

---

# Compétences transversales compétences transférables

---

*Olivia BERTHELOT*

*CABINET ENERGIA NOVEMBRE 2019*



# PROPOSITION POUR NOTRE APRES MIDI

---

- S'interroger ensemble sur la compétence :
  - Comment se construit la compétence?
  - Comment pouvoir l'évaluer?
  - Les différents niveaux de la compétence?
  
- 15H30 petite pause
  
- 15H45 jouons ensemble

Première  
partie

Comment se construit la  
compétence?

# Comment se construit la compétence?

## Par le travail

Qu'il s'agisse d'activité rémunérée ou bénévole, d'activité domestique ou de production marchande, intellectuelle ou manuelle,

- L'ensemble des activités par lesquelles l'homme satisfait ses besoins et transforme la réalité.
-  Source de revenus.
- Travailler **c'est mobiliser son corps, son intelligence**, pour produire des objets ou des services ou des idées...

# La compétence est polysémique

Le travail n'est pas que salarié

La compétence ne se construit pas uniquement dans l'entreprise

# Vers une société de la compétence ...et du résultat...

la « formation tout au long de la vie » est largement associée au concept politique et économique de compétitivité et de croissance économique,

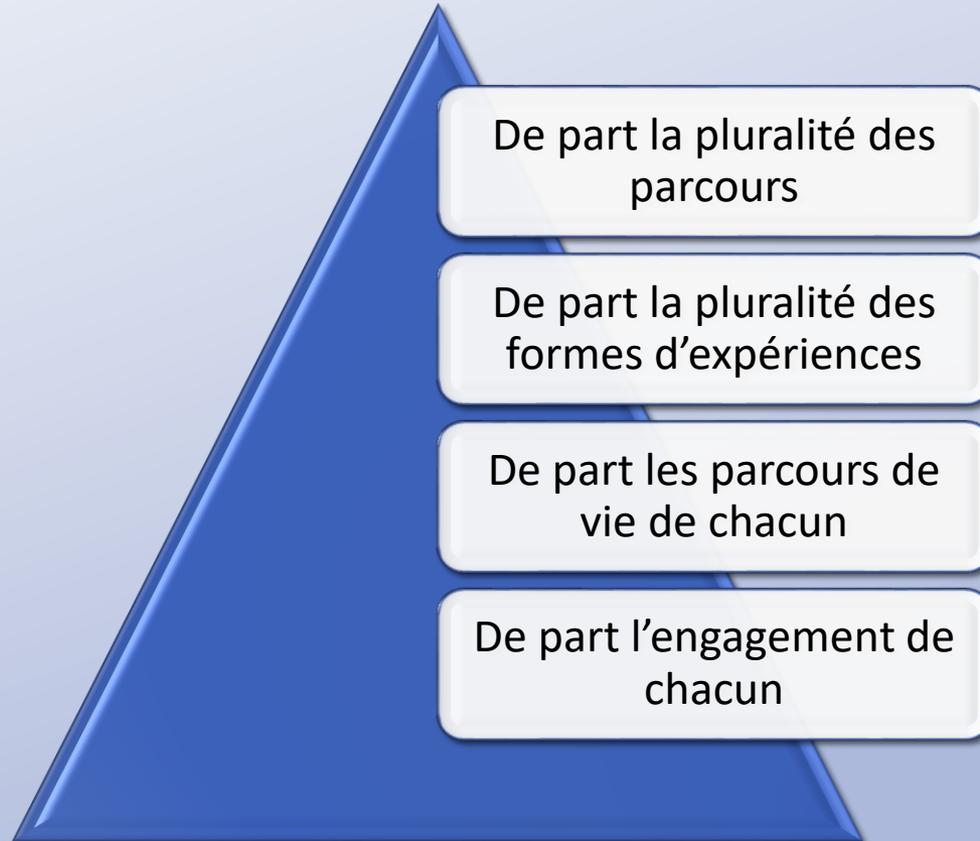
Par la course aux certifications,

Par la mobilisation et nécessité des entreprises à adopter des modes de management plus flexibles, plus apprenants

Les individus sont encouragés à donner du sens aux diverses expériences formelles, non formelles et informelles, qu'ils collectionnent dans leur parcours de vie.

