



# Les compétences



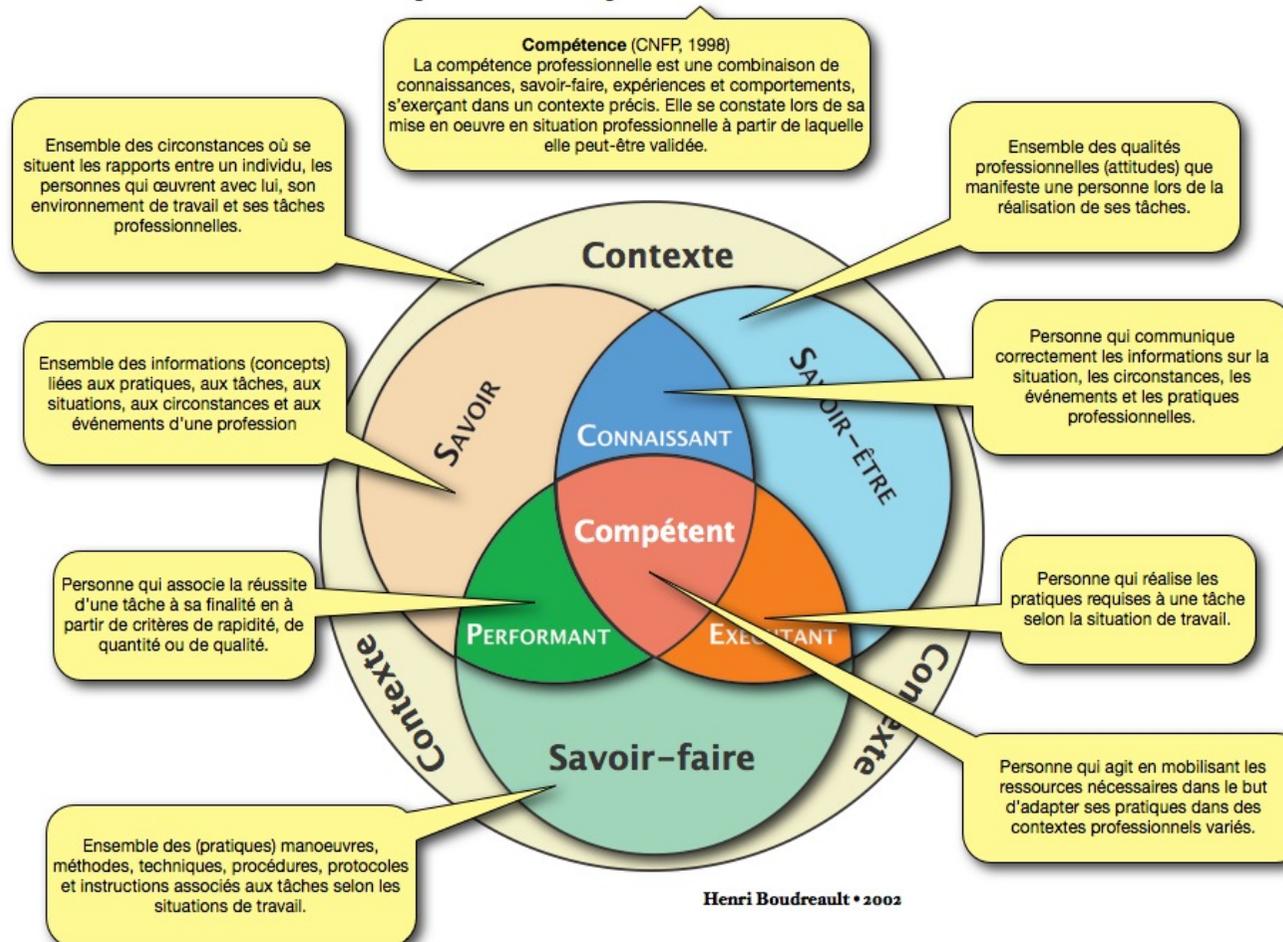
# Les compétences : concept

- Guy le Boterf : "La compétence est la mobilisation ou l'activation de plusieurs savoirs, dans une situation et un contexte donnés".
- G.Vergnaud : « ce qui fait la différence :
  - Est plus compétent celui qui sait faire quelque chose qu'il ne savait pas faire (perspective développementale) ou que d'autres ne savent pas faire (perspective différentielle) ;
  - Est plus compétent celui qui s'y prend d'une manière plus fiable, plus économique, plus générale, plus élégante, mieux compatible avec le travail des autres...;
  - Est plus compétent celui qui dispose d'une plus grande variété de procédures pour traiter une classe de situations, en fonction des valeurs particulières prises par les variables de situation.
  - Est plus compétent celui qui est moins démuni devant une situation nouvelle, jamais rencontrée auparavant.»



