

Table des matières

Sortie du “modèle cumulatif” : Il ne s’agit plus simplement d’empiler des connaissances (savoirs) en espérant qu’elles seront utilisées un jour.

Formation située et contextualisée : La formation doit se rapprocher au maximum des situations réelles de travail, via des études de cas, des simulations, des projets concrets ou l'alternance.

Développement du “savoir-mobiliser” : L’objectif est d’apprendre à activer et à combiner ses ressources de façon pertinente. La formation doit donc entraîner à la résolution de problèmes, à la prise de décision et à l’adaptation.

Importance de la réflexivité : Analyser sa pratique, comprendre pourquoi on a réussi ou échoué dans une situation, est essentiel pour développer une compétence durable.

>Pour Guy Le Boterf, former à la compétence, c'est créer des dispositifs où l'apprenant est actif et doit mobiliser de manière intégrée ses connaissances, ses capacités pratiques et ses attitudes pour agir efficacement face à une situation professionnelle authentique. La compétence est un acte intelligent et contextualisé, bien plus qu'une simple somme de connaissances.

Savoir-mobiliser : La personne a-t-elle su identifier et activer les bonnes connaissances (savoir) et les bonnes procédures (savoir-faire) au bon moment ?

Savoir-combiner : A-t-elle su relier ces connaissances à son expérience et à son jugement ?

Savoir-orchestrer : A-t-elle su solliciter un expert, consulter une ressource, travailler en équipe ?

Savoir-agir/s'adapter : A-t-elle obtenu un résultat pertinent face à la complexité et aux imprévus de la situation ?

^ Étape
Action/Outil

1. Identifier	Quelles sont les situations professionnelles critiques ou significatives du métier ?	Analyse du travail, entretiens, observation.
2. Analyser	Quelles combinaisons de ressources (savoirs, savoir-faire, savoir-être + ressources externes) sont nécessaires pour agir avec pertinence dans ces situations ?	Réunions d'expertise avec des professionnels expérimentés.
3. Développer/Évaluer	Comment créer des occasions de mobiliser et de combiner ces ressources en contexte (formation) ? Comment observer et évaluer cette mobilisation ?	Mises en situation, simulations, projets, AFEST, débriefings réflexifs.
4. Reconnaître	Comment valoriser et certifier cette capacité à agir avec compétence en situation ?	Reconnaissance des acquis de l'expérience (VAE), certification de compétences.

Cette approche a fortement inspiré les méthodes pédagogiques actuelles comme l'approche par compétences (APC), la formation en situation de travail (AFEST) et la valorisation de l'expérience (VAE).

From:

<https://wiki.eugeniedeclare.com/> - **Formation en Conscience**



Permanent link:

https://wiki.eugeniedeclare.com/doku.php?id=carnet:g2_competences:leboterf

Last update: **2026/01/10 10:46**