

E. Les compétences : des objectifs particuliers

Sur la base du livre de Beckers (2002). J. Beckers, D. Leclercq et M. Poumay (2007) ¹ ont proposé la définition suivante : « Une **compétence** est la capacité à

agir efficacement

en mobilisant

- spontanément
- correctement
- de façon organisée (selon les cas, fluide, économique, méthodique...)

des **ressources internes** (savoirs, savoir-faire, attitudes propres à l'individu) **et externes** (expérience d'autres collègues, documentation...)

en situation complexe

non entraînée à l'identique (chez le sujet)

qui appartient à **une famille de situations**

- ouvertes** (plusieurs démarches possibles, éventuellement plusieurs réponses acceptables)
- jugées **critiques**, essentielles à la vie sociale (professionnelle ou citoyenne). »

Ces trois auteurs poursuivent par le texte et le tableau suivants :

« Elle suppose la capacité de réflexion sur

- la situation (en identifier les caractéristiques de structure sous l'habillage contextuel pour favoriser le transfert à d'autres situations de la même famille)
- la qualité de sa démarche (métacognition)

Une formation basée sur les compétences requiert une réflexion intégrée sur trois registres :

OBJECTIFS	METHODES	EVALUATION CERTIFICATIVE
<p>- Les compétences sont un type particulier d'objectifs de formation qui ont une résonance sociale (donc il faut définir les quelques familles de situations essentielles).</p> <p>- Les compétences doivent constituer une proportion adéquate* des objectifs d'une formation</p> <p>*par rapport aux attentes de la société, des professions particulières, des champs disciplinaires.</p>	<p>- Susciter et faciliter* l'apprentissage de savoirs, savoir-faire, attitudes qui pourraient devenir des ressources pour agir dans des familles de situations.</p> <p>- Entraîner (avec étayage dégressif) à mobiliser des ressources en situation (approche par problèmes, projets...)</p> <p>- et travailler le transfert par la réflexion sur l'action</p> <p>* l'évaluation formative est un de ces moyens</p>	<p>Evaluer le degré de maîtrise</p> <p>- des ressources (donc définir les modalités d'évaluation, les seuils de qualité de performance)</p> <p>- des compétences (donc choisir des situations nouvelles mais appartenant aux familles travaillées en formation, en nombre suffisant et fixer les critères de qualité et les seuils de performance).</p>

¹ Beckers, J., Leclercq, D., & Poumay, M. (2007). *Une proposition de définition des compétences*. IFRES. Université de Liège, Liège, Belgique.

Ces mêmes auteurs fournissent une autre définition, complémentaire :

« Une **compétence transversale** est la maîtrise d'une démarche commune permettant d'agir face à différentes familles de situations ou/et à différentes disciplines. Elle suppose la même capacité de réflexion sur l'action. ».