**Composante psychologique**

La reconnaissance de la compétence est une source de motivation pour acquérir de nouvelles compétences. Or, si l’homme a besoin de reconnaissance, il n’aime pas être évalué ! En gestion des compétences, il faut pourtant composer avec ce paradoxe. Valider de nouvelles compétences nécessite de les mesurer et de les évaluer avec diplomatie.

**Les conditions préalables à la mesure des compétences :**

* Les critèreset la procédure d’évaluation sont transparents, et si possible, acceptés par le plus grand nombre.
* Pour que les résultats soient pris au sérieux, l’évaluateur doit être perçu comme objectif et compétent.
* Rendre le travailleur acteur de son évaluation. Lui donner l’occasion de la nuancer, d’expliquer, d’argumenter certains choix ou décisions.
* Respecter le rythme d’évolution de chacun. Même si la mesure des compétences concerne l’ensemble du personnel, tout le monde ne ressent pas la nécessité d’évoluer de la même manière, et au même rythme. La mesure des compétences reste un outil de gestion des ressoures humaines parmi d’autres, même si nous l’encourageons.
* Préparer la mise en place de la procédure dans le dialogue, la concertation, et certainement lorsque le climat est serein entre tous les partenaires de l’entreprise. Pour mettre toutes les chances de son côté :
* choisir le moment propice
* être transparent dans la mise en place
* tester auprès d’un service avant de l’étendre aux autres