

Table des matières

□ G2 - Formuler des compétences spécifiques et interdisciplinaires	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[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 :

Les 3 dimensions d'une compétence "savoirs (ressources)" : 162 "savoir-faire (actions)" : 162 "savoir-être (attitudes)" : 162

- **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=1767526687

Last update: **2026/01/04 12:38**

