

- Concevoir les référentiels de « ressources » (ou de compétences) comme des espaces possibles de construction de compétences ; assurer la visibilité des champs des possibles.
- Faciliter aux employés la consultation des référentiels de compétences.
- Organiser, autour de ces référentiels prospectifs, un dispositif de réflexion et de dialogue pour faciliter la compréhension des hypothèses d'évolution des compétences requises et des facteurs d'évolution qui les impactent.
- Distinguer et relier les référentiels de ressources (connaissances, savoir-faire...) et les référentiels de situations professionnelles à gérer.
- Relier l'évaluation et la validation des compétences au type de contexte dans lequel elles sont mises en œuvre de façon à en faciliter la portabilité sur le marché interne ou externe du travail (« être capable de... dans tel type de contexte »).
- Mettre en place un dispositif non seulement d'évaluation continue de l'apprentissage de compétences mais également de validation collégiale pour en assurer la fiabilité.
- Établir une correspondance entre les compétences validées dans l'entreprise et les systèmes externes de certification.
- Réunir les conditions nécessaires pour faciliter la responsabilisation des employés sur l'élaboration, la réalisation et l'évaluation de leurs projets individualisés de développement de compétences.
- Organiser les situations de travail et la mobilité interne comme des opportunités d'entretien et de développement des compétences.

Commentaires

Les critères de qualité proposés ci-contre sont importants pour s'assurer que le dispositif soit utile, gérable et utilisé.

L'expérience montre que trop souvent les dispositifs de gestion anticipée des compétences (et des emplois) ne résistent pas à l'épreuve du temps parce qu'ils sont trop lourds ou parce qu'ils ne s'inscrivent pas dans des procédures régulières d'actualisation.