent, la capacité d'opérer efficacement dans un contexte commercial, de stimuler l'innovation et de conduire le changement aussi.

Cette approche holistique reconnaît que le succès dans les rôles liés à la technologie exige non seulement des compétences techniques, mais aussi la capacité de naviguer dans des environnements d'affaires complexes et d'inspirer les autres vers des objectifs communs.

Pour chaque compétence commerciale/facteur comportemental, la SFIA fournit :

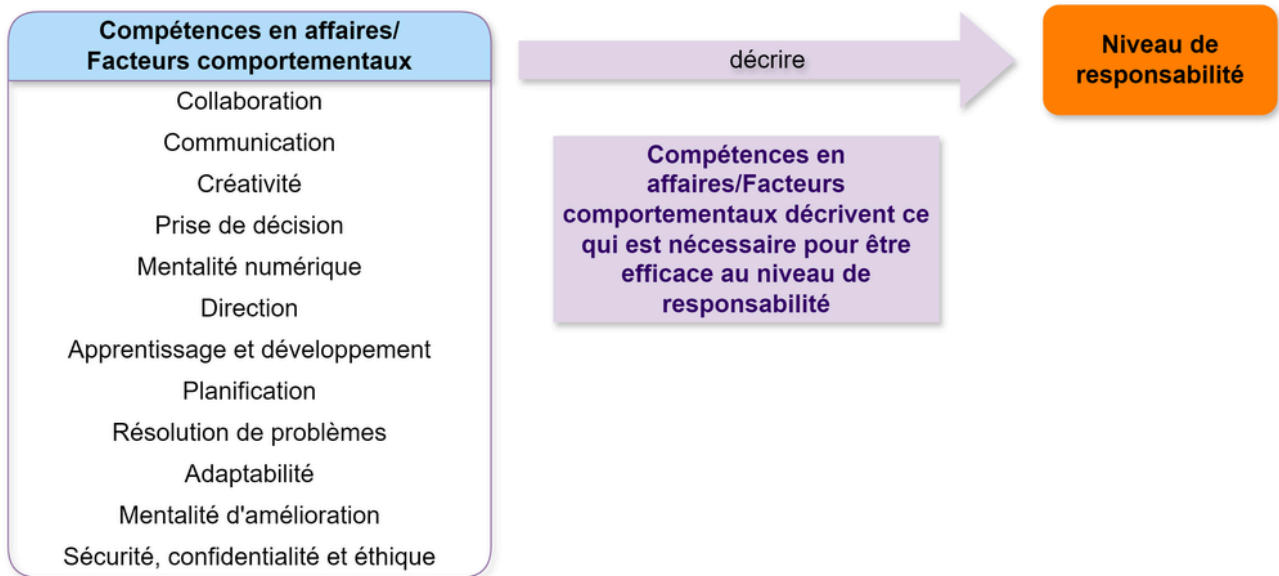
- Nom : le nom de la compétence commerciale/facteur comportemental.
- Code : un code unique de 4 lettres pour la compétence commerciale/le facteur comportemental.
- Courte description : une courte définition de la compétence commerciale/facteur comportemental en général – pour comprendre la portée et la nature de la compétence commerciale/facteur comportemental en un coup d'œil.
- Notes d'orientation : informations supplémentaires pour clarifier la portée et le contexte.
- Descriptions des niveaux : descriptions précises de la façon dont la compétence commerciale/le facteur comportemental est appliqué(e) à chaque niveau de responsabilité pertinent.

Description courte compétence commerciale/facteur comportemental

Collaboration	Travailler efficacement avec les autres, partager les ressources et coordonner les efforts pour atteindre les objectifs communs.
Communication	Échanger clairement des informations, des idées et des informations afin de permettre une compréhension et une coopération mutuelles.
Créativité	Générer et appliquer des idées novatrices pour améliorer les processus, résoudre les problèmes et favoriser le succès organisationnel.
Prise de décision	Appliquer la pensée critique pour évaluer les options, évaluer les risques et choisir la ligne de conduite la plus appropriée.
L'état d'esprit numérique	Adopter et utiliser efficacement les outils et technologies numériques pour améliorer la performance et la productivité.
Leadership	Guider et influencer les individus ou les équipes afin d'aligner les actions sur les objectifs stratégiques et d'obtenir des résultats positifs.
Apprentissage et perfectionnement	Acquérir en permanence de nouvelles connaissances et compétences afin d'améliorer les performances personnelles et organisationnelles.

Planification	Adopter une approche systématique pour organiser les tâches, les ressources et les échéanciers afin d'atteindre les objectifs définis.
Résolution de problèmes	Analyser les défis, appliquer des méthodes logiques et développer des solutions efficaces pour surmonter les obstacles.
Adaptabilité	S'adapter au changement et persister à travers des défis aux niveaux personnel, d'équipe et organisationnel.
État d'esprit d'amélioration	Identifier en permanence les possibilités d'améliorer les pratiques de travail, les processus, les produits ou les services en vue d'une plus grande efficacité et d'un meilleur impact.
Sécurité, confidentialité et éthique	Assurer la protection des informations sensibles, respecter la confidentialité des données et des personnes, et faire preuve d'un comportement éthique à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation.

