[logo] **Profession :** …… [titre du tableau des compétences professionnelles] .....…...…

Note : Lors de la phase d'analyse, les domaines d'activité / de compétences auront été définis selon l'une de ces perspectives :
processus de travail, clients / fournisseurs, **produits** ou **services**.

…	**Domaine de compétences** [tel que mentionné sur l tableau des compétences professionnelles]

Description du domaine de compétences

On décrit ici le domaine de compétences, en faisant ressortir ce qui ancre ce groupe de compétences dans l'exercice de la profession (1 à 3 paragraphes).

Cette description contribue à mettre en évidence l'importance de ce domaine de compétences.

Pour clarifier le propos on peut, à titre d'exemple, mentionner une ou plusieurs situations de travail typiques.

Contexte de travail dans le cadre de ce domaine de compétences

On énumère ici les aspects importants qui dépendent du contexte et qui doivent être pris en compte lors de la mise en œuvre des activités faisant partie de ce domaine de compétences, tels que :

- l'environnement / les conditions économiques, sociales, écologiques
- les personnes ressources, impliquées ou concernées par ces activités
- le matériel, l'équipement nécessaires
- les documents de référence, les prescriptions, les règles, les lois, etc.

Si besoin, le degré de complexité de ce domaine de compétences doit être défini en fonction de la situation de travail :

- interconnexion avec d'autres situations et d'autres acteurs
- dynamique de l'évolution de la situation
- manque de transparence de la situation
- imprévisibilité des développements à venir.

D'autre part, dans le but de spécifier davantage le contexte de mise en œuvre des activités et, le cas échéant, pour faciliter l'élaboration ultérieure de modules de formation, on note ici les autres domaines de compétences du tableau des compétences professionnelles qui sont directement en relation (ou « interconnectés ») avec le domaine traité dans cette fiche.

<table>
<tr><th>Compétences professionnelles</th><th>Spécificités</th><th rowspan="5">Critères de performance</th></tr>
<tr><td>On établit ici la liste des compétences professionnelles faisant partie de ce domaine de compétences.

Cette liste est directement reprise du tableau des compétences professionnelles : c'est l'énumération (mot pour mot) des compétences professionnelles qui se trouvent en regard du domaine de compétences correspondant.</td><td>Pour les compétences professionnelles où cela est nécessaire, on précise ici les exigences d'indépendance, d'autonomie et de responsabilité inhérentes à la réalisation des activités.

Si besoin, la fréquence et l'importance relative de l'activité dans l'exercice de la profession peuvent être précisées de façon spécifique dans l'énoncé.</td><td rowspan="4">On définit ici les critères qui servent de base pour l'évaluation de l'application (et non pas de l'acquisition) des compétences et des connaissances inhérentes à ce domaine de compétences dans l'exercice de la profession.

Les critères de performance doivent permettre le développement d'une évaluation rigoureuse (observable, mesurable) et, selon le cas, systématique (étape par étape) des compétences professionnelles.

Pour déterminer ces critères, on peut par exemple compléter la phrase suivante :
« Les compétences professionnelles et personnelles / sociales faisant partie de ce domaine d'activité sont maîtrisées lorsque la personne est capable de …… »

Il s'agit ici de formuler un nombre nécessaire et suffisant d'énoncés (toujours avec des verbes d'action) permettant par une évaluation de s'assurer de la maîtrise de l'ensemble des compétences professionnelles et personnelles / sociales mobilisées faisant partie de ce domaine de compétences.

La taxonomie peut être mentionnée pour chaque énoncé de critère de performance, si l'on estime que cette information apporte une précision utile.</td></tr>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td></td><td></td></tr>
<tr><td colspan="2">Compétences personnelles / sociales

Au titre de précision complémentaire, on établit la liste d'une sélection de compétences personnelles / sociales, à partir de celles mentionnées dans le tableau des compétences professionnelles.

Ces compétences personnelles et sociales sont mobilisées pour la réalisation des activités mentionnées ci-dessus. Elles sont jugées suffisamment importantes par la profession pour la réalisation des activités, dans le cadre de ce domaine de compétences en particulier.
Il faut donc veiller à ce que la formulation des critères de performance prenne également ces compétences personnelles / sociales en compte.</td></tr>
</table>

Finalement :

L'ensemble des fiches des domaines de compétences, directement issus du tableau des compétences professionnelles et comprenant les critères de performance, constitue

le profil de qualification de la profession.

En d'autres termes, les personnes dont les compétences ont été évaluées / validées / certifiées selon les critères de performance constituant le profil de qualification sont considérées qualifiées par la profession pour l'exercice de cette profession.