# La compétence est propre à chacun

---



# Le terme de compétence est polysémique

## Différentes approches.....

---

...est de l'ordre du savoir-mobiliser (Guy le Boterf )

...est un savoir agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété **de ressources internes et externes** à l'intérieur d'une famille de situations (Jacques Tardif – Canada)

**Elle est inséparable de l'action et ne peut être  
appréhendue qu'au travers de l'activité**

# De l'activité au delà du travail...

## **Le travail : activités coordonnées utiles**

- Singulier
- Obligatoirement collectif
- A une utilité

## **L'activité : dimension plus large**

- Ce qui est fait
- Ce qui est fait pour gérer le réel
- Ce que développe l'individu au delà du prescrit

## **La compétence**

- Rencontre de l'intelligence avec une situation de travail.
- *Comment l'individu va mobiliser ses ressources pour gérer la situation de travail*

# LA COMPÉTENCE

---

Deuxième  
partie

SAVOIR  
CE QU'ELLE EST

POUR SAVOIR L'IDENTIFIER

# COMPÉTENCE REQUISE

# COMPÉTENCE RÉELLE

Celle qui est attendue dans **les référentiels** de compétences

Ce sont des **points de repères**

Les référentiels de compétences décrivent une **prescription du travail**

Celle **construite par chaque personne**

**Grâce à l'organisation du travail**, les conditions de réalisation du travail, le système de management mis en œuvre, les outils de travail, le réel de la situation...

**Il y a toujours écarts entre le travail prescrit et le travail réel**

# Travail prescrit et travail réel

## Travail prescrit

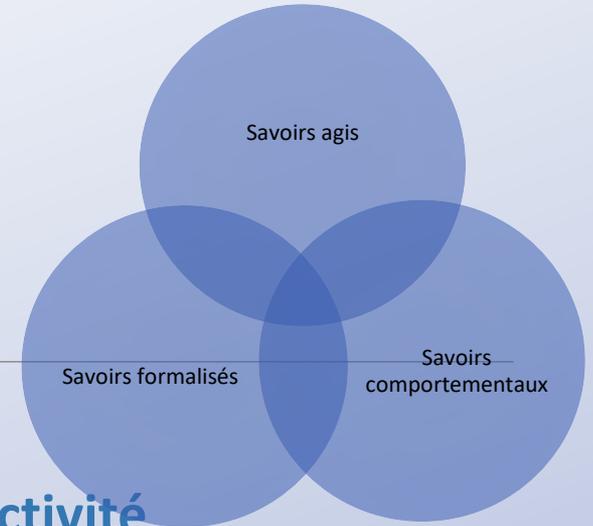
- Renvoi à la définition du travail,
- Au travail attendu,

## Travail réel

- Les actions déployées pour faire face à ce qui n'est pas prescrit

**Faire un diagnostic des situations  
En allant au-delà du travail prescrit  
C'est en analysant l'activité qu'on peut repérer l'agissement dans la  
situation**

# La compétence.... selon Minet



→ Ce que **mobilise** l'individu pour **réaliser une activité**

**Préalable : recenser les activités qui justifient leur utilisation**

**La compétence :** Une articulation de savoirs pour réaliser une activité

- **Des savoirs agis** (savoir faire, méthodes, techniques, gestes professionnels...)
- **Des savoirs formalisés** (connaissance, procédures...)
- **Des savoirs comportementaux**

# Troisième partie

Les différents  
niveaux de  
compétences

Compétence  
transversale

Compétence  
technique

Compétence  
transférable

# 1 LES COMPÉTENCES TRANSVERSES ?

Les compétences transversales sont des « compétences génériques » mobilisables dans diverses situations professionnelles



maîtrisé par plusieurs métiers.

Des aptitudes comportementales, organisationnelles ou cognitives, ou des savoirs généraux communs aux métiers

La compétence transversale  $\neq$  de la compétence technique partagée par des salariés d'un même métier.