# Les compétences : modélisation

## Compétence professionnelle

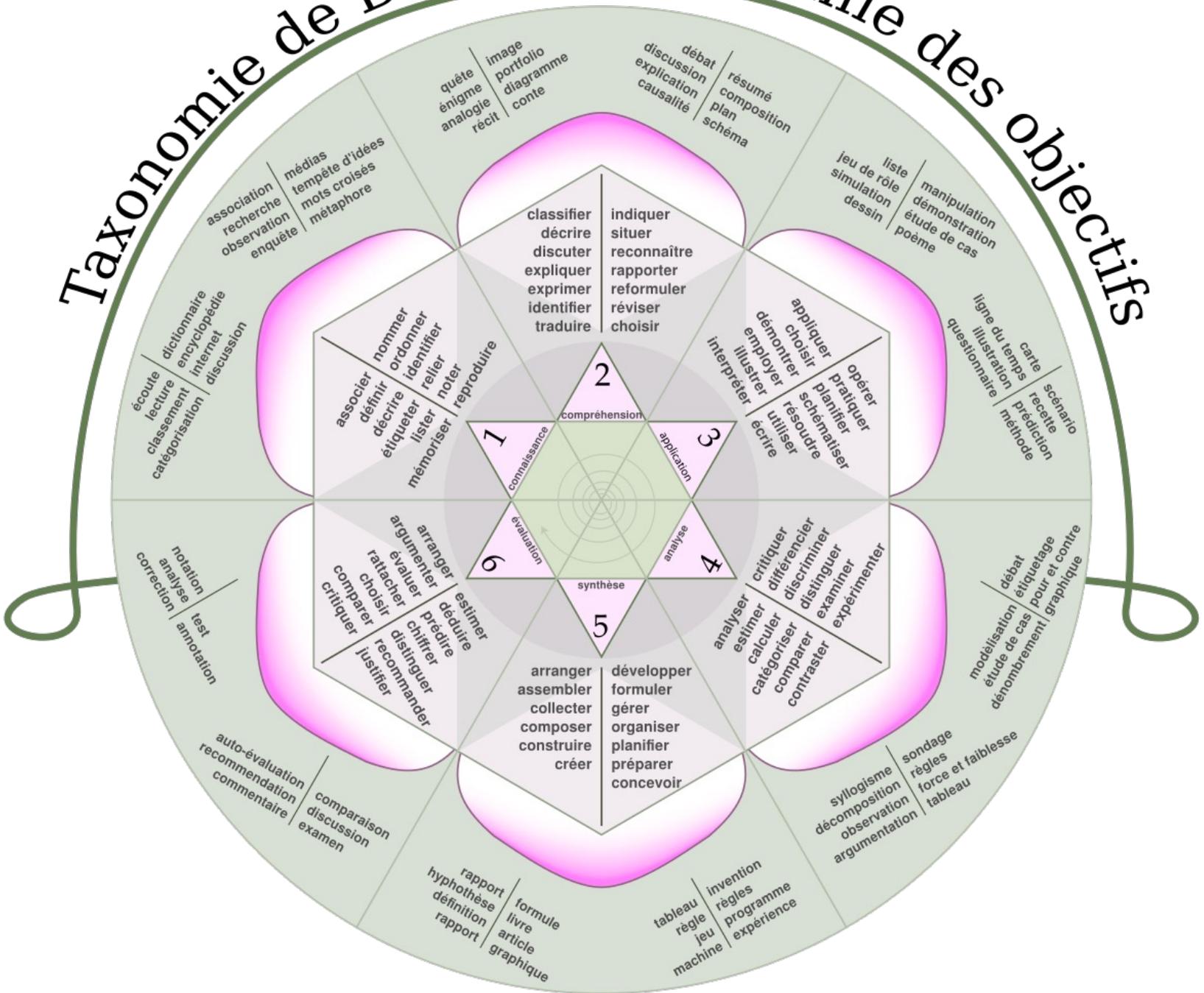


# Les compétences : modélisation

- Un verbe d'action à l'infinif + un complément d'objet + un contexte
- Rédiger puis se demander s'il y a bien :
  - Au moins un savoir,
  - Au moins un savoir-faire,
  - Au moins un savoir-être.
- Taxonomie de Bloom
- Exemples :
  - Présenter des modèles de compétences,
  - Faire rédiger des compétences,
- Contre-exemples :
  - Savoir ce qu'est une compétence (savoir),
  - Être diplomate (savoir-être)