Note : les facteurs comportementaux ont toujours été présents dans la SFIA. Dans la SFIA 9, ils ont été rendus plus visibles. Dans les versions précédentes, ils faisaient partie des attributs génériques et des descriptions des compétences en affaires.



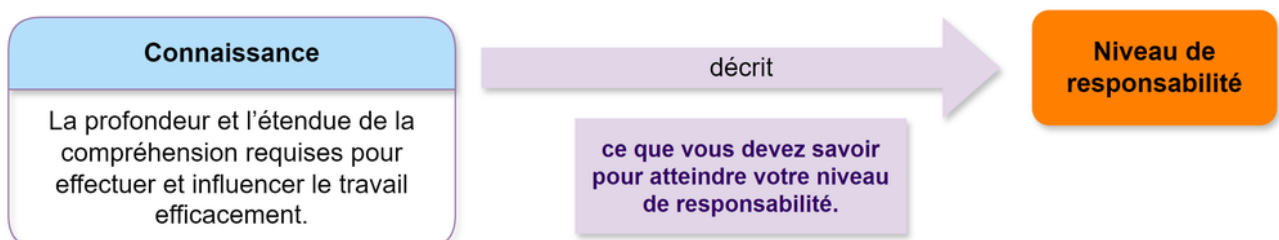
Intégration des cadres comportementaux à la SFIA

De nombreuses organisations utilisent leur propre ensemble de comportements alignés sur leurs valeurs d'entreprise, qui varieront d'une organisation à l'autre.

- Ces comportements peuvent être mis en correspondance avec les attributs génériques et les facteurs comportementaux de la SFIA ou la SFIA peut être utilisée pour les compléter efficacement.
- Si une organisation n'a pas son propre cadre comportemental, les facteurs comportementaux de la SFIA constituent une base précieuse.

Les facteurs comportementaux de la SFIA peuvent soit être adoptés tels que définis, soit servir de base à l'élaboration du propre modèle comportemental de l'organisation. Cette flexibilité permet à la SFIA de s'intégrer harmonieusement à diverses cultures et structures organisationnelles, de la PME à l'entreprise, renforçant ainsi son utilité dans différents secteurs et industries.

L'attribut générique Connaissance



L'attribut Connaissances de la SFIA est un élément fondamental du cadre, qui décrit l'étendue et la profondeur de la compréhension requise à chaque niveau de responsabilité.

Les connaissances dans la SFIA représentent une progression qui va de l'application d'informations spécifiques au rôle à la mise à profit d'une compréhension large et stratégique qui façonne l'orientation organisationnelle et les tendances de l'industrie. Cela inclut :

- appliquer des connaissances spécifiques au rôle pour effectuer des tâches courantes
- intégrer les connaissances générales, spécifiques à chaque rôle et à l'industrie
- utiliser la compréhension des technologies, des méthodes et des processus pour obtenir des résultats
- appliquer une expertise approfondie pour résoudre des problèmes complexes
- tirer parti de connaissances étendues pour influencer les décisions stratégiques
- façonner les pratiques de gestion des connaissances organisationnelles.

L'application efficace des connaissances se développe grâce à l'expérience pratique, à l'éducation formelle, à la formation professionnelle, à l'apprentissage continu et au mentorat, ce qui englobe la capacité d'appliquer la compréhension dans des scénarios réels, de s'adapter aux défis émergents et de créer de la valeur pour l'organisation.

Au fur et à mesure que les professionnels progressent, leur application des connaissances évolue, passant de tâches de base spécifiques à un rôle à un leadership organisationnel stratégique. Cette progression comprend le soutien des activités de l'équipe, l'application de pratiques dans des contextes d'affaires, l'intégration des connaissances pour des tâches complexes, la prestation de conseils faisant autorité et la prise de décisions interdomaines. À des niveaux supérieurs, les professionnels appliquent de vastes connaissances commerciales et stratégiques pour façonner la stratégie organisationnelle et anticiper les tendances du secteur.

Exemple

La répartition de chaque niveau de responsabilité se trouve dans la section des [niveaux de responsabilité](#). Le niveau 1 SFIA est illustré ici à titre d'exemple.

Suivre	Autonomie	Suit les instructions et travaille sous une direction stricte. Reçoit des instructions et des conseils spécifiques, fait examiner son travail de près.
	Influence	Travaille principalement sur ses propres tâches et interagit uniquement avec son équipe immédiate. Développe une compréhension de la manière dont son travail soutient les autres.
	Complexité	Effectue des activités de routine dans un environnement structuré.
	Compétences en affaires/ Facteurs comportementaux	Prise de décision - Fait preuve de peu de discrétion pour répondre aux demandes de renseignements. ... Planification - Confirme les étapes requises pour les tâches individuelles. Collaboration - Travaille principalement sur ses propres tâches et n'interagit qu'avec son équipe immédiate. Comprend mieux comment son travail peut aider les autres. Résolution de problèmes - S'efforce de comprendre le problème et demande de l'aide pour résoudre les problèmes inattendus. etc.
	Connaissance	Applique les connaissances de base pour effectuer des tâches routinières, bien définies et prévisibles propres à un rôle.
Niveau 1		

Compétences professionnelles

Les compétences professionnelles de la SFIA représentent un éventail complet de compétences spécifiques couvrant l'étendue et la profondeur des capacités dans les environnements numériques, technologiques et commerciaux d'aujourd'hui. Les caractéristiques clés comprennent :

- Structure de niveau flexible : chaque compétence est définie à des niveaux de responsabilité pertinents, reflétant les pratiques du monde réel. Toutes les compétences ne sont pas définies aux sept niveaux, ce qui correspond aux besoins réels du milieu de travail.
- Accent sur les aspects professionnels : la SFIA met l'accent sur l'application professionnelle des compétences plutôt que sur des technologies spécifiques, garantissant une applicabilité plus large.
- Adaptabilité entre les industries : la structure du cadre permet une certaine flexibilité, ce qui le rend pertinent dans divers secteurs et adaptable à l'évolution des paysages technologiques et commerciaux.

