

## Pour aller plus loin sur la notion de compétences

Le concept de compétences est développé dans de nombreuses études. En voici quelques unes qui nous ont permis d'envisager de vous proposer cet outil. Du point 1 ou point 7, les références proposées traitent des compétences en général ; à partir du point 8, elles traitent spécifiquement des compétences de l'enseignant, vis à vis de l'usage des TICE.

### I / Cinq manières d'aborder les compétences

Dans le Traité des sciences et des techniques de la Formation, coordonné par Philippe Carré et Pierre Caspar, Sandra Béliet propose cette définition de la compétence :

*"la compétence permet d'agir et/ou de résoudre des problèmes professionnels de manière satisfaisante dans un contexte particulier, en mobilisant diverses capacités de manière intégrée".*

Elle réalise ensuite une étude comparative des cinq manières d'aborder les compétences :

- approche par les savoirs
- approche par les savoir-faire
- approche par les comportements et le savoir-être
- approche par les savoirs, savoir-faire et savoir-être
- approche par les compétences cognitives.

Références :

**CARRE (P) et CASPAR (P), Traité des sciences et techniques de la formation Paris, Dunod, 1999**

### II / Six types de compétences

Guy le Boterf propose quant à lui une autre définition :

*"La compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte données".*

Il distingue plusieurs types de compétences :

- savoirs théoriques (savoir comprendre, savoir interpréter),
- savoirs procéduraux (savoir comment procéder),
- savoir-faire procéduraux (savoir procéder, savoir opérer),
- savoir-faire expérientiels (savoir y faire, savoir se conduire),
- savoir-faire sociaux (savoir se comporter, savoir se conduire),
- savoir-faire cognitifs (savoir traiter de l'information, savoir raisonner, savoir nommer ce que l'on fait, savoir apprendre).

Références :

**LE BOTERF (G), 1995, De la compétence, essai sur un attracteur étrange, Paris, Editions d'organisations.**

**LE BOTERF (G), 1997, compétence et navigation professionnelle, Paris, Editions d'organisation.**

### III / La triologie Katz

Plus ancienne, la définition proposée par Kartz distingue trois types de compétences.

- les compétences conceptuelles (analyser, comprendre, agir de manière systémique)
- les compétences techniques (méthodes, processus, procédures, techniques d'une spécialité)
- les compétences humaines (dans les relations intra et interpersonnelles).

Elle s'avère pratique car elle recoupe un découpage plus classique, qui décompose les compétences en savoirs, savoir-faire et savoir être.

Références :

**KATZ R.L., Skills of an effective administrator, Harvard Business Review, Vol. 51, 1974.**

### IV / L'apport Montmollin

Pour cet auteur, la compétence est un ensemble stabilisé de savoirs et de savoir-faire, de conduites types, de procédures standards, de types de raisonnement que l'on peut mettre en œuvre sans apprentissage nouveau et qui sédimentent et structurent les acquis de l'histoire professionnelle : elles permettent l'anticipation des phénomènes, l'implicite dans les instructions, la variabilité dans la tâche.

Références :

**DE MONTMOLLIN (M), 1984, l'intelligence de la tâche. Eléments d'ergonomie cognitive, Berne, Peter Lang**

### V / L'apport de Samurcay et Pastre

Pour ces auteurs, la compétence, en tant que rapport du sujet aux situations de travail, est ce qui explique la performance observée en décrivant l'organisation de connaissances construites dans et pour le travail. Les compétences sont donc :

- finalisées : on est compétent pour une classe de tâches déterminées
- opérationnelles : il s'agit de connaissances mobilisables et mobilisées dans l'action et efficaces pour cette action
- apprises, soit à travers des formations explicites, soit par l'exercice d'une activité.
- elles peuvent être aussi bien explicites que tacites : le sujet n'est pas toujours en mesure d'explicitier les connaissances opérationnelles qu'il met en œuvre dans l'action.

Références :

**SAMURCAY (R) et PASTRE (P), 1995, Outiller les acteurs de la formation pour le développement des compétences ", in Education permanente N° 123**

### VI / La réflexion sur la compétence de Marc de Romainville

Deux types de conception de la compétence s'oppose :

- celle béhavioriste, qui est "synonyme de conduite, de comportements structurés en fonction d'un but, action, tâche spécifique, observable" et qui repose plus sur des savoirs et contenus de programme
- celle qui est synonyme "d'une potentialité intérieure, invisible, une capacité générative susceptible d'engendrer une infinité de conduites adéquates à une infinité de situations nouvelles".