# 1 LES COMPÉTENCES TRANSVERSES ?

---

Les compétences transversales sont **mobilisables dans diverses situations professionnelles**

Peuvent se décliner en cinq dimensions :

- l'organisation
- l'adaptabilité et l'autonomie
- la sociabilité
- la communication
- la prise d'initiative et la participation

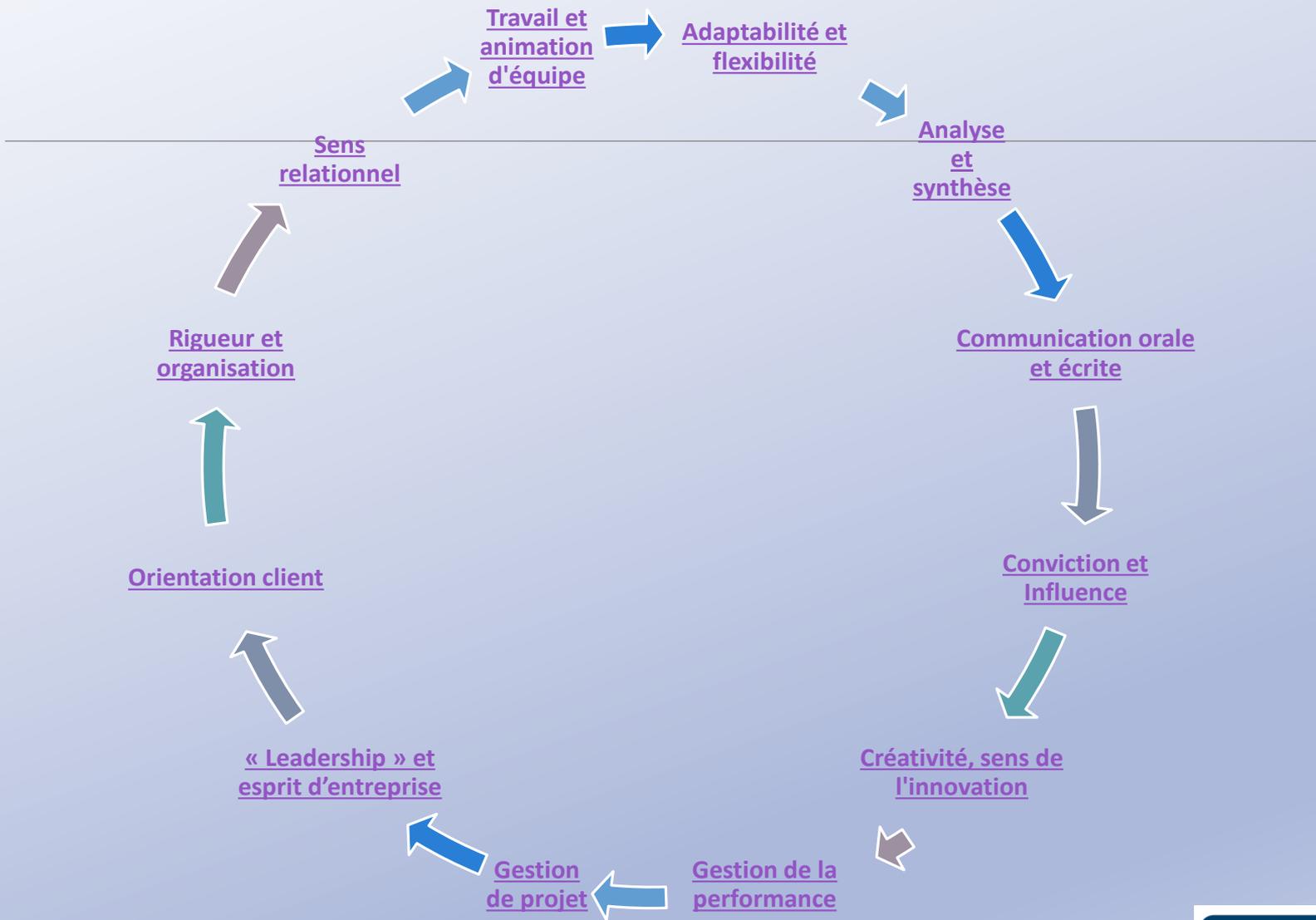
<i>Compétences transversales</i>	<i>Physique</i>	<i>Droit</i>	<i>Médecine</i>
Résoudre des problèmes	Tester des hypothèses	Répondre à des hypothèses ou à des problèmes réels	Appliquer le raisonnement clinique
Exercer son jugement critique	Examiner la rigueur et l'exactitude	Examiner la logique de l'argumentation	Appliquer le raisonnement clinique
Communiquer de façon appropriée	Faire appel au poster ou à la présentation orale	Rédiger de façon précise, succincte et détaillée	Utiliser la communication orale dans l'évaluation de l'état du patient