# Taxonomie de Bloom - Taxonomie des objectifs



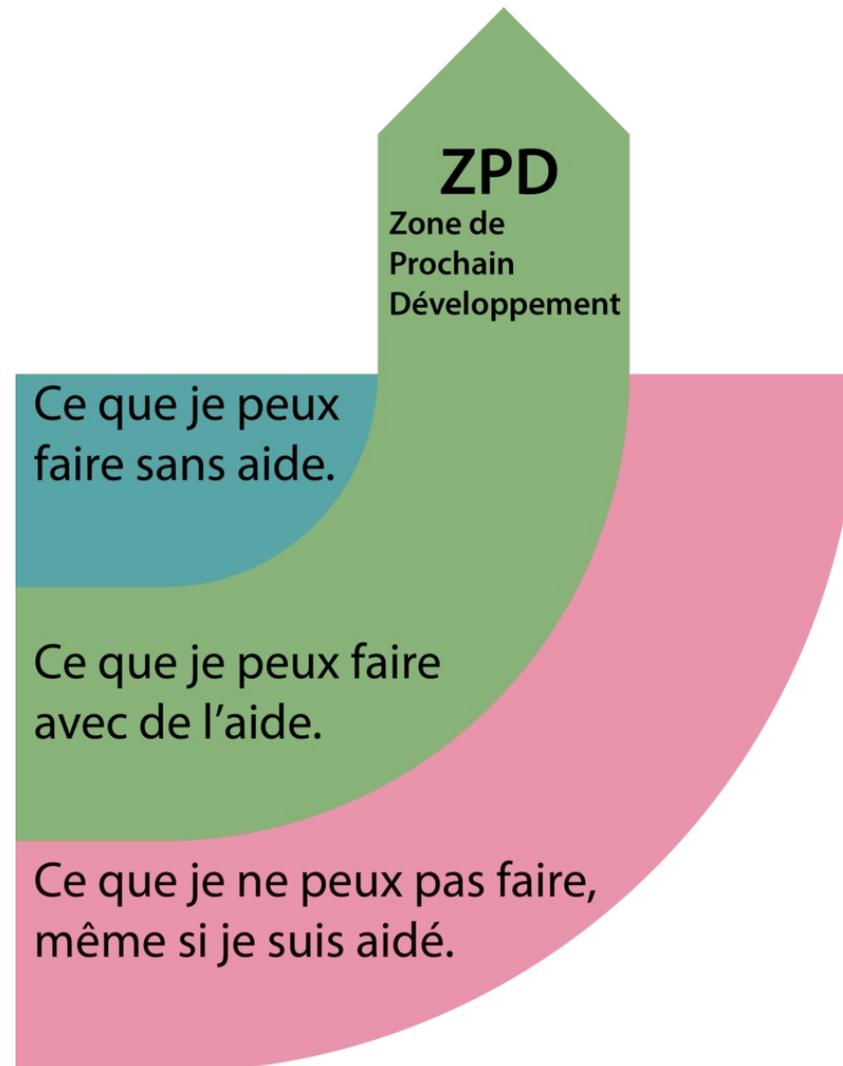
# Les compétences : divers

- Compétences transversales : non spécifiques, utilisables dans la plupart des contextes (bureautique, communication...),
- Compétences transférables : compétence présentée, expliquée et testée par un possesseur à un futur possesseur,