Cette approche fournit un cadre solide et aligné sur l'industrie pour la gestion des compétences, soutenant des activités telles que la conception organisationnelle, la planification de la main-d'œuvre, le recrutement, l'apprentissage et le développement, la progression de carrière et la gestion de la performance dans les rôles qui façonnent le monde numérique et son intégration avec les entreprises et la société.

Accroître la responsabilité, la reddition de comptes et l'impact

Compétences professionnelles	Niveaux de responsabilité						
	1	2	3	4	5	6	7
Programmation/développement de logiciels		2	3	4	5	6	
Gestion de portefeuille					5	6	7
Intelligence de menaces		2	3	4	5	6	
Opérations d'infrastructure	1	2	3	4	5		
Planification de la main d'œuvre				4	5	6	
Gestion des fournisseurs		2	3	4	5	6	7
etc.							

Pour chaque compétence, la SFIA fournit :

- Nom de la compétence : le nom de la compétence
- Code de compétence : un code unique de 4 lettres pour la compétence
- Courte description de la compétence : une courte définition de la compétence dans son ensemble – pour comprendre la portée et la nature de la compétence en un coup d'œil
- Notes d'orientation : informations supplémentaires pour clarifier la portée et le contexte.
- Descriptions des niveaux : descriptions précises de la façon dont la compétence est appliquée à chaque niveau de responsabilité pertinent.

Les compétences sont systématiquement alignées sur les sept niveaux de responsabilité, ce qui garantit que les attentes pour chaque compétence correspondent aux attributs génériques du niveau correspondant.

Intégration des compétences professionnelles et des attributs génériques

Dans le SFIA, les compétences et les attributs génériques peuvent être utilisés à deux fins clés : définir les exigences en matière de compétences et de niveau des rôles et des emplois et évaluer les personnes qui remplissent ces rôles. Ces deux aspects sont complémentaires, assurant la clarté des attentes en matière de rôles et l'uniformité dans l'évaluation de la contribution et du rendement individuels.

La SFIA intègre des compétences professionnelles et des attributs génériques pour offrir un cadre complet de définition des attentes en matière de rôle et d'évaluation des personnes. Cette intégration garantit que les professionnels possèdent non seulement l'expertise nécessaire mais aussi les comportements et les qualités nécessaires pour s'acquitter efficacement à chaque niveau de responsabilité.

Compétences professionnelles et attributs génériques s'associent pour définir la compétence globale :

- Les attributs génériques d'autonomie, d'influence et de complexité indiquent le niveau de responsabilité
- L'attribut générique de connaissances décrit ce que vous devez savoir pour répondre à votre niveau de responsabilité.

- Les compétences en affaires/facteurs comportementaux décrivent les comportements requis pour être efficace au niveau de responsabilité

Cette combinaison de compétences et d'attributs permet aux organisations d'évaluer les individus de manière holistique, en veillant à ce que les compétences professionnelles et comportementales correspondent aux besoins organisationnels.

Définir les attentes en matière de rôle et évaluer et développer les personnes

Les compétences en affaires et les attributs génériques, y compris les compétences en affaires et les facteurs comportementaux, peuvent être considérés indépendamment, ce qui permet une approche souple pour définir les attentes en matière de rôles et de compétences tout en fournissant un cadre pour évaluer et développer les personnes qui remplissent ces rôles.

Compétence combinée

Pour une performance efficace à un niveau spécifique, les personnes doivent démontrer à la fois les compétences professionnelles et les attributs génériques correspondants requis pour ce niveau.

Exemple

Si l'on s'attend à ce qu'une personne accomplisse une compétence au niveau 4, elle doit également faire preuve du niveau correspondant d'autonomie, d'influence et de complexité défini pour le niveau 4.

