

Développeur principal

FF07 Développement logiciel et ingénierie · ISCO-08 2512 · CBS 0814 Développeurs de logiciels et d'applications · ancienneté lead · Aussi appelé: Ingénieur logiciel senior, Développeur principal, Responsable du développement

Supervise la qualité technique d'une équipe de développement, assure le suivi du développement et veille à ce que le code, les revues de code et les accords respectent les exigences requises.

Le développeur principal est l'autorité technique au sein d'une équipe et décide de la manière dont le travail est élaboré, revu et livré. Contrairement au responsable technique, son centre d'intérêt porte davantage sur le code et le savoir-faire que sur la planification et les parties prenantes, et contrairement à l'architecte, son champ d'action se limite à sa propre équipe. La sélection échoue lorsque le développeur le plus compétent se voit automatiquement attribuer le rôle de chef de projet : donner du retour d'information, accompagner les collaborateurs dans leur évolution et prendre des décisions sans passer outre l'avis de l'équipe sont des compétences différentes de celles requises pour bien programmer.

Chiffres clés pour ce profil

27 compétences · 3 Compétences à évaluer · 5 compétences déterminantes · centre de gravité: Numérique, données et IA 49%, Capacités cognitives et résolution de problèmes 22%, Leadership et organisation 10%

1 Aptitudes à mesurer

Ce sont les construits de comportement et d'aptitude de ce profil. Chacun indique quel questionnaire hrmforce le mesure.

Aptitudes à mesurer	Niveau cible	Instrument hrnforce	Méthode de mesure	Ancre comportementale au niveau cible
Raisonnement abstrait et figuratif	■■■■■ N5	Ability Scan	Test d'aptitudes cognitives	Résout des problèmes sans s'appuyer sur un exemple connu, élabore une nouvelle approche et la structure de manière à ce que ses collègues puissent s'en inspirer.
Précision et souci du détail Aptitude (référentiel 50): Précision	■■■■■ N5	Big Fifty, 360 Feedback	Questionnaire de personnalité	Définit les normes en matière d'exhaustivité et d'exactitude, fait vérifier des échantillons et interpelle les équipes en cas de négligence dans la structure.
Capacité à travailler de manière autonome Aptitude (référentiel 50): Autonomie	■■■■■ N4	Big Fifty, 15PF, Competency Check	Questionnaire de personnalité	Définit sa propre approche pour l'ensemble d'un projet, consulte ses collègues de manière ciblée en cas d'incertitude et respecte les délais sans qu'il soit nécessaire de le lui rappeler.

2 Profil de compétences complet

Toutes les compétences de ce profil, classées par importance. Le critère comportemental associé à chaque compétence correspond au niveau visé.

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Analyse des problèmes Identifie les causes profondes de problèmes organisationnels persistants et définit la méthode d'analyse que les autres équipes utiliseront.	■■■■■ N5	5	oui	Centre d'évaluation	Competency Check, Ability Scan
V	Programmation Définit les normes de programmation et les choix de langages pour l'organisation et examine le code des autres afin d'en évaluer la qualité et la maintenabilité.	■■■■■ N5	5	oui	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Test de connaissances (spécifique au client)
V	Conception et architecture logicielles Élabore une proposition pour une application définie, consigne les principaux choix et alternatives, puis l'examine avec ses collègues.	■■■■■ N4	5	oui	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Portefeuille

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Tests logiciels et assurance qualité Conçoit des cas de test, y compris des cas limites, automatise des tests reproductibles et formule des recommandations concernant la mise en production en fonction des résultats obtenus.		5	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Test de connaissances (spécifique au client)
A	Raisonnement abstrait et figuratif Résout des problèmes sans s'appuyer sur un exemple connu, élabore une nouvelle approche et la structure de manière à ce que ses collègues puissent s'en inspirer.		4	non	Test d'aptitudes cognitives	Ability Scan
V	Modélisation et abstraction Élabore des modèles utilisés par plusieurs services, en précise les limites de validité et gère leurs versions ainsi que leurs modifications.		4	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Portefeuille
G	Précision et souci du détail Définit les normes en matière d'exhaustivité et d'exactitude, fait vérifier des échantillons et interpelle les équipes en cas de négligence dans la structure.		4	non	Questionnaire de personnalité	Big Fifty, 360 Feedback