- Compétence globale : compétence acquise et/ou utilisée par le groupe
- Evolution de la compétence :
  - Croit et se développe avec son utilisation et la diversification des conditions,
  - Décroit, voire disparaît si elle n'est pas utilisée.



# Apparition et développement de la compétence

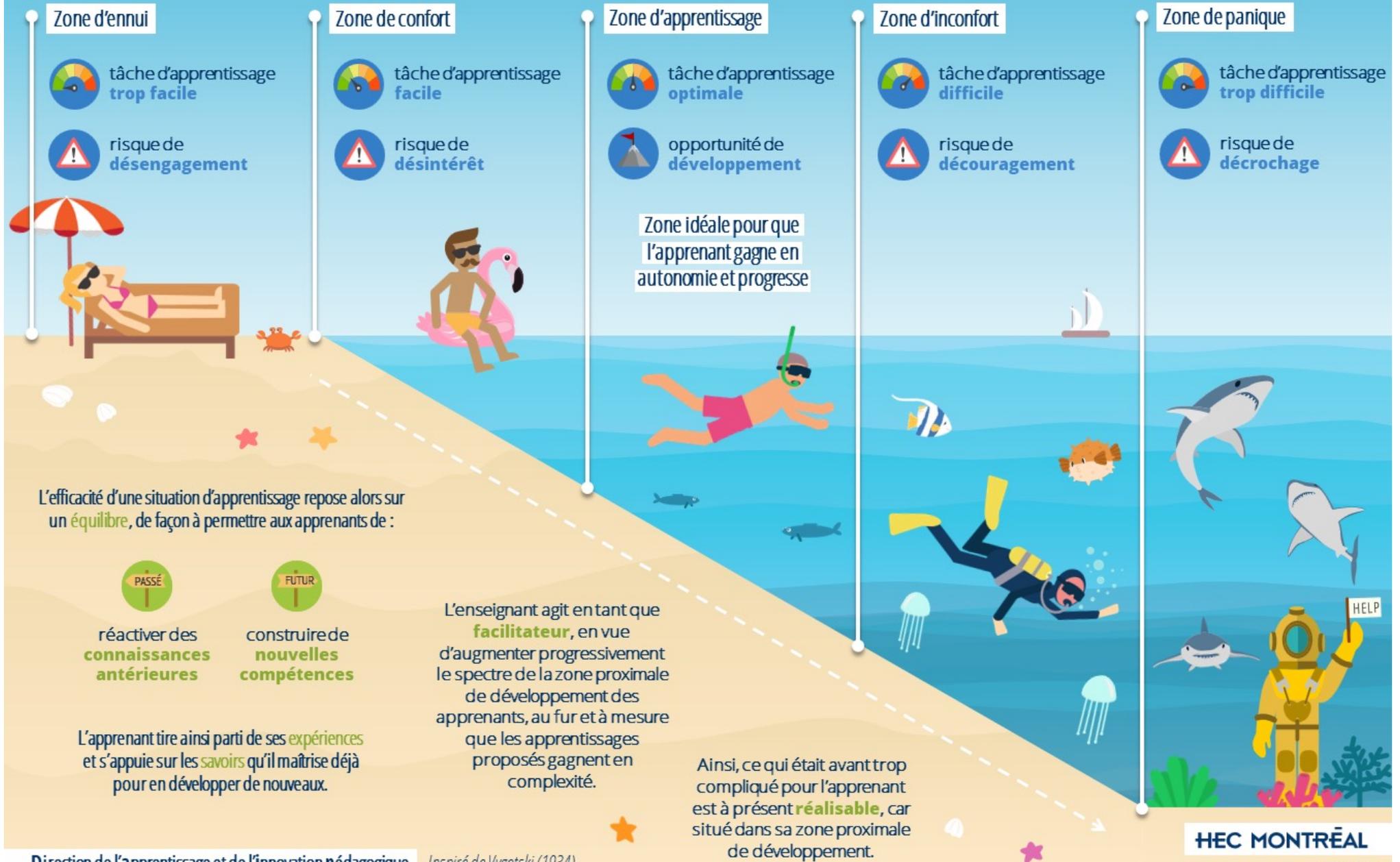
*Lev VYGOTSKI,  
Pensée et  
langage (1934)*



