

Table des matières

□ G2 - Formuler des compétences spécifiques et interdisciplinaires	3
□ Éléments constitutifs d'une compétence	5

□ G2 - Formuler des compétences spécifiques et interdisciplinaires

« Une compétence n'existe pas en soi, elle ne se révèle que dans l'action, dans la mobilisation de ressources face à une situation complexe. »

□ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet G - Concevoir](#)
- **Module concerné** : [Module MDD — Développement](#)

□ Objectif de cette fiche

- Développer la capacité à **formuler des compétences précises et pertinentes** — en distinguant compétences spécifiques (domaine) et interdisciplinaires (transversales), pour **concevoir des profils de compétences opérationnels** ancrés dans les situations réelles de travail.

□ Résumé thématique

- Formuler des compétences, ce n'est pas lister des connaissances — c'est **décrire des capacités d'action** mobilisables dans des situations professionnelles concrètes.
- Mon rôle : **articuler ressources cognitives, savoir-faire techniques et attitudes professionnelles** pour créer des profils de compétences qui guident l'apprentissage vers la pratique.

« La formulation de compétences transforme des objectifs abstraits en capacités observables, en reliant systématiquement le “savoir” au “savoir-faire” et au “savoir-être” dans des contextes professionnels précis. »

□ Justification méthodologique

□ Orientation vers la compétence (approche par compétences)

L'approche par compétences se centre sur ce que l'apprenant doit être capable de faire dans des situations professionnelles, plutôt que sur ce qu'il doit connaître théoriquement.

- **À quoi sert-elle ?**

→ Définir des apprentissages orientés vers l'action et la résolution de problèmes réels.

- **Comment l'utiliser ?**

→ Identifier des situations significatives → analyser les actions requises → formuler les capacités

nécessaires.

> Plutôt que "Connaître les principes de la communication", on formule :
"Adapter son message à différents interlocuteurs dans des situations
professionnelles variées."

□ Distinction compétences spécifiques / interdisciplinaires

Les compétences spécifiques sont liées à un domaine technique précis, tandis que les
compétences interdisciplinaires sont transversales et mobilisables dans divers contextes.

- **À quoi sert-elle ?**

→ Équilibrer l'apprentissage technique et le développement de capacités transférables.

- **Comment l'utiliser ?**

→ Analyser les tâches professionnelles → distinguer éléments techniques et transversaux → formuler
séparément.

> Spécifique : "Configurer un réseau local sécurisé" ; Interdisciplinaire
: "Collaborer efficacement dans une équipe pluridisciplinaire pour résoudre
un problème technique."

□ Ancrage dans les situations de travail

Les compétences doivent être formulées en référence à des situations professionnelles
authentiques et significatives.

- **À quoi sert-elle ?**

→ Garantir la pertinence et l'opérationnalité des compétences visées.

- **Comment l'utiliser ?**

→ Observer/analyser des situations réelles → extraire les défis professionnels → formuler les
compétences requises.

> À partir de l'analyse d'interventions nocturnes sur serveurs : "Prendre
des décisions techniques sous pression en situation d'isolement
professionnel."

□ Questions ouvertes — Pour approfondir la réflexion

- Comment distinguez-vous une compétence spécifique d'une compétence interdisciplinaire dans
votre domaine ? Quelles méthodes utilisez-vous pour identifier les situations de travail
pertinentes ?
- Comment formulez-vous des compétences qui restent suffisamment précises tout en étant
transférables à différents contextes ?

□ Fondements de la formulation des compétences

□ Éléments constitutifs d'une compétence

Une compétence bien formulée intègre trois dimensions : savoirs (ressources), savoir-faire (actions) et savoir-être (attitudes), dans un contexte défini.

- **Ressources cognitives** : Connaissances, concepts, théories à mobiliser
- **Actions observables** : Verbes d'action précis (analyser, concevoir, résoudre, etc.)
- **Contextes professionnels** : Situations réelles où la compétence s'exerce
- **Critères de performance** : Indicateurs de réussite observables
- *Structure type : « **Être capable de [ACTION] + [CONTENU/RESSOURCE] + dans [CONTEXTE] + avec [CRITÈRES DE PERFORMANCE]** »

□ Profil de compétences pour une session

Un profil de compétences articule les compétences visées dans une session d'apprentissage, en montrant leur complémentarité et progression.

