



La notion de compétence

LA COMPÉTENCE dans le cadre de l'APC : un SAVOIR-AGIR COMPLEXE

Le terme de compétence est éminemment polysémique et les travaux autour de la notion de compétence très nombreux. On citera notamment des auteurs comme Jacques Tardif, Jean-Claude Coulet ou encore Guy Le Boterf, pour certains orientés vers la psychologie de l'éducation et pour d'autres vers les didactiques professionnelles. Le cadre théorique sur lequel l'université de Toulon a choisi de s'appuyer est celui développé par Tardif (2006), psychologue cognitiviste, professeur émérite à l'Université de Sherbrooke. Il propose une acception très globale de la compétence, qui lie compétence métier et compétence transversale.

Selon Jacques Tardif¹, la compétence est

«Un **savoir-agir complexe** prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficace de **ressources** internes et externes à l'intérieur d'une **famille de situations** ».

Explicitation de la définition² :

- « **savoir-agir** » : La compétence est un « savoir mis en action ». La personne compétente ne se contente pas de connaître, elle met en œuvre ses savoirs. La compétence suppose donc de mettre l'étudiant en action : il n'y a pas de savoir-agir sans action ! La compétence se construit, se développe et s'évalue à travers des défis à relever, des actions concrétisées par des productions.
- « **complexe** » : agir nécessite de se construire une représentation ad hoc de la situation, de choisir consciemment les ressources utiles à son action, de les combiner de façon à répondre aux enjeux dans un contexte donné. Cette complexité permet de s'adapter à des situations inédites. La compétence ne s'automatise pas.
- « **ressources** » : les ressources regroupent les savoirs (empiriques et/ou académiques), les savoir-faire (connaissances procédurales) et les savoir-être (attitudes professionnelles, qualités avec lesquelles on réagit dans un environnement donné).
- « **internes ou externes** » : les ressources dites « internes » sont propres à l'individu (connaissances, habiletés, attitudes, raisonnement,...) ; les ressources externes concernent tout ce que l'individu consulte, examine, analyse dans son environnement.
- « **famille de situations** » : La compétence est liée aux situations dans lesquelles elle a à se déployer, c'est-à-dire aux différents contextes professionnels dans lesquels elle est mobilisée. Elle n'existe pas en soi, indépendamment de l'activité, du problème à résoudre. Un individu est compétent dans une situation donnée, pour résoudre un problème donné. Dans un contexte de formation en APC, la situation est un contexte déclencheur qui donne son sens à l'action.

1 Tardif J. (2006). L'évaluation des compétences: documenter le parcours de développement. Éd. de la Chenelière. p. 22

2 Adapté de Georges, F. et Poumay, M. (2020). Rédiger le référentiel de compétences du Bachelor Universitaire de Technologie. ADIUT.

La compétence se caractérise par :

- Le **rapport à l'action** : elle se développe, s'actualise, s'évalue dans l'action à travers la réalisation d'une production. Son résultat est observable.
- Son caractère **intégrateur et combinatoire** : La compétence est le résultat d'une « combinatoire de ressources »¹. Pour faire face à un événement, pour résoudre un problème, pour prendre une initiative, un professionnel doit savoir non seulement sélectionner et mobiliser des ressources internes (représentations, connaissances, habilités, modes de raisonnement, schémas opératoires, ressources physiques et physiologiques, sensibilité, postures, etc.) et des ressources externes (aide des pairs, recours à des services externes, etc.) mais il doit aussi savoir les organiser, « les placer en synergie et en interdépendance »².
- Son caractère **contextuel** : elle est mise en œuvre dans des contextes qui orientent l'action. On est compétent dans une situation donnée.
- Son caractère **développemental** : elle se développe tout au long de la vie.
- Son caractère **évolutif** : la compétence est conçue afin d'intégrer de nouvelles ressources et de nouvelles situations sans que sa nature soit compromise.



Différence entre ...

- **compétence et savoir-faire**

Un savoir-faire est un processus automatisable, que nous sommes capables de réaliser sans en avoir conscience. La compétence est un processus conscient, qui demande de faire et de combiner différents savoirs, savoir-faire, attitudes en fonction du contexte : elle n'est pas automatisable.

- **compétence et objectif**

A la différence de l'objectif qui se centre sur la tâche, la compétence se centre sur l'individu. La compétence ne se limite pas à un résultat ou un ensemble de résultats³. Elle s'intéresse à la démarche poursuivie pour y parvenir.

- Exemple de tâche : utiliser une grille critériée
- Exemple de compétence : évaluer des apprentissages

1. Poumay M., Tardif J et Georges F. (2017). Organiser la formation à partir des compétences - Un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur. De Boeck Supérieur, p. 19

2. Le Boterf, G. (2010). Ingénierie et évaluation des compétences. Eyrolles.

3. Scallon, G. (2004). L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences. Bruxelles, Belgique : De Boeck

LA COMPETENCE selon France compétences et la notion de bloc de compétences

- **Bloc de compétences », de quoi parle-t-on ?**

La loi du 5 septembre 2018 (n°2018-771) « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » définit les blocs de compétence comme des « ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées. » Les blocs de compétences ont donc une visée certificative. La loi les rend obligatoires pour les certifications enregistrées au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)¹.