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Contrôle qualité Mets en place le système qualité pour plusieurs services, choisit les normes de mesure et rend compte des résultats au client et à l'autorité de contrôle.	■■■■■ N5	4	non	Test sur échantillon de travail	Competency Check, Test sur échantillon de travail
V	Coaching Forme les responsables aux pratiques de coaching, anime des groupes de supervision entre pairs et définit la manière dont le coaching est mis en œuvre au sein de l'organisation.	■■■■■ N5	4	non	Simulation	Competency Check, 360 Feedback, Development Review
T	Contrôle de version et processus de collaboration Définit les méthodes de travail en matière de contrôle de version et de révision du code au sein de l'organisation et veille à leur application par toutes les équipes.	■■■■■ N5	4	oui	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail
V	Intégration d'API Définit les normes d'intégration et la politique d'interface de l'organisation et décide de la divulgation d'informations à des tiers.	■■■■■ N5	4	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	donner un retour d'information Aborde les comportements indésirables avec la personne concernée, expose les faits, les conséquences et la demande, puis convient d'un suivi.	 N4	4	non	Centre d'évaluation	360 Feedback, Communication Styles
V	Développement sécurisé Identifie les failles dans la conception et le code, les corrige et intègre des tests de sécurité dans sa propre méthode de travail.	 N4	4	oui	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Test de connaissances (spécifique au client)
V	Définition et gestion des exigences Recueille les besoins auprès des différentes parties prenantes, les rend vérifiables, établit les priorités en collaboration avec elles et gère les changements de manière traçable.	 N4	4	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Entretien structuré
V	Mentorat Met en place un programme de mentorat au sein de l'organisation, met en relation les mentors et les mentorés et veille à la qualité et au respect des limites de cette relation.	 N5	3	non	Feedback à 360 degrés	360 Feedback, Entretien structuré

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	collaboration multidisciplinaire Analyse la problématique avec des spécialistes de différentes disciplines et élabore une approche commune avec une répartition claire des rôles.	 N4	3	non	Centre d'évaluation	360 Feedback, Competency Check
V	Délégation Choisit, pour chaque tâche, la personne qui en est capable et autorisée, définit la marge de manœuvre décisionnelle et confie l'exécution à cette personne.	 N4	3	non	Centre d'évaluation	Competency Check, 360 Feedback, Big Fifty
V	Travailler sur des projets Élabore le plan de projet, le calendrier et la liste des risques pour un projet de taille moyenne et rend compte périodiquement au maître d'ouvrage.	 N4	3	non	Test sur échantillon de travail	Test de connaissances (spécifique au client), Test sur échantillon de travail, Competency Check
G	Capacité à travailler de manière autonome Définit sa propre approche pour l'ensemble d'un projet, consulte ses collègues de manière ciblée en cas d'incertitude et respecte les délais sans qu'il soit nécessaire de le lui rappeler.	 N4	3	non	Questionnaire de personnalité	Big Fifty, 15PF, Competency Check

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Actualités professionnelles et littérature spécialisée Assure le suivi structuré des sources et des lignes directrices, évalue leur qualité et adapte sa propre méthode de travail aux nouvelles connaissances acquises.	 N4	3	non	Portefeuille ou éléments justificatifs	Portefeuille, Test de connaissances (spécifique au client)
V	Modélisation des données Conçoit un modèle de données logique pour un domaine défini, procède à la normalisation si nécessaire et discute des choix avec les utilisateurs et les développeurs.	 N4	3	non	Test sur échantillon de travail	Test de connaissances (spécifique au client), Test sur échantillon de travail
V	Rédaction de documentation technique Rédige la documentation complète d'un système ou d'un processus, la teste auprès d'un lecteur non initié et en assure la gestion des versions.	 N4	3	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Portefeuille