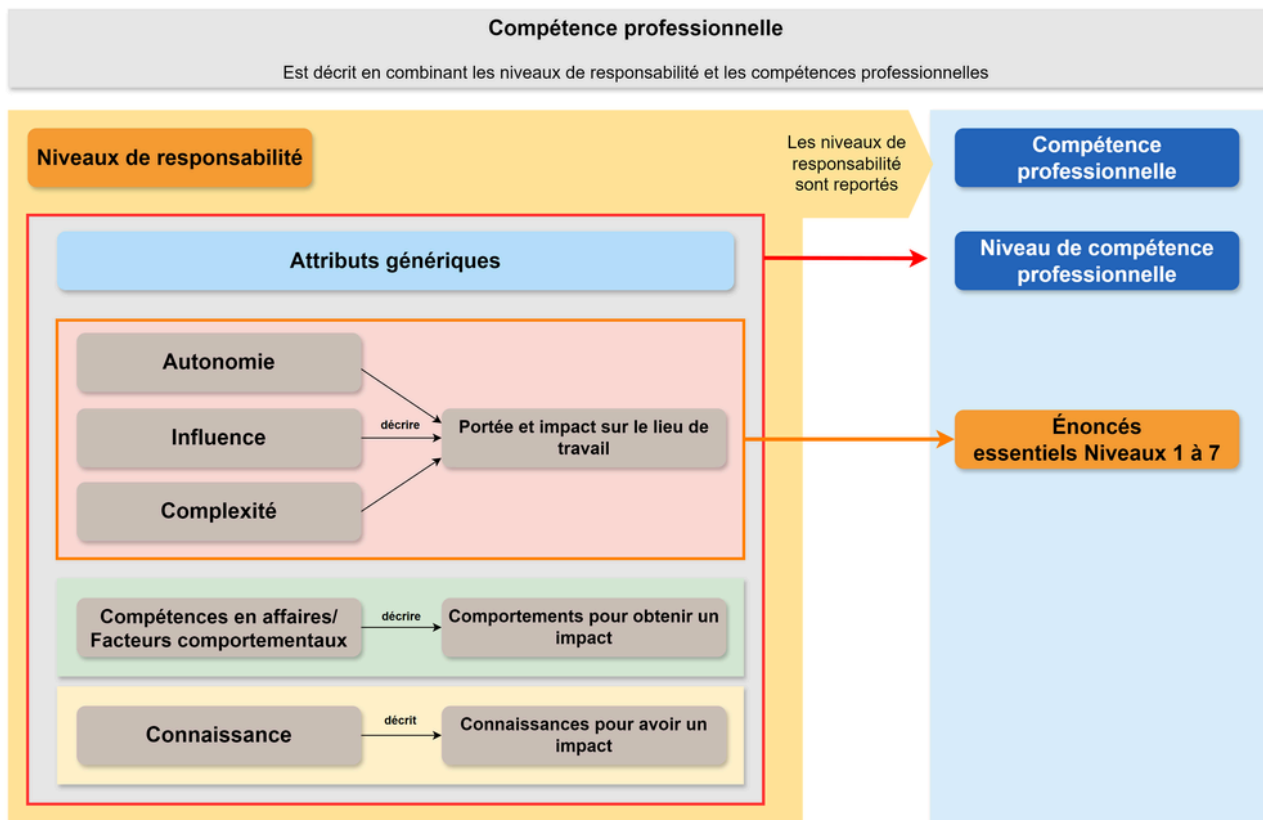
- Des niveaux plus faibles d'autonomie, d'influence ou de complexité peuvent nuire à une performance efficace au niveau supérieur, même avec des compétences et des connaissances professionnelles spécifiques à un rôle suffisantes.
- Remarque : les compétences en affaires/facteurs comportementaux couvrent une gamme d'attributs et peuvent ne pas tous avoir besoin d'être démontrés au même niveau.

Cette intégration garantit que les professionnels sont non seulement compétents sur le plan professionnel, mais qu'ils présentent également les comportements et les qualités nécessaires pour remplir efficacement leurs rôles.

Compétences professionnelles et attributs génériques s'associent pour définir la compétence globale

Ce diagramme illustre comment les niveaux de responsabilité de la SFIA – définis par l'autonomie, la complexité et l'influence – se combinent aux compétences professionnelles pour décrire les compétences professionnelles.

Il met en évidence l'interaction entre les attributs génériques, l'impact sur le lieu de travail, les compétences en affaires, les facteurs comportementaux et les connaissances pour façonner le rôle et l'efficacité d'une personne.

