

I/ LA NOTION DE COMPETENCE

Introduction

- Définitions
- Les trois dimensions de la compétence
- La dynamique d'accumulation de la compétence
- Les caractéristiques de la compétence
- Les catégories de la compétence
- Le curseur de la compétence
- Implication opérationnelle
- Pour agir avec compétence

La notion de compétence

En 30 ans, le concept de compétence est devenu un concept phare de la formation professionnelle et des ressources humaines.

- **Adaptation à la crise de l'emploi ;**
- **Avant les métiers étaient structurés par fonctions et autour des qualifications et emplois ;**
- **Métier → qualification → compétence**

Aujourd'hui on ne gère plus des emplois et des hommes, mais des COMPÉTENCES, on ne cherche plus des candidats, mais des compétences et on fait des bilans de compétences...La compétence est devenue ainsi incontournable

2 – Définition

1. G. LE BOTERF :

« savoir mobiliser et combiner de façon pertinente et efficiente des ressources de différents types (pas seulement cognitives, mais aussi matérielles, sociales, culturelles, information...) dans une situation et un contexte donnés »

savoir, pouvoir et vouloir agir avec compétence

La compétence

- Être compétent :

Etre capable d'agir et de réussir dans les diverses situations professionnelles qui peuvent se présenter dans un métier

Le professionnel doit savoir choisir et mettre en œuvre des pratiques professionnelles pertinentes et efficaces

3/ Les trois dimensions de la compétence

Savoir pourquoi
Savoir qui
Savoir quoi

Connaissance

Données
Information
Savoir

Comportement
Identité
Volonté
Interaction

Attitudes

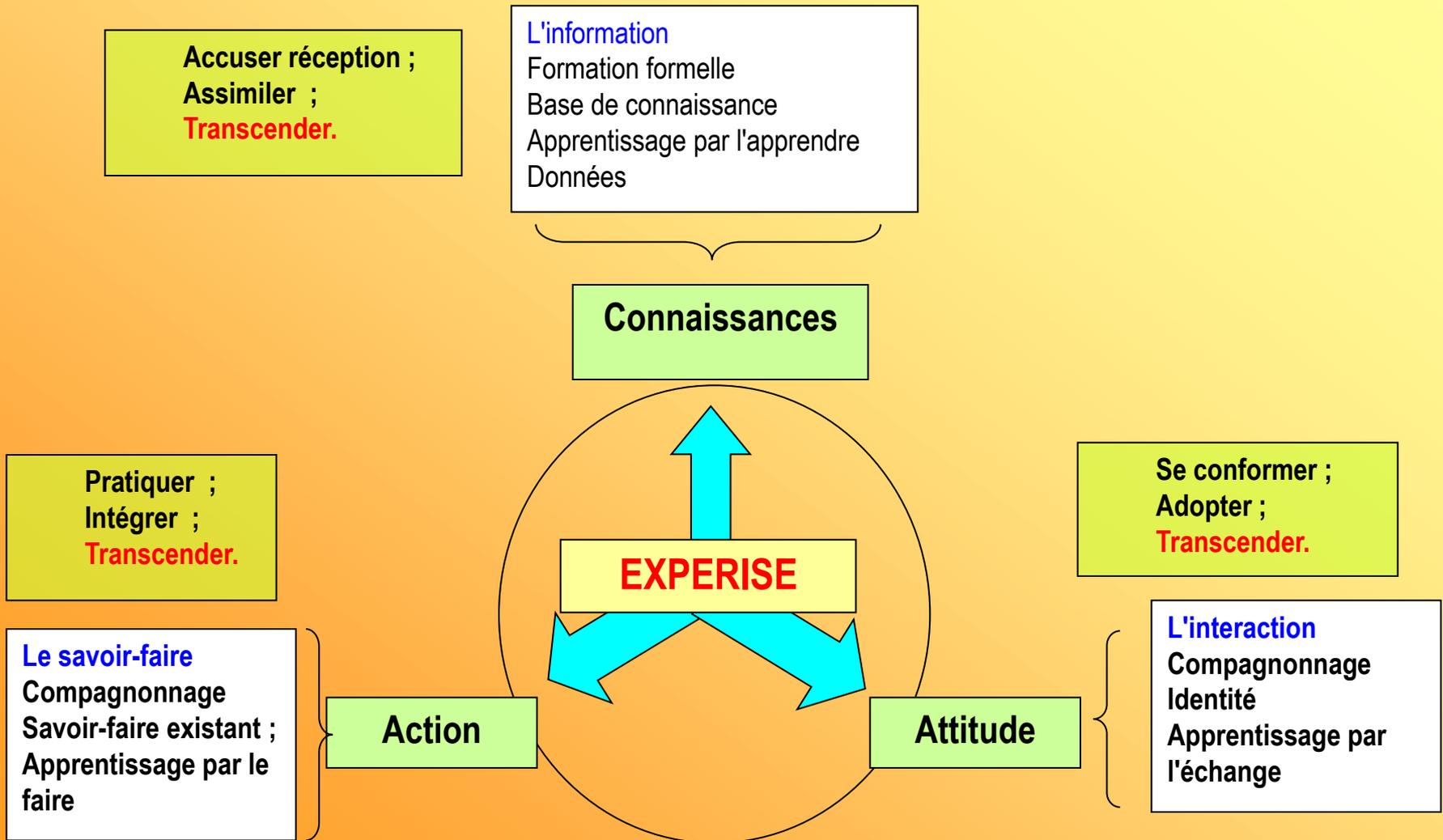
Comportement
Motivation
Identité
Savoir-être

