

Caractéristiques	Conséquences et suggestions
<input type="checkbox"/> Prendre en compte l'ensemble des dimensions de la compétence requise	Structurer le référentiel autour d'axes ou de domaines de compétences
<input type="checkbox"/> Construire les référentiels en cohérence avec les organisations du travail projetées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticiper l'évolution d'organisation du travail</li> <li>• Établir des référentiels simples de façon à faciliter leur adaptation aux évolutions des organisations du travail</li> </ul>
<input type="checkbox"/> Présenter un espace possible de construction des compétences	Graduer les axes de compétence par des niveaux ou des degrés de compétences
<input type="checkbox"/> Mettre en évidence des niveaux globaux de maîtrise professionnelle	Relier les degrés de compétences correspondants à des niveaux globaux tels que : débutant, professionnel confirmé, expert
<input type="checkbox"/> Trouver un équilibre entre la définition de compétences générique (pour faciliter la transférabilité) et la nécessaire contextualisation (toute compétence est contextualisable)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir les compétences par rapport à une « famille » de contextes d'application</li> </ul>
<input type="checkbox"/> Construire un outil simple à gérer et à actualiser	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ne pas rechercher l'exhaustivité</li> <li>• Utiliser des outils informatiques pertinents capables de rendre compte de la combinatoire des compétences</li> </ul>
<input type="checkbox"/> Être compréhensible et facilement appropriable par les personnes concernées	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élaboration participative des référentiels</li> <li>• Utiliser un langage proche des utilisateurs</li> <li>• Illustrer les compétences par des exemples.</li> </ul>

## *Commentaires*

Le schéma ci-contre présente un référentiel de compétences comme un espace d'évolution professionnelle.

Cet « espace » permet de faire figurer :

- l'ensemble des axes qui constituent les diverses dimensions de la compétence (technique, organisation, qualité, sécurité...),
- la graduation de chaque axe en niveaux de compétences (N1, N2, N3),
- la description de chaque niveau en termes d'action observable (« être capable de... »),
- les configurations de niveaux de professionnalisme ou de maîtrise globale de l'emploi (débutant, professionnel confirmé, expert).

Il est bien évident que le nombre des axes, leur contenu et les graduations qui y figurent dépendront des métiers, emplois ou organisations du travail concernés.

Cette approche permet de dépasser celle en termes d'emploi-type qui risque souvent de se limiter à n'être que la description d'un « super poste de travail ».