Cette notion de compétence traduit dans les politiques éducatives le choix de mettre l'accent sur les actions du sujet, voire sur son fonctionnement cognitif interne plus que sur les savoirs et les contenus de programme.

Références :

**DE ROMAINVILLE (M), 1998, L'étudiant - apprenant - grilles de lecture pour l'enseignant universitaire, De Boeck.**

## VII / Les quatre compétences clés de l'autoformation

Selon Nicole Tremblay, l'autodidacte doit maîtriser quatre compétences :

- adaptative : tolérer l'incertitude
- sociale : établir un réseau de ressources
- pratique : réfléchir sur et dans l'action
- métacognitive : se connaître comme apprenant.

Références :

**TREMBLAY (N), les quatre compétences de l'autoformation, Les sciences de l'Education 39 1-2,**

## VIII / La compétence pour la commission internationale sur l'Education pour le XXIe siècle

Dans les 4 piliers de l'éducation du XXI<sup>e</sup> siècle, le second est "Apprendre à faire" qui pose la question de la formation professionnelle : "comment adapter l'éducation au travail futur alors que son évolution, n'est pas entièrement prévisible ?". La notion de qualification professionnelle est devenue obsolète à cause de l'emprise du cognitif et de l'informatif sur les systèmes de production ; elle a été remplacée par la notion de compétence personnelle qui "se présente comme un cocktail propre à chaque individu, combinant la qualification au sens strict acquise par la formation technique et professionnelle, le comportement social, l'aptitude au travail en équipe, la faculté d'initiatives, le goût du risque". A ces exigences, on demande "un engagement personnel du travailleur comme agent de changement", ce qui nécessite de combiner savoir, savoir-faire et savoir-être (qualités subjectives, innées ou acquises dont celle de communiquer, travailler avec les autres, gérer et résoudre les conflits), mais aussi une capacité à travailler en "collectif de travail" ou "groupe-projet" ou encore "équipe intelligente".

Un des chantiers à mettre en place est la reconnaissance des compétences acquises au-delà de l'éducation initiale afin que chacun soit à même de construire de manière continue ses propres qualifications. La Commission européenne dans son livre blanc prévoit la création de "cartes personnelles de compétences" permettant à chacun de faire reconnaître ses connaissances et ses savoir-faire au fur et à mesure de leur acquisition. L'idée est de valoriser les compétences et de multiplier les transitions entre l'éducation et le monde du travail autant pour les diplômés que les non-diplômés.

Références :

## **IX / Les nouvelles compétences du formateur,**

Selon Guir et Bessière, le formateur développe sept "nouvelles" compétences :

- compétences d'organisation et d'administration
- compétences en méthodes (ingénierie de formation)
- compétences technologiques (NTIC)
- compétences de communication et d'animation
- compétences stratégiques (analyse stratégique organisationnelle interne et externe)
- compétences conceptuelles/théoriques (connaissances théoriques)
- compétences psychopédagogiques.

Références :

**GUIR (R) et BESSIERE ( )**

## **X / Les cinq familles de compétences de l'enseignant, selon Marie-josée Barbot et Giovanni Camatarri**

Ces deux auteurs déclinent les compétences de l'enseignant en cinq familles :

### **1) compétence à analyser le contexte socio-culturel**

- savoir identifier les tendances du développement socioéconomique en acte
- savoir analyser les besoins de la société
- savoir identifier sa propre position sociale
- savoir comprendre les rapports de force du champ culturel
- savoir construire des actions éducatives avec les acteurs des autres champs socio-économiques et savoir prendre en compte les réalités territoriales

### **2) compétence à analyser le contexte socio-culturel**

- savoir articuler le plan analytique des connaissances disciplinaires (logique recherche d'une épistémologie transdisciplinaire, capable de re-conjuguer les différentes épistémologies à partir d'un point de vue unitaire)
- savoir considérer les contenus comme un matériel auquel donner une forme et non comme un ensemble de valeurs closes sur elles-mêmes.

### **3) compétences méta-cognitives ou compétence de médiation**

- savoir favoriser l'autocentrage de l'apprenant et l'identification de ses caractéristiques propres
- élaborer l'activité pédagogique comme résolution de problèmes et non réception passive d'information privilégier la réflexion méta-cognitive
- favoriser l'évocation des stratégies cognitives
- proposer l'utilisation de matériel didactique adapté aux stratégies en laissant toujours le choix
- savoir faire formuler et évaluer l'efficacité des stratégies mises en œuvre

- savoir faire transférer.