Technologie
Technique
Action
Tour de main

Pratique

Tours de main
Techniques
Savoir-faire

4/ La dynamique d'accumulation des compétences



5/ Les caractéristiques de la compétence

- 1. La compétence est liée à l'action ;**
- 2. La compétence est liée à un contexte déterminé, à une situation finalisée ;**
- 3. Notion de combinaison et non d'addition de savoir, savoir faire et savoir être : décrire une compétence ne consiste pas seulement à faire une liste ; mobiliser ces ressources cognitives dans des contextes professionnels différents ;**
- 4. Notion de transfert : capacité d'analyse des causes de réussite et d'échec, d'évaluation de ses propres actions → rétroaction. La compétence collective enrichit la compétence individuelle ;**
- 5. Le contexte social, organisationnel et la reconnaissance jouent un rôle dans la production et le développement des compétences ;**
- 6. Nécessité d'un travail collaboratif et coopératif ;**

Exemple de **COMPETENCES SOCLES** / métier de conseiller

LE DIAGNOSTIC

L'ACCOMPAGNEMENT

**Compétences
socles**

LA POSTURE

Savoir observer, collecter des informations pertinentes

Observer et caractériser les potentialités du territoire et la diversité des pratiques ;

Comprendre et analyser la situations (AGEA)

Identifie et caractérise les systèmes de culture ;

Identifie les personnes ressources et les partenaires ;

Partage et valide les résultats du diagnostic avec les acteurs

Produire des références

Répondre à leurs besoins et attentes

Animer des séances d'échanges sur les pratiques, mobiliser les outils les mieux adaptés à la fonction de conseil

Mettre en place des actions de formation, d'expérimentation

Mobiliser les compétences et les ressources locales

Savoir écouter

Savoir travailler en équipe et construire son réseau

Rôle de facilitateur (aide méthodologique, co-construction de connaissances)

Développer ses capacités d'analyse et de synthèse.

6/ Les catégories de compétences

→ Première classification

1. Les compétences tournées vers la réalisation d'une action :
 - Compétences techniques ;
 - Compétences sociales ;
 - Compétences gestuelles.
2. Les compétences tournées vers l'analyse de l'action ou de la situation :
 - Compétences d'analyse des situations et de ses propres capacités d'action ;
 - Elles prennent de plus en plus d'importance.

→ Deuxième classification

1. Les compétences individuelles ;
2. Les compétences partagées ;
3. Les compétences collectives.

7/ Le curseur de la compétence

Prescription stricte
Organisation
taylorienne

- Exécution
- Exigence uni-dimensionnelle (technique)
- Répétition
- Simplicité

Prescription ouverte
Organisation type
« emploi complet »

- Initiative
- Exigences pluridimensionnelles (techniques, économiques, qualités relationnelles)
- Innovation
- Complexité

C



C



Savoir faire
(exécuter une
opération
prescrite)

Savoir agir et
inter-agir
(Gérer des
situations
complexes et
événementielles
; avoir des
initiatives et
coopérer)

8/ Implication opérationnelle

→ La formulation d'une compétence :

1. «être capable de »
2. + verbe d'action
3. + complément (préciser la nature de l'action ...) ;
4. + stipuler les bénéficiaires, les contextes économiques, sociaux, géographiques
5. Exemples:
 - être capable de **conduire un atelier de productions végétales en quantité et en qualité en préservant la pérennité et le potentiel de l'activité et en limitant l'impact sur l'environnement.**
 - être capable de **valoriser et écouler sa production en tenant compte des différents circuits de distribution et en fonction des marges commerciales escomptées.**

9/ Pour agir avec compétence...

→ Ressources personnelles :

- Savoirs (que faut-il connaître / savoir expliquer ?)
Connaissances générales, spécifiques / environnement professionnel...
- Savoir – faire (quelles pratiques faut-il maîtriser ?)
Opérationnels, expérientiels...
- Savoir être (comment faut-il se comporter ?)
Aptitudes, qualités, relationnel, émotionnel

→ Autres Ressources :

- Réseaux professionnels, associations, groupements ;
- Réseaux de pairs ;
- Centre de ressources ;
- Références, statistiques ;
- Sources d'information (accès) ;
- Surtout, savoir les organiser et les mobiliser.