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Utilisation de plateformes cloud Configure de manière autonome les services cloud pour une application, gère les autorisations et les sauvegardes, et assure le suivi des coûts et de l'utilisation.	 N4	3	non	Test de connaissances	Test de connaissances (spécifique au client)
V	Gestion des versions et déploiement Élabore un plan de déploiement comprenant un plan de secours, se met d'accord avec les parties prenantes et vérifie, après le déploiement, que le service fonctionne correctement.	 N4	3	non	Test sur échantillon de travail	Test de connaissances (spécifique au client), Test sur échantillon de travail
V	Instructions et délégation de tâches à l'IA Décompose une tâche en différentes étapes, détermine celles que l'IA doit effectuer et celles qu'elle ne doit pas effectuer, puis améliore les instructions en fonction des résultats obtenus.	 N4	3	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Portefeuille

T	Compétence	Niveau cible	Poids	Éliminatoire	Méthode de mesure	Instrument hrmforce
V	Expression écrite Rédige de manière autonome des textes comprenant une introduction, un développement et une conclusion, choisit un ton adapté à chaque public et utilise les termes conventionnels de manière cohérente.	 N4	2	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Competency Check
V	Évaluation et vérification des résultats générés par l'IA Détermine, pour chaque tâche, les contrôles nécessaires, repère les pièces incorrectes ou contrefaites et rend compte du résultat obtenu.	 N4	2	non	Test sur échantillon de travail	Test sur échantillon de travail, Test de connaissances (spécifique au client)

3 Niveaux par ancienneté

Le même profil avec l'ajustement lié à l'ancienneté au sein de la famille de postes appliqué. Les niveaux cibles sont limités à une fourchette comprise entre 1 et 5.

Compétence	senior	lead
Analyse des problèmes	N5	N5
Programmation	N5	N5
Conception et architecture logicielles	N4	N4
Tests logiciels et assurance qualité	N4	N4
Raisonnement abstrait et figuratif	N5	N5
Modélisation et abstraction	N5	N5
Précision et souci du détail	N5	N5
Contrôle qualité	N5	N5
Coaching	N5	N5
Contrôle de version et processus de collaboration	N5	N5
Intégration d'API	N5	N5
donner un retour d'information	N4	N4
Développement sécurisé	N4	N4
Définition et gestion des exigences	N4	N4
Mentorat	N5	N5
collaboration multidisciplinaire	N4	N4
Délégation	N4	N4
Travailler sur des projets	N4	N4
Capacité à travailler de manière autonome	N4	N4
Actualités professionnelles et littérature spécialisée	N4	N4
Modélisation des données	N4	N4
Rédaction de documentation technique	N4	N4
Utilisation de plateformes cloud	N4	N4

Compétence	senior	lead
Gestion des versions et déploiement	N4	N4
Instructions et délégation de tâches à l'IA	N4	N4
Expression écrite	N4	N4
Évaluation et vérification des résultats générés par l'IA	N4	N4

4 L'échelle de maîtrise

Niveau	Libellé	Autonomie	Complexité	Périmètre	Niveau de connaissance
N1	Guidé	travaille sous supervision et suit les consignes	procédure standard, une variable à la fois	tâche personnelle	connaissance de base de la terminologie
N2	Postuler	travaille de manière autonome dans le cadre de lignes directrices définies	situations familières présentant peu de variations	votre propre fonction	connaissances pratiques, applique une approche standard
N3	Maîtrise	définit sa propre approche et sollicite activement des contributions	plusieurs variables, une certaine ambiguïté	votre propre équipe ou processus	connaissance approfondie, évalue les différentes options
N4	Avancé	dirige les autres et détermine la marche à suivre	complexe, avec des intérêts contradictoires	plusieurs équipes ou un service	connaissances approfondies, conseille les autres
N5	Direction	définit la norme et la politique	stratégique, dans un contexte de forte incertitude	organisation, chaîne de valeur ou profession	autorité, fait progresser la profession

5 Références comportementales par compétence

Les points d'ancrage se situent en N1, N3 et N5. N2 et N4 ne sont délibérément pas ancrés : les évaluateurs interpolent entre ces valeurs, conformément à la convention O*NET (de N1 à N5).

