Généralités

- Introduction
- Comprendre la démarche du référentiel de compétences

Introduction

Le module **Référentiel de compétences** permet de cartographier l'évolution des compétences des apprenants grâce aux évaluations, associées à un référentiel intégré à la solution.

La solution comprend deux modules complémentaires :

1. Le module **Évaluation** permet de créer des questions et des épreuves, de les distribuer, puis d'analyser les résultats.
2. Le module **Référentiel de compétences**, qui complète Évaluation, permet de gérer les emplois, les profils de compétences, les compétences elles-mêmes, ainsi que les actions de formation.

Le Référentiel de compétences vise à proposer des actions de formation individualisées et pertinentes en répondant aux questions suivantes :

- De quoi avez-vous besoin pour exercer votre fonction ?
- Que connaissez-vous déjà ?
- Quelles sont les actions de formation nécessaires ?

Glossaire

Terme	Définition
Emploi	Un ou plusieurs profils de compétences nécessaires pour accomplir les tâches du métier.
Profil de compétences	Niveau acquis dans chacun des compétences pour pouvoir exercer un emploi (une activité). Regroupe une ou plusieurs compétences et définit un niveau minimum à atteindre.
Compétence	Ensemble des ressources intellectuelles et des caractéristiques personnelles mobilisées en situation professionnelle pour atteindre le résultat attendu
Action de formation	Activité pédagogique qui permet d'acquérir une ou plusieurs compétences. Les activités de formation peuvent être de plusieurs natures : stage de formation, modules eLearning, documentation technique, tutorat.
Question	Élément d'une épreuve

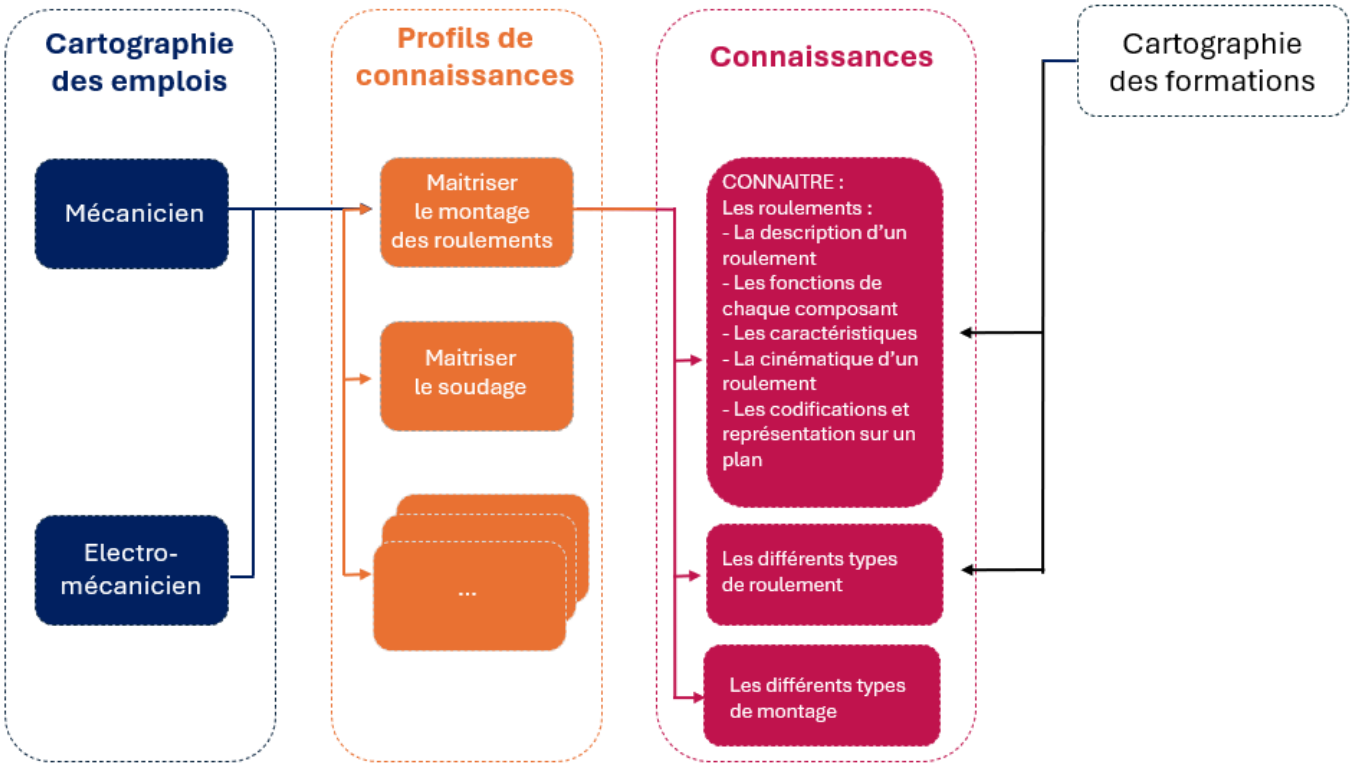
Épreuve	Ensemble de questions
Dossier	Élément de classement des questions et des épreuves
Thème	A chaque question sont associés un thème et une connaissance. Le score obtenu à une question permet d'évaluer une connaissance

