

# Table des matières

□ <b>G2 - Formuler des compétences spécifiques et interdisciplinaires</b> .....	3
□ Éléments constitutifs d'une compétence .....	4



# □ G2 - Formuler des compétences spécifiques et interdisciplinaires

« Une compétence se révèle 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, **décrire des capacités d'action** mobilisables dans des situations professionnelles concrètes.
- Mon rôle :
- **articuler des 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.

- **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.

> "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 sont 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 je distingue une compétence spécifique d'une compétence interdisciplinaire dans mon domaine ?
- Quelles méthodes j'utilise pour identifier les situations de travail pertinentes ?
- Comment je formule des compétences qui restent suffisamment précises tout en étant transférables à différents contextes ?

### □ Fondements de la formulation des compétences

### □ Éléments constitutifs d'une compétence

graph LR A[ ] --> B[ ] B --> C[ ] C --> D[ ] D --> E[ ] E --> F[ ]

graph LR A [ Être capable de ACTION ] --> B[ CONTENU/RESSOURCE ] B --> C[ dans [CONTEXTE] ] C --> D[ avec CRITÈRES DE PERFORMANCE ]

Une compétence bien formulée intègre trois dimensions dans un contexte défini :

\* savoirs (ressources)

- savoir-faire (actions)
- savoir-être (attitudes)
- **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

### □ 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>

### □ 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.

</accordion>

---

=== □ 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=1767525196](https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:g2_competences&rev=1767525196)

Last update: **2026/01/04 12:13**