Compétence	N1	N3	N5
Analyse des problèmes Décompose un problème en plusieurs éléments, distingue les causes des effets et précise les informations nécessaires pour aller de l'avant.	Indique précisément ce qui ne fonctionne pas en cas de dysfonctionnement et quelles données manquent, et en informe le supérieur hiérarchique.	Décompose une réclamation récurrente en causes possibles, les vérifie à l'aide de ses propres données et identifie la cause la plus probable.	Identifie les causes profondes de problèmes organisationnels persistants et définit la méthode d'analyse que les autres équipes utiliseront.

Compétence	N1	N3	N5
Programmation Rédige, lit et améliore le code d'un programme dans au moins un langage de programmation, décompose un problème en étapes et teste sa propre solution.	Modifie le code existant selon les instructions, l'exécute et signale les messages d'erreur qu'il ne peut pas résoudre seul.	Élabore de manière autonome une fonction ou un module à partir du cahier des charges, choisit les structures adaptées et veille à ce que le code reste lisible et soit testé.	Définit les normes de programmation et les choix de langages pour l'organisation et examine le code des autres afin d'en évaluer la qualité et la maintenabilité.
Conception et architecture logicielles Conçoit la structure d'une application ou d'une interface, répartit les fonctionnalités entre les différents composants et évalue les choix en fonction de la maintenabilité, des performances et de la sécurité.	Décompose une conception fournie en différents éléments et pose des questions lorsque celle-ci s'avère incomplète.	Élabore une proposition pour une application définie, consigne les principaux choix et alternatives, puis l'examine avec ses collègues.	Définit les principes d'architecture de l'organisation et prend les décisions relatives aux conceptions ayant une incidence sur plusieurs systèmes.
Tests logiciels et assurance qualité Conçoit et exécute des tests portant sur les fonctionnalités et les cas limites, consigne les résultats de manière reproductible et détermine si une solution peut être mise en production.	Exécute un script de test étape par étape et consigne chaque écart à l'aide d'une capture d'écran et de la description des étapes suivies.	Conçoit des cas de test, y compris des cas limites, automatise des tests reproductibles et formule des recommandations concernant la mise en production en fonction des résultats obtenus.	Définit la stratégie de test et les exigences de qualité de l'organisation et décide de ne pas valider la mise en production d'un logiciel.
Raisonnement abstrait et figuratif Identifie des règles et des schémas dans des chiffres, des séries ou des symboles sans connaissance préalable et applique ces règles à des tâches nouvelles et inconnues.	Identifie l'étape suivante dans une courte série de chiffres et explique quelle règle a été utilisée pour la déterminer.	Identifie la règle sous-jacente dans un ensemble de données inconnu comportant plusieurs caractéristiques variables et l'utilise pour expliquer les écarts.	Résout des problèmes sans s'appuyer sur un exemple connu, élabore une nouvelle approche et la structure de manière à ce que ses collègues puissent s'en inspirer.