Comprendre la démarche du référentiel de compétences

Chaque apprenant possède un **emploi.** Ce emploi requière un certain nombre de compétences regroupées en **profil de compétences**. Ces **compétences** constituent les compétences requises du professionnel.

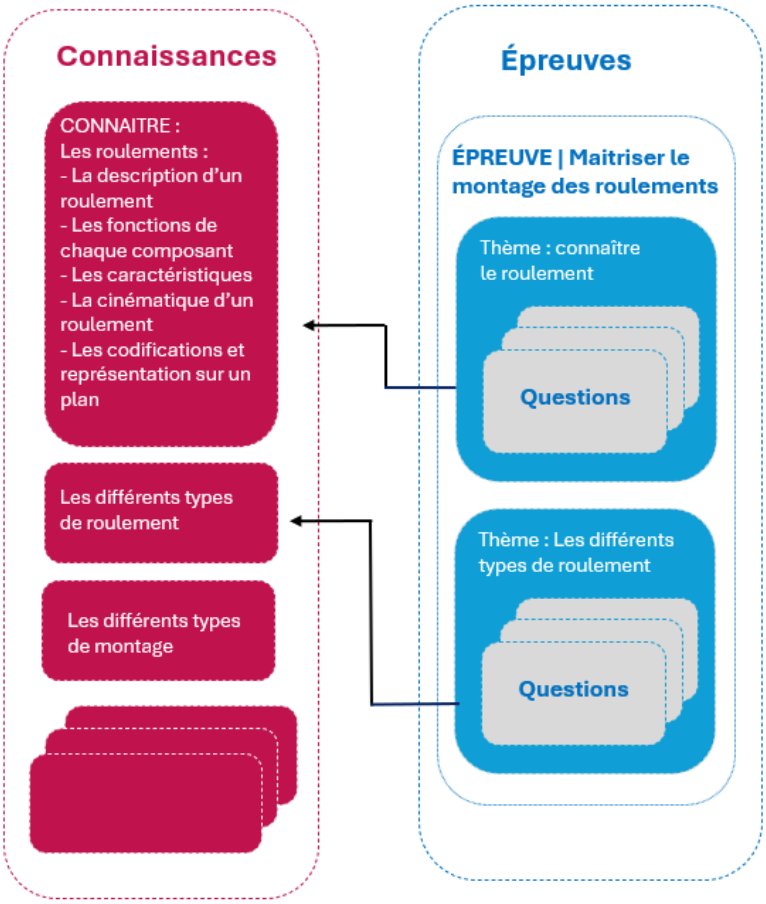
En complément, le référentiel liste les actions de formations disponibles. Les actions de formations permettent d'acquérir un ou plusieurs niveaux de compétences.

Exemple de profil



Les campagnes d'évaluations permettent de diagnostiquer les compétences des professionnels.

Des **thèmes** représentant les compétences sont associés aux questions et permettent de déterminer le niveau des compétences acquis des professionnels :



Une comparaison entre les niveaux de compétences requis par le métier et les niveaux de compétences acquis mesurés par les questionnaires permettent de déterminer le cas échéant des écarts.

L'évaluateur, sur la base des écarts constatés, pourra faire **des préconisations d'action de formation** pertinentes dans l'optique de combler ces écarts.

> Il est indispensable d'établir des conventions de nommage pour travailler harmonieusement en équipe.