- **Hiérarchisation** : Compétences de base → avancées → expertes
- **Articulation** : Liens entre compétences spécifiques et interdisciplinaires
- **Progression** : Séquence logique d'acquisition
- **Alignement** : Cohérence avec les objectifs de la session et le curriculum
- *Exemple de structure : * **Compétences spécifiques principales** * **Compétences spécifiques secondaires** * **Compétences interdisciplinaires support** * **Compétences transversales (méthodologiques, relationnelles)** </accordion-item> </accordion>

□ Extraction des ressources des compétences

Identifier les connaissances, outils et attitudes nécessaires à la mobilisation d'une compétence.

* **Ressources techniques** : Procédures, outils, normes spécifiques * **Ressources conceptuelles** : Théories, modèles, cadres de référence * **Ressources méthodologiques** : Stratégies, démarches, heuristiques * **Ressources personnelles** : Attitudes, valeurs, capacités relationnelles

Méthode : Pour chaque compétence, se poser la question :

« De quoi l'apprenant a-t-il besoin pour exercer cette compétence ? »

□ Identification des situations de travail pertinentes

Les situations de travail servent de contextes d'apprentissage et d'évaluation des compétences.

* **Critères de pertinence** : Fréquence, difficulté, impact professionnel * **Typologie** : Situations courantes / complexes / critiques * **Authenticité** : Proximité avec la réalité professionnelle * **Variété** : Différents contextes d'application

Approche : Analyse de tâches, observation terrain, entretiens avec des professionnels, étude de cas réels.

=== □ Tableau des dimensions de formulation des compétences === ^ Dimension ^
Lien vers carnet ^ Lien vers portfolio ^ | □ Profils de compétences | □ [Détail](#) | □ [Preuve](#) |

| [Compétences spécifiques](#) | [Détail](#) | [Preuve](#) | | [Compétences interdisciplinaires](#) | [Détail](#) | [Preuve](#) | | [Situations de travail](#) | [Détail](#) | [Preuve](#) | | [Ressources des compétences](#) | [Détail](#) | [Preuve](#) | > **Chaque lien = une page détaillée avec le carnet d'apprentissage + une preuve dans le portfolio.**

=== [Modèles et templates](#) ===

[Template de formulation de compétences](#)

Structure type pour une compétence : COMPÉTENCE : [Nom de la compétence] TYPE : [Spécifique / Interdisciplinaire] NIVEAU : [Débutant / Intermédiaire / Avancé]

FORMULATION : « Être capable de [verbe d'action] + [objet/contenu] + dans [contexte/situation] + [critères de performance optionnels] »

EXEMPLES :

Spécifique : « Être capable de diagnostiquer des pannes sur des serveurs Linux en production, en appliquant une méthodologie systématique de résolution de problèmes. »

Interdisciplinaire : « Être capable de collaborer efficacement avec des équipes pluridisciplinaires pour résoudre des incidents critiques, en communiquant clairement les enjeux techniques à des non-spécialistes. »

RESSOURCES À MOBILISER :

Connaissances : [Liste des savoirs nécessaires]

Savoir-faire : [Procédures, techniques]

Savoir-être : [Attitudes, postures professionnelles]

SITUATIONS DE TRAVAIL ASSOCIÉES :

[Situation concrète 1]

[Situation concrète 2]

[Situation concrète 3]

INDICATEURS DE RÉUSSITE :

[Critère observable 1]

[Critère observable 2]

[Critère observable 3]

[□ Template de profil de compétences pour une session](#)

SESSION : [Titre] DOMAINE : [Domaine spécifique] PUBLIC : [Description des apprenants]

PROFIL DE COMPÉTENCES VISÉES :

A. COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES PRINCIPALES

[Compétence spécifique 1 - formulation complète]

[Compétence spécifique 2 - formulation complète]

B. COMPÉTENCES SPÉCIFIQUES SECONDAIRES

[Compétence spécifique 3]

[Compétence spécifique 4]

C. COMPÉTENCES INTERDISCIPLINAIRES

[Compétence transversale 1 - ex: communication, collaboration]

[Compétence transversale 2 - ex: résolution de problèmes, prise de décision]

D. ARTICULATION ET PROGRESSION

Comment les compétences s'articulent entre elles

Séquence d'acquisition prévue

Liens de complémentarité

SITUATIONS D'APPRENTISSAGE ET D'ÉVALUATION :

Situation 1 : [Lien avec compétences A1, C1]

Situation 2 : [Lien avec compétences A2, C2]

Situation 3 : [Lien avec compétences B1, B2, C1]

RESSOURCES PÉDAGOGIQUES NÉCESSAIRES :

Pour développer les compétences spécifiques : [Liste]

Pour développer les compétences interdisciplinaires : [Liste]

[□ Synthèse rapide](#)