France compétences a une vision métier. Si vous consultez la fiche RNCP de votre diplôme, vous pourrez constater que les « compétences » ne répondent pas toujours à la définition de la compétence présentée ci-dessus. Dans les fiches RNCP, les compétences sont souvent parcellaires, comparables à celles qu'on pourrait trouver dans une fiche de poste (gérer une équipe, maîtriser les outils de bureautique, anglais niveau A1...) . Le cadre n'est pas celui porté par l'Approche par Compétences dans l'enseignement supérieur, qui a une visée formative et s'appuie sur des compétences intégratives.

Pour autant, le périmètre décrit dans la fiche RNCP est bien celui auquel votre diplôme doit répondre.

- **Comment faire le lien ? Ces deux visions sont-elles compatibles ?**

Oui, à condition de clarifier la sémantique. Pour mettre en cohérence le périmètre de votre référentiel avec celui de la fiche RNCP, voici une clé de lecture :

Fiche RNCP	Référentiel APC
Activités	Compétences
Compétences	Composantes essentielles, apprentissages critiques ou ressources.



En rentrant dans l'APC par les fiches RNCP, le risque existe de perdre le côté intégrateur de la compétence. Dans les fiches RNCP, les « compétences transversales » sont isolées et identiques pour toutes les mentions d'un même niveau de diplôme. Dans une visée de formation, on cherche au contraire à intégrer le cœur de métier et les habilités au service du savoir-agir (communication écrite et orale, langues étrangères, outils numériques, éthique, déontologie, ...). En effet, ces habilités prennent pleinement leur sens dans la mesure où elles sont contextualisées. On pourra par exemple les expliciter dans les composantes essentielles des compétences.

En conclusion, la fiche RNCP constitue une base de travail pour la construction de votre référentiel. La production d'une grille de correspondance entre votre référentiel de compétences et les blocs de la fiche RNCP permettra de

- s'assurer qu'ils sont tous pris en compte,
- fournir un outil de correspondance, en particulier pour les diplômes donnant lieu à de nombreuses validations des acquis de l'expérience (VAE).

1. https://www.francecompetences.fr/recherche_certificationprofessionnelle/

Notion de COMPETENCES TRANSVERSALES et TRANSFERABLES

- **Compétences transversales, compétences transférables, de quoi parle-t-on ?**

Il n'existe pas de définition stabilisée des compétences transversales et transférables. Selon France Stratégie (2017)¹, « les **compétences transversales** sont des compétences génériques, directement liées à des savoirs de base, ou des compétences comportementales, cognitives ou organisationnelles. Mobilisées dans diverses situations professionnelles, elles ne sont pas attachées à un métier ou un secteur d'activité spécifique ». Il s'agit par exemple des compétences liées à la maîtrise de la langue, des bases en arithmétique ou en bureautique.

« Les **compétences transférables** sont considérées comme des compétences spécifiques attachées à une situation professionnelle donnée (métier, secteur ou organisation productive) mais qui peuvent être mises en œuvre dans un autre contexte professionnel ». Cette notion rejoint celle de « familles de situation » de la définition de la compétence de J. Tardiff. Par exemple, des compétences en analyse financière acquises dans le cadre d'une activité bénévole de trésorier d'une association pourraient être utiles à l'exercice de certains métiers.

Notons que « ces deux notions ne sont pas exclusives : une compétence transversale peut en effet devenir spécifique et potentiellement transférable, selon le degré d'expertise qui y est attaché dans un métier. Ainsi, à chaque compétence peuvent être associés différents niveaux ou degrés de maîtrise de cette compétence. »¹ Certaines notions, comme les « compétences-clés » ou « compétences génériques » se rapprochent des compétences transversales. Signalons enfin que certains référentiels privilégient les notions d'« **habileté** » ou de « **capacité** » plutôt que celle de compétence, plus englobante et relative à une situation de travail, ainsi qu'aux conditions de sa mise en œuvre.

- **Que retenir pour la mise en œuvre de l'Approche par Compétences ?**

L'approche par compétences repose sur un décloisonnement des enseignements et des disciplines. Les limites entre les compétences « cœur de métier » et les compétences transférables et transversales sont souvent ténues. Leur interdépendance, selon les situations, permet une mise en œuvre souple des compétences transversales dans les formations puisqu'il est possible de favoriser le développement des compétences transversales selon deux démarches :

1- Soit dans des UE dédiées permettant de rendre lisibles les compétences transversales comme des objectifs pédagogiques à part entière. Cette approche pédagogique des compétences transversales sera réactivée dans les Situations d'Apprentissage et d'Evaluation qui nécessairement font appel de façon sous-jacente aux compétences transversales.

2- Soit comme des ressources dans des UE visant des compétences « cœur de métier ». Il s'agit alors d'explicitier aux étudiants combien ces compétences transversales (fondées sur la méthodologie, la maîtrise de la langue française et d'une langue étrangère, le numérique, la recherche documentaire, l'autonomie, la coopération, etc.) font partie intégrante des attendus. Elles peuvent utilement apparaître dans le référentiel de compétences comme « composantes essentielles » des compétences visées. Dans la maquette, elles pourront être affichées comme des « ressources » associées aux Situations d'Apprentissage et d'Evaluation.

1. https://www.strategie.gouv.fr/sites/strategie.gouv.fr/files/atoms/files/gt2_competences-ok.pdf