# LA ZONE PROXIMALE DE DÉVELOPPEMENT

Pour être adéquate, une activité d'apprentissage doit se situer dans la **zone proximale de développement** de l'apprenant, c'est-à-dire à mi-chemin entre ce qui est **trop simple** et ce qui est **trop complexe**.

La tâche d'apprentissage proposée doit être à la fois **réalisable** par les apprenants tout en comportant une part de **défi**.



# Une nouvelle classification des compétences

- **Hard skills** : compétences techniques requises pour un poste, qui s'apprennent à l'école, s'acquièrent en formation ou au fur et à mesure des différentes expériences professionnelles. Facilement identifiables et mesurables, les hard skills étaient jusqu'à peu les principales compétences évaluées par les recruteurs en entretien d'embauche. Et celles les plus valorisées sur le CV.
- **Soft skills** : savoir-être permettant de bien s'intégrer dans l'entreprise et de favoriser l'évolution collective. Plus difficilement mesurables, les soft skills intègrent le caractère, le comportement en collectivité, la flexibilité, l'esprit critique d'une personne. Elles reposent sur l'intelligence relationnelle et émotionnelle. Récemment valorisées, ces nouvelles formes d'intelligence disposent aujourd'hui de leur propre indicateur de mesure : le quotient émotionnel (QE), qui devient complémentaire au quotient intellectuel (QI) pour évaluer la pertinence d'un candidat sur un poste.
- **Mad skills** : Les « compétences folles », aussi désignées comme les « compétences loisirs », sont les aptitudes que l'on peut déduire de la pratique d'un sport ou d'un hobby, et pouvant avoir une forte valeur ajoutée dans le cadre du travail.
- Valoriser ces 3 types de compétences : la première rassurera, la seconde prouvera votre capacité à vous intégrer, et la troisième indiquera à l'entreprise que vous êtes capable l'emmener au-delà des sentiers battus.



# Ne pas confondre les compétences

- Avec les savoirs, savoir-faire, savoir-être
- Avec les activités
- Avec les qualités requises

## Divers

- [https://fr.wikipedia.org/wiki/Principe\\_de\\_Peter](https://fr.wikipedia.org/wiki/Principe_de_Peter) : tout le monde finit en tant qu'incompétent sur son poste
- [https://fr.wikipedia.org/wiki/Plafond\\_de\\_verre](https://fr.wikipedia.org/wiki/Plafond_de_verre) : atteinte d'un plafond infranchissable par discrimination
- [https://fr.wikipedia.org/wiki/Loi\\_de\\_Murphy](https://fr.wikipedia.org/wiki/Loi_de_Murphy) : Tout ce qui est susceptible d'aller mal ira mal