Compétence	N1	N3	N5
Modélisation et abstraction Transforme une situation réelle en une représentation simplifiée, telle qu'un diagramme, une formule ou un organigramme, avec des hypothèses et des limites explicites.	Permet de compléter un diagramme ou un modèle existant et d'indiquer à quelle partie du travail correspond chaque élément.	Élabore de manière autonome un schéma de processus de travail, identifie les hypothèses et valide le modèle à l'aide de cas concrets.	Élabore des modèles utilisés par plusieurs services, en précise les limites de validité et gère leurs versions ainsi que leurs modifications.
Précision et souci du détail Travaille avec rigueur, vérifie son travail pour détecter d'éventuelles erreurs et respecte les accords concernant l'exhaustivité et l'exactitude des données.	Vérifie son propre travail à l'aide d'une liste de contrôle et corrige les erreurs détectées avant de transmettre le travail.	Intègre des moments de vérification dans son propre processus, assure le suivi des erreurs et évite qu'elles ne se reproduisent en adaptant la méthode.	Définit les normes en matière d'exhaustivité et d'exactitude, fait vérifier des échantillons et interpelle les équipes en cas de négligence dans la structure.
Contrôle qualité Teste des produits, des données ou des services par rapport à des exigences définies, consigne les écarts et met en œuvre des corrections ou des améliorations.	Vérifie un produit ou un dossier par rapport aux points prescrits, conformément aux instructions, et consigne les écarts constatés.	Élabore un plan de contrôle pour son propre processus, évalue la qualité et discute des résultats avec les personnes concernées.	Mets en place le système qualité pour plusieurs services, choisit les normes de mesure et rend compte des résultats au client et à l'autorité de contrôle.
Coaching Aider les collaborateurs à réfléchir à leur propre comportement et à leurs choix par le biais de questions, de mise en perspective et de retours d'expérience, afin qu'ils puissent eux-mêmes franchir une nouvelle étape dans leur travail.	Demande à un collègue, après une mission, ce qui s'est bien passé et ce qu'il ferait différemment la prochaine fois.	Mène des entretiens de coaching à l'aide de questions ouvertes, identifie des schémas comportementaux et laisse l'interlocuteur formuler un objectif d'apprentissage.	Forme les responsables aux pratiques de coaching, anime des groupes de supervision entre pairs et définit la manière dont le coaching est mis en œuvre au sein de l'organisation.

Compétence	N1	N3	N5
Contrôle de version et processus de collaboration Maîtrise d'un système de contrôle de version, utilise les branches et les demandes de fusion, et assure la traçabilité de l'historique des modifications pour l'équipe.	Valide les modifications en y joignant une description claire dans la branche désignée, conformément à l'accord de l'équipe.	Gère les branches et effectue des fusions de manière autonome, résout les conflits et examine le fond des modifications apportées par ses collègues.	Définit les méthodes de travail en matière de contrôle de version et de révision du code au sein de l'organisation et veille à leur application par toutes les équipes.
Intégration d'API Relie les systèmes via des interfaces de programmation, lit leur documentation, gère les erreurs et les limites, et teste l'interface de bout en bout.	Exécute un appel d'interface préparé conformément à la documentation et signale les codes d'erreur récurrents au développeur.	Crée de manière autonome une interface entre deux systèmes, gère les erreurs et documente l'échange de données à l'intention du personnel d'assistance.	Définit les normes d'intégration et la politique d'interface de l'organisation et décide de la divulgation d'informations à des tiers.
donner un retour d'information Désigner un comportement concret et son effet sur une autre personne, en formulant une demande ou une proposition, à un moment et d'une manière qui permettent de maintenir le dialogue.	Indique, à l'issue d'une tâche réalisée en commun, ce qu'un collègue a bien fait et donne un exemple concret à l'appui.	Aborde les comportements indésirables avec la personne concernée, expose les faits, les conséquences et la demande, puis convient d'un suivi.	Mette en place le retour d'information comme méthode de travail au sein de plusieurs équipes, forme les responsables à cette pratique et vérifie si les comportements indésirables sont signalés plus tôt.
Développement sécurisé Développe des logiciels dans lesquels les données saisies sont validées, les informations confidentielles sont protégées et les vulnérabilités connues sont évitées, puis vérifie le bon fonctionnement de ces logiciels à l'aide de tests ciblés.	Respecte les consignes de codage sécurisées pour ses propres modifications et demande des précisions lorsqu'une consigne n'est pas claire.	Identifie les failles dans la conception et le code, les corrige et intègre des tests de sécurité dans sa propre méthode de travail.	Définit les exigences de sécurité en matière de développement au sein de l'organisation et évalue si les solutions y répondent avant leur mise en production.