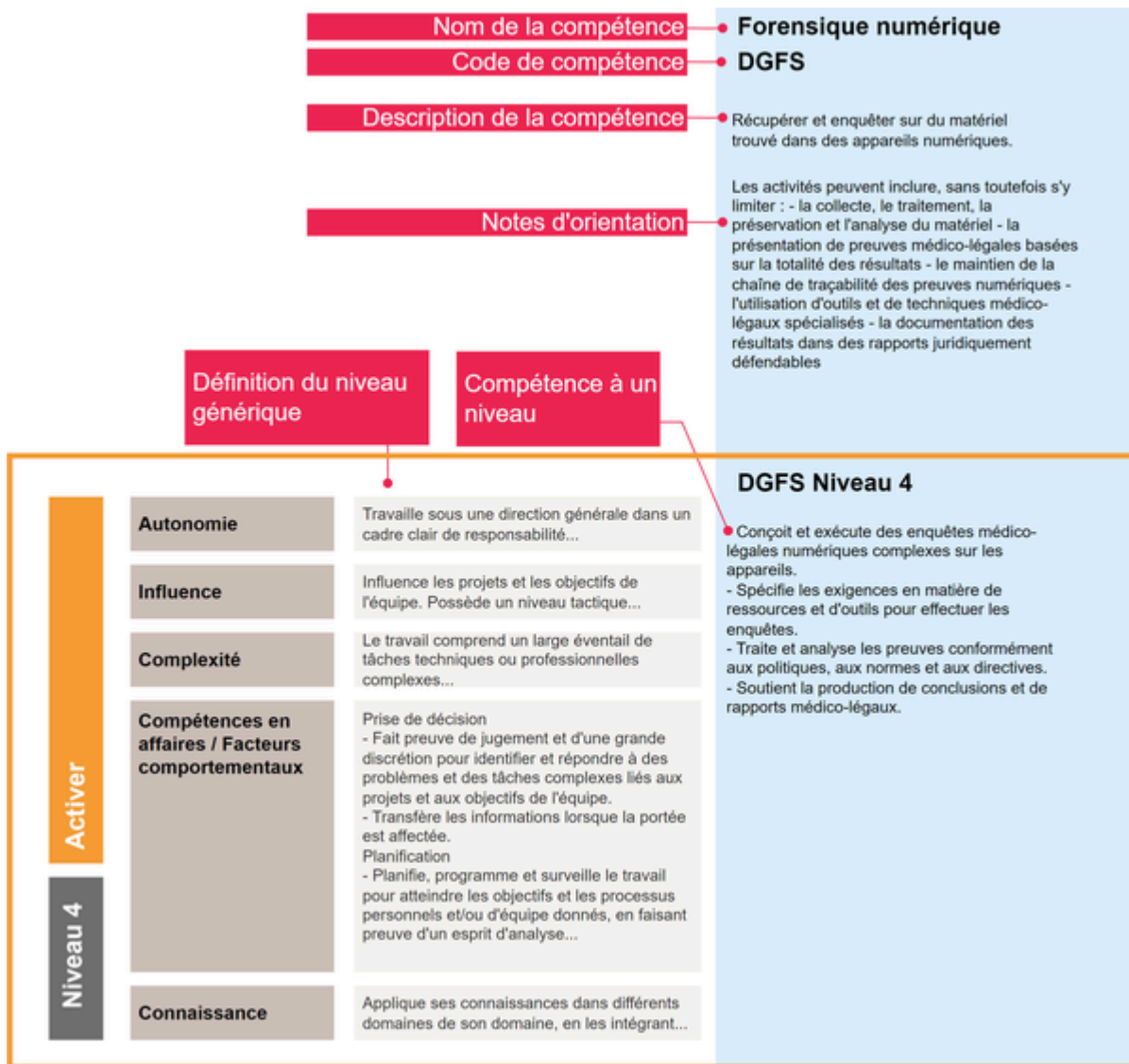


Exemple illustré

L'approche de la SFIA combine des compétences professionnelles et des attributs génériques à travers les sept niveaux pour fournir un cadre complet de compétences. Cela permet aux organisations et aux individus :

- D'évaluer les compétences et les comportements : évaluer les compétences et les attributs comportementaux avec précision.
- D'identifier les besoins de développement : reconnaître les écarts entre les capacités actuelles et les exigences des niveaux de responsabilité plus élevés. Le développement peut être axé sur les compétences en affaires et/ou les compétences/comportements opérationnels.
- De communiquer les attentes : utiliser un langage commun pour définir les rôles, les responsabilités et les cheminements de carrière. Communiquer les attentes en matière de compétences/comportements en affaires et commerciaux en utilisant le même cadre.

Ce diagramme illustre cette intégration pour une compétence SFIA (Digital forensics) au niveau 4.



Niveaux SFIA de responsabilité

Les attributs génériques qui caractérisent les sept niveaux SFIA de responsabilité et d'imputabilité forment la structure sous-jacente du cadre SFIA. Ils assurent que les définitions d'aptitudes professionnelles soient définies d'une manière à différencier leurs niveaux et les aligner aux niveaux de responsabilité.

La puissance des niveaux de responsabilité

En plus de former la structure fondamentale du cadre SFIA, les sept niveaux de responsabilité fournissent également une base de mappage pour cheminement de carrière professionnelle, structures organisationnelles et autres cadres. La nature des attributs génériques les rend appropriés comme base des compétences de base, mappages et étapes d'un cheminement de carrière.

- Une organisation qui a déjà un ensemble de compétences ou valeurs clés peut les utiliser en combinaison avec des aptitudes professionnelles SFIA et bénéficier de l'espacement que fournissent les niveaux SFIA et la reconnaissance internationale propre à un standard commun mondial.
- Une organisation, corps ou association professionnel, par exemple, souhaitant mapper sa propre structure existante à SFIA peut le faire sur base des niveaux de responsabilité caractérisée par les attributs génériques.

Application universelle

SFIA est à l'origine un cadre pour la communauté des TIC. Il a évolué pour devenir un cadre qui définit les aptitudes et les compétences requises par les professionnels du commerce et de la technologie qui conçoivent, développent, mettent en œuvre, gèrent et protègent les données et la technologie qui alimentent le monde numérique.

SFIA est utilisé dans un large éventail de fonctions commerciales et professionnelles. De nombreux rôles dans l'industrie sont mixtes et nécessitent un mélange de compétences techniques et non techniques et SFIA est parfaitement adapté à cela.

L'applicabilité universelle de SFIA signifie qu'il peut être facilement appliqué et également étendu au-delà des professions numériques dans n'importe quel domaine technique ou non. La base d'utilisateurs continue de trouver de nouveaux domaines pour utiliser SFIA, ce qui est un signe visible de l'utilité, l'intégrité et la conception flexible de SFIA.