□ Ce que j'ai appris :

- Une compétence se définit par l'action dans un contexte, pas par la connaissance abstraite
- La distinction spécifique/interdisciplinaire est cruciale pour un apprentissage équilibré
- Les situations de travail authentiques sont le meilleur point de départ pour formuler des compétences
- Un profil de compétences articulé guide efficacement la conception pédagogique

△ Ce que je veux améliorer :

- Affiner la formulation pour éviter les formulations trop vagues ou trop techniques
- Mieux intégrer les compétences interdisciplinaires dans les profils de compétences
- Développer des banques de situations de travail pertinentes par domaine
- Créer des indicateurs de performance plus observables et mesurables

□ Outils maîtrisés :

- Structure de formulation des compétences (action + contenu + contexte)
- Grille d'analyse des situations de travail
- Template de profil de compétences
- Méthode d'extraction des ressources nécessaires

□ Réflexion personnelle

Comment distinguez-vous une compétence spécifique d'une compétence interdisciplinaire ?

J'ai développé un critère simple : si la compétence ne peut s'exercer que dans mon domaine technique avec des outils spécifiques, elle est spécifique.

Si elle peut se transférer à d'autres domaines avec quelques adaptations, elle est interdisciplinaire.

Par exemple, "programmer en Python" est spécifique, tandis que "analyser un problème pour le décomposer en sous-problèmes" est interdisciplinaire.

Cette distinction m'aide à équilibrer mes formations entre expertise technique et capacités transférables.

Quelles méthodes utilisez-vous pour identifier les situations de travail pertinentes ?

J'utilise une combinaison de trois approches : l'**observation directe** (quand c'est possible), les **entretiens d'explicitation** avec des professionnels expérimentés ("racontez-moi votre journée type, vos défis récurrents"), et l'**analyse d'incidents critiques** ("quel a été le problème le plus difficile que vous avez résolu récemment ?").

Ces situations concrètes deviennent ensuite le terreau pour formuler des compétences authentiques.

Comment gérez-vous la tension entre précision et transférabilité ?

J'ai appris à formuler des compétences avec un **noyau stable** (l'action centrale) et des **variables contextuelles**.

Par exemple :

“Adapter des stratégies de [noyau stable] communication technique [variables] à différents publics (collègues, managers, clients) dans des situations variées (réunion, rapport, incident).”

Cette formulation précise l'action tout en explicitant sa transférabilité à différents contextes.

« Au début, je formulais des compétences comme des listes de savoirs à acquérir. Maintenant, je les conçois comme des capacités à agir dans des situations professionnelles réelles.

Ce changement de perspective a transformé ma façon de concevoir les formations : moins de “qu'est-ce qu'ils doivent savoir ?”, plus de “que doivent-ils être capables de faire dans leur travail ?”. »

=== □ Outils à approfondir === * □ Ouvrages : ***L'ingénierie de formation* (Caspar), *Évaluer les compétences* (Tardif), *Le référentiel, un outil au service de la professionnalisation* (Le Boterf)** * □ Outils : **Matrices de compétences, cartes conceptuelles de ressources, grilles d'analyse de situations** * □ Méthodes : **Analyse de pratique professionnelle, méthode des incidents critiques, technique des scénarios** * □ Théories : **Approche par compétences (Le Boterf), théorie des situations (Pastré), modèle des compétences intégrées**

=== □ Bibliographie === Références essentielles : * **Le Boterf, G. (2000). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Éditions d'Organisation.** * **Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences*. Chenelière Éducation.** * **Pastré, P. (2011). *La didactique professionnelle*. Presses Universitaires de France.** * **Caspar, P. (2005). *L'ingénierie de formation*. Dunod.** Références complémentaires : * **Scallon, G. (2004). *L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences*. De Boeck.** * **Roegiers, X. (2004). *L'école et l'évaluation*. De Boeck Université.** * **Jonnaert, P. (2009). *Compétences et socioconstructivisme*. De Boeck.** Citation clé :**

> « Formuler une compétence, c'est créer un pont entre l'apprentissage et l'action professionnelle, entre la théorie et la pratique, entre l'individu et les situations qu'il rencontrera. »

=== □ Navigation ===

- ← Retour à la [G Concevoir](#)
 - → Retour à la [Page du Module MDD](#)
- [carnet](#), [G2](#), [compétences](#), [formulation](#), [spécifique](#), [interdisciplinaire](#), [situations travail](#), [mdd](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

From:

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

Permanent link:

https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:g2_competences&rev=1767446139

Last update: **2026/01/03 14:15**