Compétence	N1	N3	N5
Définition et gestion des exigences Identifie les besoins des utilisateurs et des clients, les consigne de manière vérifiable, assure le suivi des modifications et vérifie si le résultat y répond.	Il recense les besoins des utilisateurs selon le format convenu et pose des questions jusqu'à ce que chaque besoin soit clairement défini.	Recueille les besoins auprès des différentes parties prenantes, les rend vérifiables, établit les priorités en collaboration avec elles et gère les changements de manière traçable.	Détermine les pratiques en matière d'exigences au sein de l'organisation et décide quelles exigences prévalent en cas de conflit d'intérêts.
Mentorat Accompagne un collègue moins expérimenté sur une longue période en matière de questions professionnelles et de carrière, partage sa propre expérience et fait la distinction entre ce rôle et celui d'évaluation.	Prend le temps, sur demande, de répondre aux questions d'un nouveau collègue et l'oriente vers les interlocuteurs appropriés.	Mène régulièrement des entretiens de mentorat, aborde les choix de carrière et les dilemmes professionnels, et veille scrupuleusement au respect des accords de confidentialité.	Met en place un programme de mentorat au sein de l'organisation, met en relation les mentors et les mentorés et veille à la qualité et au respect des limites de cette relation.
collaboration multidisciplinaire Travailler avec des personnes issues d'autres disciplines en apprenant leur langage et leurs méthodes, et en établissant des points de départ communs pour le travail en collaboration.	Demande à un collègue d'une autre discipline la signification de termes techniques et lui résume la réponse.	Analyse la problématique avec des spécialistes de différentes disciplines et élabore une approche commune avec une répartition claire des rôles.	Mise en place de formes durables de collaboration entre les disciplines et résolution des conflits entre les normes professionnelles dans l'intérêt de l'organisation.
Délégation Confier des tâches et déléguer des responsabilités à la bonne personne, avec des accords clairs sur les résultats attendus, la marge de manœuvre et le retour d'information, sans reprendre en charge le travail par la suite.	Confie à un collègue une tâche clairement délimitée et explique quel résultat est attendu et quel est le délai à respecter.	Choisit, pour chaque tâche, la personne qui en est capable et autorisée, définit la marge de manœuvre décisionnelle et confie l'exécution à cette personne.	Définit quelles compétences relèvent de quel niveau hiérarchique et garantit une utilisation cohérente des mandats au sein de toutes les unités.

Compétence	N1	N3	N5
Travailler sur des projets Atteindre un résultat défini à travers des phases, des étapes clés et une répartition des rôles, en maîtrisant les délais, les coûts, la qualité et les risques, et en rendant compte à des moments précis.	Réalise les tâches qui lui sont confiées dans le cadre d'un projet dans les délais impartis et met à jour le plan de projet en fonction de l'avancement de ses travaux.	Élabore le plan de projet, le calendrier et la liste des risques pour un projet de taille moyenne et rend compte périodiquement au maître d'ouvrage.	Définit l'approche de l'organisation en matière de projets, décide du lancement et de l'arrêt des programmes et veille à la cohérence entre les projets.
Capacité à travailler de manière autonome Exécute les tâches qui lui sont confiées sans supervision permanente, fait ses propres choix dans les limites convenues et signale lorsqu'une consultation ou une décision de la part d'autrui est nécessaire.	Exécute les tâches conformément aux instructions et signale tout écart à son supérieur hiérarchique avant de poursuivre le travail restant.	Définit sa propre approche pour l'ensemble d'un projet, consulte ses collègues de manière ciblée en cas d'incertitude et respecte les délais sans qu'il soit nécessaire de le lui rappeler.	Conçoit la méthode de travail permettant aux équipes de fonctionner de manière autonome et définit, à l'échelle de l'organisation, quelles décisions doivent être portées à un niveau hiérarchique supérieur et lesquelles ne le doivent pas.
Actualités professionnelles et littérature spécialisée Se tient informé des évolutions dans sa propre profession grâce à la littérature, aux directives et aux réseaux, et intègre les nouvelles connaissances pertinentes dans sa propre pratique.	Analyse les informations professionnelles reçues et identifie les éléments pertinents pour son propre travail.	Assure le suivi structuré des sources et des lignes directrices, évalue leur qualité et adapte sa propre méthode de travail aux nouvelles connaissances acquises.	Évalue l'état actuel du domaine, examine les résultats contradictoires des recherches et détermine les lignes directrices que l'organisation suivra désormais.
Modélisation des données Décrit les données et leurs relations dans un modèle comportant des entités, des attributs et des clés qui correspondent au processus de travail.	Élargit un modèle de données existant en y ajoutant de nouveaux champs, conformément aux conventions de nommage applicables, et fait valider ce travail.	Conçoit un modèle de données logique pour un domaine défini, procède à la normalisation si nécessaire et discute des choix avec les utilisateurs et les développeurs.	Définit les normes de modélisation et le modèle de données de base de l'organisation, et statue sur les dérogations à celles-ci.