SFIA permet l'intégration de différents travaux professionnels en utilisant les niveaux de responsabilité comme base, qu'il s'agisse d'un cadre à un autre ou de la structure d'une organisation au cadre SFIA. Ceci fournit un modèle de référence commun global pour l'intégration.

Aptitudes professionnelles SFIA

SFIA définit les aptitudes et compétences requises par les professionnels qui conçoivent, développent, mettent en œuvre, gèrent et protègent les données et la technologie qui alimentent le monde numérique.

Les aptitudes professionnelles SFIA sont définies pour être cohérentes avec les définitions des niveaux de responsabilité. Le cadre SFIA dispose de nombreuses aptitudes pour couvrir le large éventail d'activités dont les professionnels ont besoin.

Navigation des aptitudes SFIA

SFIA continue de regrouper les aptitudes en catégories et sous-catégories. Ceux-ci n'ont pas de définitions eux-mêmes, ils ne sont qu'une aide à la navigation. Un code couleur est également utilisé pour identifier les catégories.

- Ces catégories et sous-catégories ne correspondent pas à des emplois, rôles, équipes organisationnelles ou zones de responsabilité personnelle.
- Il est courant qu'une description d'un emploi spécifique, par exemple, comprenne des aptitudes tirées de plusieurs catégories et sous-catégories.
- Ce groupement sert à aider les gens qui incorporent les aptitudes SFIA dans des profils de rôles ou descriptions d'emplois, ou qui élaborent un cadre d'aptitudes organisationnel.

De nombreux utilisateurs trouvent ces catégories utiles, mais SFIA est une ressource flexible et les aptitudes SFIA peuvent être facilement regroupées et filtrées dans des vues alternatives pour prendre en charge des disciplines spécifiques de l'industrie, des environnements et des cadres particuliers.

Vues focalisées SFIA

Les vues SFIA fournissent une liste de démarrage rapide des aptitudes SFIA les plus pertinentes pour une sélection de disciplines professionnelles, sujets industriels et cadres complémentaires.

En plus de la vue complète du cadre SFIA où les aptitudes SFIA sont organisées par catégories et sous-catégories communes, plusieurs autres vues sont disponibles. Ces vues organisent les aptitudes de manière plus appropriée pour des environnements particuliers et fournissent des informations complémentaires pour l'utilisation de SFIA dans ces environnements. Les vues SFIA actuellement disponibles incluent :

- Transformation numérique
- Information et de cybersécurité
- Mégadonnées et science des données
- DevOps
- Agile
- Ingénierie du logiciel
- Informatique d'entreprise

Ces vues sont actualisées par les utilisateurs SFIA opérant dans ces domaines, et d'autres vues sont en cours de développement, créées par les utilisateurs de l'industrie et rajoutées au site Web SFIA lorsqu'elles sont disponibles.

Structure des aptitudes

Même avec plus de 120 aptitudes, le cadre SFIA est un cadre simple à utiliser. Cette simplicité est obtenue grâce à l'utilisation cohérente d'une structure rigoureuse - une fois familiarisé avec la structure, vous pouvez naviguer facilement dans toutes les aptitudes.

Chaque aptitude SFIA est présentée de manière cohérente, avec une brève description de l'aptitude, complétée par des notes d'orientation pour illustrer l'application de l'aptitude. Celles-ci sont suivies de descriptions plus détaillées de ce que signifie pratiquer l'aptitude à chaque niveau de responsabilité pertinent.

Structure des aptitudes professionnelles SFIA

Les aptitudes sont construits avec les données de référence suivantes :

Nom de la aptitude :	Le nom utilisé comme référence.
Code de l'aptitude :	Un code unique qui sert de mnémonique pour l'aptitude.
Description de l'aptitude :	Une définition large de l'aptitude, sans référence aux niveaux auxquels elle peut être pratiquée.
Notes d'orientation :	Une description plus large et des exemples pour clarifier l'application de l'aptitude ainsi que le contexte pour interpréter les descriptions de niveaux. Les exemples sont descriptifs et non prescriptifs.
Description de niveau :	Définitions de l'aptitude pour chacun des niveaux auxquels elle est pratiquée. Le phrasé facilite leur utilisation comme aptitudes professionnelles.

Exemple d'une structure d'aptitude – illustrée par Analyse Criminalistique Numérique

Nom de la aptitude :	Analyse criminalistique numérique
Code de l'aptitude :	DGFS
Description de l'aptitude :	Recouvrement et investigation de matériel trouvé sur des appareils digitaux.
Notes d'orientation :	Les activités peuvent inclure -- mais ne sont pas limitées à : collecte, traitement, conservation et analyse de matériel présentation de preuves juridiques fondées sur l'ensemble des constatations. La portée de la criminalistique numérique comprend la recherche de preuves sur ordinateurs et tout appareil capable de stocker des données numériques. Les preuves peuvent être utilisées à l'appui d'atténuation de vulnérabilités de sécurité, enquêtes criminelles, fraude, contre-espionnage ou application de la loi.