### Exemple :

**Comparaison de trois compétences transversales dans trois domaines professionnels différents**

**Ces compétences transversales sont intimement liées au contexte professionnel**

# Exemple de compétences transverses d'une branche afin de permettre une lecture comparative de métiers, 12 compétences transverses identifiées



# Les compétences

Compétence  
transversale

Compétence  
technique

Compétence  
transférable

## 2 LES COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES

---

**Les compétences transférables sont liées à un contexte professionnel particulier : compétences techniques**

**Peuvent être utilisées dans un autre métier ou dans un contexte professionnel différent**

**Une compétence transférable n'est pas une compétence transversale, en ce sens qu'elle n'est partagée que par un ensemble réduit de métiers.**

## Transversalité et transférabilité des compétences :

Des savoirs agis ou des savoirs formalisés peuvent se retrouver dans plusieurs compétences

Compétence	méthodologie de diagnostic d'un probleme	
Activité	Diagnostiquer une panne réseau	Diagnostiquer un conflit au sein d'une équipe
Savoirs formalisés	Même processus d'analyse : description du contexte, des acteurs, analyse des causes....	

- Mais attention : non contextualisé et non ramené **aux règles de métier**
- **La compétence transverse renvoie aux savoirs liés aux modes de pensées, aux processus de raisonnement,**
- **C'est un fond mobilisable d'une action à une autre**

## Transversalité et transférabilité des compétences :

---

<b>Compétence</b>	<b>Savoir argumenter et convaincre</b> 	
<b>Activité</b>	Vendre un produit	
<b>Savoirs formalisés</b>		

## Quatrième partie

### EVALUER ET FAIRE VERBALISER LES COMPETENCES

Les démarches d'analyse du travail ont construit des dispositifs d'aide à la verbalisation

(Yves Clot . ...) ayant tous pour but de faciliter

**la co-construction d'une parole sur l'activité.**

**La compétence ne s'appréhende  
que dans l'action ou dans la  
parole.**

# Comprendre les règles de métier pour comprendre les compétences

---

La compétence correspond **toujours à une mise en action** ou à une mise en œuvre.

Elle **se distingue donc nettement d'une connaissance** théorique ou d'un savoir théorique.