Compétence	N1	N3	N5
Rédaction de documentation technique Rédige des manuels, de la documentation d'accompagnement et des comptes rendus de décision que tout lecteur, même sans connaissances préalables, peut suivre étape par étape et qui restent à jour.	Remplit un modèle de documentation décrivant les étapes d'une tâche et fait vérifier le texte par un collègue.	Rédige la documentation complète d'un système ou d'un processus, la teste auprès d'un lecteur non initié et en assure la gestion des versions.	Définit la norme de documentation de l'organisation et veille à ce que la documentation fasse partie intégrante de chaque prestation.
Utilisation de plateformes cloud Configure et gère des services dans un environnement cloud, définit les autorisations et les coûts, et choisit parmi les types de services disponibles en fonction des besoins.	Utilise les services cloud existants conformément aux instructions et signale tout comportement inhabituel ou toute dépense imprévue à l'administrateur.	Configure de manière autonome les services cloud pour une application, gère les autorisations et les sauvegardes, et assure le suivi des coûts et de l'utilisation.	Définit la stratégie cloud de l'organisation et détermine où les charges de travail doivent être hébergées.
Gestion des versions et déploiement Planifie et met en œuvre le déploiement de nouvelles versions, vérifie le bon fonctionnement avant et après, et s'assure qu'une restauration vers la version précédente reste possible.	Mets en œuvre les étapes d'un plan de déploiement et signale immédiatement tout écart par rapport aux résultats escomptés.	Élabore un plan de déploiement comprenant un plan de secours, se met d'accord avec les parties prenantes et vérifie, après le déploiement, que le service fonctionne correctement.	Définit la politique de mise en production de l'organisation, fixe les fenêtres de déploiement et améliore de manière structurelle les délais de mise en œuvre des changements.
Instructions et délégation de tâches à l'IA Répartit le travail entre une personne et un système d'IA, définit la tâche, le contexte et le format de résultat requis, puis s'adapte en fonction du résultat obtenu.	Confie à un outil d'IA une tâche unique en lui posant une question claire et en lui indiquant le format requis, puis utilise le résultat après l'avoir vérifié.	Décompose une tâche en différentes étapes, détermine celles que l'IA doit effectuer et celles qu'elle ne doit pas effectuer, puis améliore les instructions en fonction des résultats obtenus.	Mets en place, à l'échelle de l'organisation, des pratiques de répartition des tâches à l'aide de l'IA et forme vos collègues à donner des instructions de manière efficace et responsable.

Compétence	N1	N3	N5
Expression écrite Transcrire vos idées en un texte correct et lisible, doté d'une structure de paragraphes logique, d'un ton approprié et d'un choix de mots adapté au lecteur.	Rédige des messages courts et des rapports exempts de fautes de langue après avoir utilisé un outil de vérification et bénéficié d'une relecture par un collègue.	Rédige de manière autonome des textes comprenant une introduction, un développement et une conclusion, choisit un ton adapté à chaque public et utilise les termes conventionnels de manière cohérente.	Élabore le guide de rédaction et la charte graphique de l'organisation, valide le contenu des publications et développe les compétences rédactionnelles des équipes.
Évaluation et vérification des résultats générés par l'IA Vérifie l'exactitude, l'exhaustivité et la pertinence des résultats générés par l'IA, recoupe les informations avec les sources et décide si ces résultats peuvent être utilisés.	Vérifie les faits et les chiffres issus d'un système d'IA par rapport à une source fiable avant de transmettre le résultat.	Détermine, pour chaque tâche, les contrôles nécessaires, repère les pièces incorrectes ou contrefaites et rend compte du résultat obtenu.	Élabore la politique de vérification de l'organisation et détermine pour quelles candidatures un examen humain reste obligatoire.