**Description de
niveau :**

Niveau 6 : Planifie et mène l'approche organisationnelle en matière criminalistique numérique. Établit des directives, normes et instructions sur l'approche de l'organisation aux enquêtes criminalistiques numériques. Dirige et gère des enquêtes criminalistiques numérique à haut risque, de grande envergure ou de portée importante, engageant des spécialistes supplémentaires si nécessaire. Autorise la publication de rapports légaux formels.

Niveau 5 : Mène des enquêtes pour recueillir, analyser et présenter correctement les résultats, y compris les preuves numériques, à des publics tant commerciaux que juristes. Rassemble les conclusions et recommandations et présente les constatations légales aux parties prenantes. Planifie et gère les activités criminalistique numérique au sein de l'organisation. Fournit des conseils d'experts sur la criminalistique numérique. Contribue à l'élaboration de directives, normes et instructions en criminalistique numérique. Évalue et sélectionne les outils et techniques d'investigation numérique.

Niveau 4 : Conçoit et exécute des enquêtes criminalistique numériques complexes sur les appareils. Spécifie les exigences en matière de ressources et outils pour effectuer des enquêtes. Traite et analyse les preuves conformément aux directive, normes et instructions et soutient la production de conclusions et de rapports légaux.

Niveau 3 : Soutient les enquêtes criminalistiques par l'application d'outils et techniques normalisés pour examiner les appareils. Recouvre des données endommagées, détruite ou cachées des appareils. Maintient l'intégrité des enregistrements et collecte les informations et preuves d'une manière légalement admissible.

Le contexte SFIA

SFIA est dirigée par l'industrie et le commerce et, à son cœur, repose sur l'expérience. La maîtrise des aptitudes et la compétence professionnelle sont atteintes à un niveau particulier en raison de la pratique de cette aptitude, à ce niveau, dans une situation réelle. Le contexte de SFIA est donc l'environnement réel dans lequel l'industrie et les entreprises opèrent.



Dans la plupart des organisations, toute description de capacités professionnelles, que ce soit comme partie d'une description de poste ou une évaluation d'individu, comprendra un certain nombre d'aspects différents. Le diagramme ci-dessous illustre le contexte pour les différents aspects qui contribuent à la capacité.

Expérience

Au centre de SFIA se trouve l'expérience : un individu possède une aptitude ou compétence à un niveau particulier parce que cette aptitude compétence ou compétence à ce niveau a été démontrée dans une situation réelle avec les attributs génériques appropriés.

- L'expérience montre la capacité d'appliquer des connaissances et obtenir des résultats dans un environnement de pratique.
- La description des aptitudes au sein de SFIA, à différents niveaux, réfère à l'expérience démontrée par des particuliers à ce niveau.

Acquérir l'expérience n'est pas un chemin linéaire. En appliquant les connaissances et les compétences dans un environnement de travail, l'expérience est acquise au fur et à mesure que les gens développent leur expérience de la manière, ils développent également leurs connaissances, compétences et comportements.

Aptitudes professionnelles

SFIA définit les aptitudes professionnelles alignées sur les niveaux de responsabilité. Ce sont les composants les plus reconnaissables du cadre SFIA. Ils fournissent les informations nécessaires pour identifier, évaluer, déployer et développer les compétences professionnelles.

Comportements

Les comportements sont une composante essentielle de la capacité et font partie du cadre SFIA global.

- Ils peuvent avoir une variété de noms -- tels que les compétences comportementales, compétences sociales, compétences d'employabilité ou compétences non techniques.
- Le cadre SFIA utilise le terme facteurs comportementaux.

Les facteurs comportementaux dans SFIA sont répartis dans les attributs génériques qui caractérisent les niveaux de responsabilité SFIA.

- SFIA est conçu pour être flexible. Ceci permet aux organisations d'utiliser les facteurs comportementaux en fonction de leur contexte d'utilisation. En milieu de travail, les comportements sont généralement très contextuels et culturellement spécifiques.

De nombreuses organisations définissent leur propre ensemble de comportements qui sont utilisés en interne.

- Ceux-ci sont généralement alignés sur les valeurs de l'entreprise et varient considérablement d'une organisation à l'autre.
- Dans ce cas, ils peuvent être mis en correspondance avec les attributs génériques et les facteurs comportementaux de SFIA ou SFIA peut être utilisé pour les compléter efficacement.

Lorsqu'une organisation ne dispose pas de son propre cadre comportemental, les facteurs comportementaux SFIA peuvent contribuer de manière significative à répondre à ce besoin. Les facteurs comportementaux SFIA peuvent être utilisés tels quels ou comme base du propre modèle comportemental d'une organisation.

Une explication détaillée des facteurs comportementaux SFIA est disponible dans un document associé : *Glossaire des facteurs comportementaux au sein des 7 niveaux de responsabilité*.

Connaissances

La connaissance est une composante essentielle de l'aptitude. La conception SFIA met l'accent sur le fait que des connaissances sont nécessaires pour démontrer efficacement toute aptitude. Pour être compétent et efficace dans n'importe quel rôle, un individu aura besoin d'un mélange de connaissances génériques, spécialisées et de domaine.