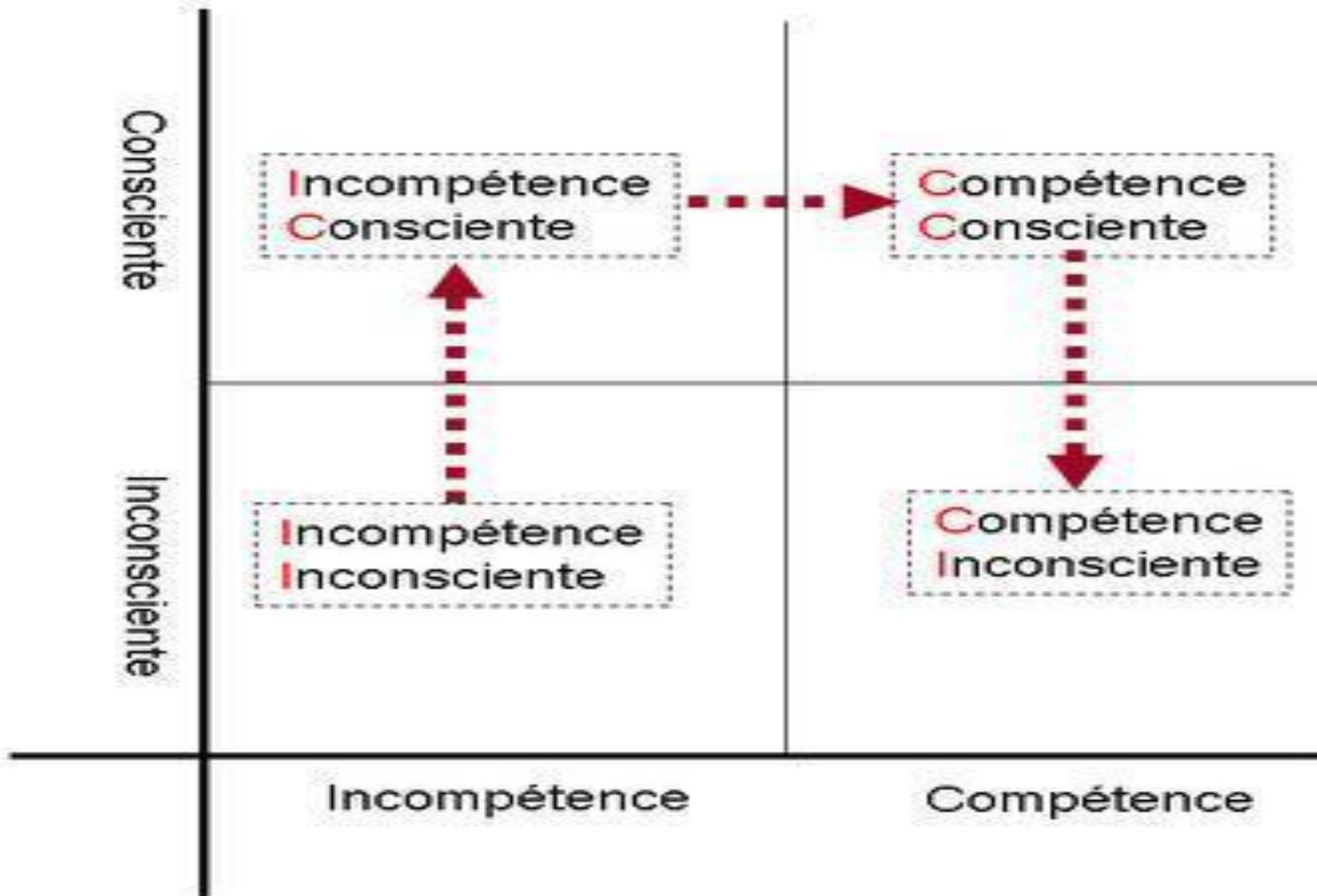
**Est un savoir-agir**, débordant largement de l'étendue sémantique d'un savoir-faire.

Selon Tardif (2006, 22) : « un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations ».

# LES 4 NIVEAUX DE COMPÉTENCE

posted by PALÉO QUÉBEC février 18, 2013 2 Comments

## Les quatre étapes du processus d'apprentissage



# Les méthodes de diagnostic des compétences

## FAIRE RACONTER

- Questionner sur les 4 niveaux de conscience
- Histoire de vie et réflexivité
- Description d'une journée type
- Rentrer par les réussites
- Rentrer par les activités ...

## FAIRE FAIRE

- Assessment center
- Mise en situation professionnelle
- Période d'essai

## Quelques références

La didactique professionnelle a pour but d'analyser le travail en vue de la formation des compétences.

---

deux courants : la psychologie du travail (Faverge, Leplat) a mis en évidence la dimension cognitive existant dans tout travail.

La psychologie du développement (Piaget, Vygotski, Vergnaud) insiste sur le rôle de la conceptualisation dans l'action.

Yves clot

Jacques Tardif, professeur à l'Université de Sherbrooke et spécialiste de la pédagogie universitaire.

---

# Merci pour votre attention

---