6 Méthodes d'évaluation et validité

Les validités correspondent aux estimations méta-analytiques corrigées de Sackett, Zhang, Berry et Lievens (2022), publiées dans le Journal of Applied Psychology, qui remplacent les chiffres antérieurs de Schmidt et Hunter (1998). La dispersion est tout aussi importante que la moyenne : avec un écart-type élevé, la validité varie fortement selon le contexte.

Méthode de mesure	rho	SD	De quoi s'agit-il ?
Centre d'évaluation	0.29	0.09	Exercices multiples, évaluateurs multiples, notation par dimension.
Test sur échantillon de travail	0.33	0.09	Le candidat réalise un échantillon de travail représentatif dans des conditions standardisées.
Test d'aptitudes cognitives	0.41	0.14	Test standardisé d'aptitudes au raisonnement verbal, numérique ou abstrait.
Questionnaire de personnalité	0.40	0.15	Auto-évaluation des préférences comportementales. Sur hrnforce, l'échelle de préférence Big Fifty et le test 15PF.
Simulation	-	-	Situation de travail simulée, généralement sous forme numérique, avec une notation standardisée.
Feedback à 360 degrés	-	-	Plusieurs évaluateurs proches de la personne évaluent son comportement par rapport à des repères comportementaux.
Portefeuille ou éléments justificatifs	-	-	Ensemble de travaux ou de résultats antérieurs, évalués selon des critères fixes.
Test de connaissances	0.40	0.13	Test portant sur les connaissances déclaratives relatives aux métiers, généralement élaboré sur mesure pour chaque client.

7 Instruments d'évaluation pour ce poste

Instrument hrnforce	Compétences	Ce qu'elle mesure
Test sur échantillon de travail	16	Échantillon de travail représentatif réalisé dans des conditions normalisées
Test de connaissances (spécifique au client)	9	Test de connaissances professionnelles, personnalisé pour chaque client
Competency Check	8	Évaluation des compétences au niveau comportemental
360 Feedback	6	Évaluations multiples fondées sur des ancrages comportementaux

Instrument hrmforce	Compétences	Ce qu'elle mesure
Portefeuille	5	Évaluation des travaux antérieurs selon des critères fixes
Big Fifty	3	Questionnaire de personnalité, 150 items, 25 facteurs
Ability Scan	2	Test d'aptitude : capacités de raisonnement verbal, numérique et abstrait
Entretien structuré	2	Entretien comportemental à structure fixe
Development Review	1	Entretien de développement structuré
Communication Styles	1	Style de communication privilégié
15PF	1	Profil de personnalité, une alternative plus concise au « Big Fifty »

8 Comment utiliser ce profil

1. Convenez du profil avec le responsable du recrutement avant d'évaluer le premier candidat. Toute modification des pondérations effectuée par la suite rend le résultat indéfendable.
2. Choisissez la méthode d'évaluation pour chaque compétence dans la colonne « Méthode d'évaluation ». Vous pouvez combiner au maximum trois méthodes par candidat.
3. Calibrez les évaluateurs au cours d'une session de deux heures en utilisant les repères présentés au chapitre 5. Les repères ne sont guère utiles si les évaluateurs n'ont pas suivi de formation.
4. Remplissez le calculateur de correspondance et abordez les lacunes lors de l'entretien de développement. Les types A et G constituent des critères de sélection, et non des objectifs de développement trimestriels.

Source : hrmforce Skills Framework 2.0, version 2.0.0, créée le 2026-09-08. Tableaux de correspondance avec ESCO v1.2.1, O*NET 31.0, Lightcast Open Skills, SFIA 9, DigComp 3.0, EntreComp, LifeComp, GreenComp, AILit, WEF Future of Jobs 2025, ISCO-08 et la classification professionnelle néerlandaise CBS BRC 2014, édition 2025. Ce profil constitue un point de départ et non une norme : adaptez-le à votre propre organisation avant de l'utiliser comme critère de sélection.