# Quelques exemples : Pole-Emploi, ADEC

## Formation professionnelle K2111

Description du métier

**Compétences**

Mobilité professionnelle

Certifications

Formations

### Compétences de base

Savoir-faire	Savoirs
<ul style="list-style-type: none"><li>• Définir les méthodes et outils pédagogiques d'une formation</li><li>• Concevoir des modules de formation</li><li>• Actualiser des outils de formation / pédagogiques</li><li>• Concevoir des outils de formation / pédagogiques</li><li>• Présenter et promouvoir une formation</li><li>• Accueillir les personnes</li><li>• Animer une formation</li><li>• Encadrer des stagiaires dans leurs missions</li><li>• Former un nouveau collaborateur aux méthodes et techniques de l'entreprise</li><li>• Mettre en place des actions correctives et préventives</li><li>• Évaluer le travail d'un stagiaire</li><li>• Corriger des évaluations (exercices, travaux pratiques, examens)</li><li>• Assurer les relations avec des entreprises et des collectivités</li><li>• Rechercher des financements, des partenariats</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Marché de l'emploi</li><li>• Ingénierie de la formation</li><li>• Techniques pédagogiques</li><li>• Droit de la formation</li><li>• Réglementation des diplômes et certifications</li><li>• Ingénierie pédagogique</li><li>• Techniques d'animation de groupe</li><li>• Outils bureautiques</li><li>• Équipements audiovisuels</li><li>• Techniques de e-learning</li><li>• Sociologie</li><li>• Outils multimédia</li><li>• Technologies de l'information et de la communication (TIC)</li></ul>

### Compétences spécifiques

<https://candidat.pole-emploi.fr/marche-du-travail/fichemetierrome?codeRome=K2111>  
<https://www.pole-emploi.org/opendata/repertoire-operationnel-des-meti.html?type=article>



## ACTIVITÉS PRINCIPALES

### Définition du plan de développement des compétences de l'entreprise

- Identifier les axes de formation à développer par rapport aux orientations stratégiques de l'entreprise.
- Recueillir les demandes et besoins des salariés et de leurs managers et des représentants du personnel.
- Conseiller et soutenir les managers et les salariés sur l'ensemble des questions relatives à la formation.
- Élaborer un projet pédagogique cohérent avec le recensement des besoins et le budget disponible.
- Soumettre le plan de formation aux commissions et partenaires sociaux.

### Mise en œuvre du plan et des projets de développement des compétences

- Rédiger le cahier des charges notamment en sélectionnant les intervenants et les types de formations.
- Assurer la mise en œuvre du plan de formation : reporting, adéquation du planning de formation avec le calendrier de production, etc.
- Lancer et suivre (rencontres, sélection, négociation des budgets, etc.) des appels d'offres auprès de prestataires externes (organismes de formation, cabinets de conseil, etc.) en lien avec les besoins et les spécificités de formation.

### Élaboration du budget

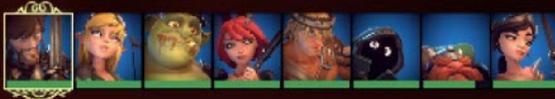
- Définir avec la direction et suivre le budget annuel et pluriannuel alloué à la formation.



QUÊTES

INVENTAIRE

COMPÉTENCES



### LE RANGER

XP 1977 / 12075

NIVEAU 5

0 pt(s)

ADRESSE	13
FORCE	14
CONSTITUTION	13
INTELLIGENCE	12
COURAGE	15
CHARISME	14

Points de vie	90
Impact	5
Précision (Physique)	73
Chances de critique	0
Endurance	140
Endurance / tour	9
Protection	0
Parade	11
Esquive	10
Résistance Physique	30
Résistance Magique	26
Soutien	17
Mouvement	4
Sprint	3

VALIDER LES CHANGEMENTS  
POUR LE GROUPE

COMPÉTENCES ACTIVES 0



COMPÉTENCES PASSIVES 0



Dépensez encore 2 pour débloquer le palier IV.



#### LE PREMIER COUP

Cette compétence est déjà apprise.

Endurance 30 Rechargement 2

Un coup plein d'espoirs naïfs, qui inflige deux fois plus de dégâts si la cible a tous ses points de vie.

Dégâts 100%

Le grand charisme de chef du Ranger lui permet de concentrer toute sa force sur le premier coup, celui qui entraînera tous les autres et montrera la voie à toute la (sa) compagnie.



RETOUR