- Les connaissances génériques représentent ce que l'on peut raisonnablement s'attendre à ce qu'une personne sache avant qu'une connaissance particulière ne soit nécessaire pour un domaine ou une spécialité particulière.
- La connaissance du domaine concerne l'industrie ou le domaine d'activité dans lequel l'organisation opère.
- Les connaissances spécialisées sont spécifiques et détaillées pour une spécialité ou un rôle particulier.
- Les technologies, produits, méthodes, approches, législations, services, procédés et spécificités du domaine sont des exemples où les professionnels qui travaillent dans une industrie sont tenus d'avoir des connaissances.
- Les connaissances peuvent être acquises de différentes manières : cours de formation formelle, formation sur le tas, recherche sur Internet, mise en réseau, conférences, ou tout simplement en travaillant avec des praticiens expérimentés et en étant encadré par eux.
- La connaissance peut être reconnue par les diplômes ou certifications et un nombre croissant de cours universitaires, formations, événements et autres mécanismes pour acquérir des connaissances, ont été mappées à SFIA pour assurer l'alignement avec les compétences professionnelles nécessaires. Cette approche améliore l'employabilité des participants qui satisfont ces qualifications.

SFIA ne définit pas les connaissances spécifiques requises pour exercer une aptitude particulière car les connaissances évoluent rapidement et dépendent fortement du contexte. L'approche SFIA est d'indiquer clairement que la connaissance est requise au travers des déclarations de connaissances dans les attributs génériques. Ceci permet aux utilisateurs de déterminer les connaissances requises pour l'environnement dans lequel les compétences sont appliquées.

Sans prescrire les connaissances requises, SFIA relie une cinquantaine de corpus de connaissances en tant que ressource utile pour ceux qui recherchent des sources de connaissances génériques et spécialisées.

Qualifications et certifications

Les qualifications et certifications sont un élément important de l'industrie. SFIA reconnaît la valeur des qualifications et certifications et fournit un contexte pour leur positionnement dans les aptitudes requises par l'industrie et le commerce. Les qualifications et certifications démontrent qu'un individu a complété avec succès un test ou une évaluation ; si un grand nombre de ceux-ci démontrent un rappel de connaissances théoriques dans un domaine particulier, certains demande une compréhension, et quelques uns confirment application des compétences.

- La cartographie des qualifications à SFIA communique aux candidats potentiels, l'utilité et la pertinence de la qualification.
- Les objectifs d'apprentissage peuvent être adaptés aux objectifs de développement professionnel continu (DPC) exprimées en termes SFIA.
- De plus en plus de certificateurs utilisent SFIA pour établir si une personne répond au niveau requis, et de plus en plus la démonstration de l'expérience est liée à la formation.

Utilisation et licences SFIA

Important : vous devez obtenir une licence pour utiliser SFIA

La Fondation SFIA maintient et distribue SFIA en utilisant un système de licence. Pour le développement de carrière personnel et la majorité des usages internes pour gestion du personnel, SFIA est disponible gratuitement. D'autres utilisations peuvent nécessiter des licences différentes qui peuvent entraîner une cotisation modeste.

Sont interdits sans autorisation spéciale payante de la Fondation SFIA :

- utilisation de SFIA pour permettre la vente ou la commercialisation d'un produit ou service
- utilisation de SFIA pour certification ou accréditation externe
- utilisation de SFIA pour la promotion d'une entreprise ou organisation, y compris dans les cartes à taux, redistribution de ce matériel sous forme électronique ou imprimée à une autre organisation (même si affiliée)
- utilisation de SFIA dans une organisation distribuée d'envergure
- traduction de SFIA dans une autre langue ou variante de langue et distribution de cette version.

Des licences distinctes sont disponibles pour une utilisation SFIA à grande échelle. Ceci est particulièrement intéressant lorsqu'un pays souhaite utiliser le modèle de référence commun mondial SFIA comme fondement d'initiatives à grande échelle en matière de compétences et d'aptitudes. La licence comprend :

- licence pour l'ensemble du secteur public
- licence pour l'ensemble du pays

En tant que fondation sans but lucratif, la Fondation SFIA ne cherche pas de profit commercial au-delà de ses besoins de subsistance. Tous revenus reçus servent au développement, maintenance et mise à disposition du cadre et le support à l'adoption par les organisations et individus au travers le monde par le biais de notre écosystème global. Nos conditions de licence reflètent le fait que notre propriété intellectuelle a une valeur réelle, nous recherchons donc sa protection par une cotisation très modeste pour ceux qui bénéficient commercialement de son utilisation. La Fondation ne génère pas de revenus importants, et a une capacité opérationnelle très modeste prise en charge par les utilisateurs, formateurs, consultants et partenaires SFIA de par le monde.

La gouvernance de la Fondation SFIA est assurée par des organisations ou des organismes professionnels respectés et toutes les informations peuvent être obtenues sur le site Web de SFIA - www.sfia-online.org

Droit d'auteur et propriété intellectuelle

SFIA est la propriété intellectuelle de la Fondation SFIA.

La marque SFIA est protégée dans plus de 35 pays dans le monde entier.

Copie de ce matériel est interdite sauf autorisation écrite ou sous licence SFIA valide obtenue de la Fondation SFIA.

SFIA Foundation Ltd. Une société à responsabilité limitée par garantie. Enregistré en Angleterre sous le numéro 04770377.

Siège social : The Scalpel, 18th Floor, 52 Lime Street, London EC3M 7AF, UK