#### 4) compétences sémiotiques

- connaissance de la logique algorithmique
- savoir utiliser un système-auteur, créer des ressources
- savoir utiliser le multimédia
- savoir appréhender les TIC comme principe d'organisation de la communication
- savoir une représentation globale
- comprendre les transformations induites par les TIC sur le type d'organisation des produits
- savoir aider à distinguer ce qui est significatif de ce qui ne l'est pas
- savoir fournir des éléments de réflexion sémiologique
- savoir mettre en place une pédagogie centrée sur la transmission de savoir-faire sémiologique générique plutôt que sur la transmission des codes

#### 5) compétences psychologiques et pédagogiques

- compétences liées à la démarche de projet
- compétences relationnelles
- compétences de concepteur de matériel
- compétences en évaluation.

#### Références :

**BARBOT (M.J) et CAMATARRI (G), 1999, autonomie et apprentissage, l'innovation dans la formation, Paris, PUF.**

### **XI / Pour les enseignants, Texte de recommandations pour la formation initiale Des enseignants – 1998, MEN, IGEN, IUFM**

- trois capacités de base
- effectuer des recherches
- produire un texte composite comportant texte, tableau et image
- capacité de lecture et d'analyse de l'image
- connaître les différents champs disciplinaires et niveaux d'enseignement
- savoir gérer la classe et organiser les apprentissages
- savoir faire coopérer les élèves, les classes et enseignants
- maîtriser les systèmes d'information et de communication
- assumer la responsabilité éducative de l'enseignant

#### Références :

**site des IUFM : <http://www.iufm.education.fr>**

### **XII / Quelles compétences en TIC pour les enseignants en formation (contribution du groupe de recherche INRP de l'IUFM de Bourgogne) :**

- utiliser des logiciels de création de documents
- communiquer à distance par les réseaux
- utiliser les outils multimédias dans son enseignement
- exploiter les potentialités didactiques de logiciels en relation avec les objectifs des domaines d'enseignement

- consulter rationnellement le réseau Internet par l'utilisation des moteurs de recherche et des opérateurs booléens et en faire un usage raisonné (dimension éthique, juridiques, critiques...).

Références :

site des IUFM, <http://www.iufm.education.fr>

### XIII / Les compétences du formateur en Formation Ouverte et A Distance

Ce référentiel est proposé par Arnaud Coulon et Frédéric Haeuw, suite à l'observation de deux dispositifs : les A.P.P. et Miriad. L'un comme l'autre sont plutôt représentatifs du concept "d'ouverture" que du concept de "distance". Ces auteurs croient les trois niveaux de compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être) et les trois niveaux d'action du formateur (macro, méso, micro).

- savoir identifier et comprendre les éléments du contexte économique, social et culturel
- savoir développer une approche systémique et critique sur la société
- savoir comprendre la mondialisation de la société de l'information
- savoir utiliser les N.T.I.C
- savoir utiliser les éléments du contexte économique, social et culturel
- savoir construire des partenariats locaux
- savoir communiquer via les N.T.I.C.
- savoir rendre compte et transférer
- savoir se mettre en situation de projet personnel et s'autoformer
- savoir appréhender les critères généraux de la situation pédagogique
- maîtriser les techniques de différenciation pédagogique
- savoir concevoir un dispositif et gérer un projet de F.O.A.D.
- savoir mettre en œuvre le dispositif (architecture pédagogique, ergonomie, support)
- savoir gérer la production
- savoir choisir les outils d'autoformation
- savoir médiatiser\* les contenus et concevoir les supports didactiques adaptés à l'autoformation
- savoir mettre en œuvre les conditions favorisant l'articulation "individuel-collectif"
- savoir gérer un collectif
- savoir travailler en équipe
- savoir s'adapter, gérer des évènements
- savoir s'organiser
- maîtriser un ou plusieurs contenus disciplinaires
- savoir conduire une réflexion épistémologique réflexive
- savoir construire des situations pluridisciplinaires mobilisatrices
- savoir mettre en œuvre différents types d'évaluations
- savoir être à l'écoute, et communiquer, afin de renforcer et entretenir la motivation
- savoir mettre en œuvre des processus de co-pilotage
- savoir favoriser les processus méta-cognitifs et la prise de recul.

Références :

**COULON (A), HAEUW (F), les compétences du formateur en Formation Ouverte et A Distance, étude téléchargeable sur le site ALGORA**  
<http://www.algora.org>