

# Glossaire pour la démarche compétences\*

**Acquis d'apprentissage (ou learning outcome)** : ce qu'un apprenant doit avoir appris à l'issue d'un cours, d'une UE, d'un semestre, d'une année ou d'une formation. Cela peut être décrit en termes de *niveau de développement d'une compétence* (on est alors au moins à l'échelle d'une UE, voire d'un semestre ou d'une année), mais chaque enseignement, et même chaque heure de cours devrait également être décrite en termes d'acquis d'apprentissage (il devrait alors s'agir de *ressources* nécessaires pour le développement des *compétences* des apprenants).

**Apprentissage critique** : un apprentissage absolument nécessaire à l'exercice de la compétence. Il peut demander de mobiliser des *ressources* de nature différentes (*savoirs, savoir-faire, savoir-être*) et issues de différentes disciplines.

**Blocs de « compétences »** : structurant des fiches RNCP. Le terme « *compétences* » est ici utilisé dans la vision du monde professionnel. France Compétences, l'organisme qui valide les fiches RNCP demande à ce que le nombre de blocs ne soit pas trop grand, ce qui fait que pour faire coïncider la *démarche compétences* et les exigences de France Compétences, il est raisonnable de considérer qu'un *bloc de « compétences »* représente une *compétence* dans la vision de l'enseignement supérieur, les « *compétences* » le composant étant des *ressources* ou des *apprentissages critiques* nécessaires au développement de la *compétence*.

**Compétence (vision enseignement supérieur)** : savoir-agir complexe nécessitant de mobiliser et combiner dans des *situations authentiques* des *ressources (savoirs, savoir-faire et savoir-être)* issues de différents champs disciplinaires. Une dimension essentielle d'une compétence est son caractère intégrateur. En vue de l'évaluation du *niveau de développement d'une compétence* chez un apprenant, si on s'intéressera bien sûr à la qualité des résultats obtenus dans une situation donnée, le processus qui aura permis de les obtenir sera au moins aussi important.

**« Compétence » (vision du monde professionnel)** : une capacité nécessaire à l'accomplissement d'une tâche dans le cadre d'une activité professionnelle. C'est typiquement ce que l'on peut retrouver sur une fiche de poste ou une offre d'emploi. Elle n'a pas nécessairement le caractère intégrateur et pluridisciplinaire de la définition précédente. Afin de ne pas confondre ces deux définitions, il est utilisé des guillemets dans ce glossaire pour signifier que ce terme est utilisé dans l'acception décrite ici.

**Critères d'exigence d'une compétence** : des géronatifs permettant d'explicitier des dimensions incontournables de la *compétence*. Idéalement ces critères devraient être valables pour tous les *niveaux de développement* de la *compétence*, et permettent d'évaluer le développement d'une *compétence* chez les apprenants. Ils peuvent appartenir à différentes catégories :

- Qualité des résultats obtenus
- Méthodologie (pouvant inclure une dimension réflexive)
- Respects de règles (juridiques, déontologiques, environnementales, sociétales, etc.) ou de contraintes
- Communication

**Démarche compétence dans un cursus de l'enseignement supérieur** : la définition d'un référentiel de *compétences* auxquelles on va former les apprenants (comportant un nombre très limité de *compétences*, typiquement de l'ordre de 3 à 7 pour un cursus en 2 ou 3 ans), ainsi que sa mise en œuvre dans le cursus (les méthodes pédagogiques permettant de développer les *compétences*, et la mise en place d'une évaluation du *niveau de développement* de ces dernières chez les apprenants).

**Niveau de développement (d'une compétence) :** le développement d'une *compétence* étant nécessairement progressif, il est indispensable de définir à certains moments clés du cursus (fin d'année ou de semestre) des niveaux intermédiaires du développement des *compétences* chez les apprenants. Idéalement, les niveaux successifs devraient refléter un savoir-agir de complexité croissante (davantage de paramètres ou de contraintes à prendre en compte et des *ressources* additionnelles potentiellement mobilisables). Un *niveau de développement de compétence* peut être caractérisé par une *situation authentique* emblématique dans laquelle la *compétence* doit être exercée.

**Portfolio :** espace personnel des apprenants dans lequel ils archivent des *traces* de développement de leurs *compétences* et construisent des *preuves* de développement de leurs *compétences*. Ils communiquent les *preuves* aux formateurs afin de recevoir un feedback sur le développement de leurs compétences.

**Preuve (de développement d'une compétence) :** sélection de différentes *traces*, et explicitation de ce en quoi ces dernières illustrent le *niveau de développement des compétences* attendu à un stade donné du cursus.

**Ressource :** un *savoir*, un *savoir-faire* ou un *savoir-être* qu'il peut être nécessaire de mobiliser pour exercer une *compétence* dans une situation donnée.

**Savoir :** la connaissance en elle-même. Si elle figure dans les livres ou sur internet, plutôt que de savoir la réciter, il faut être capable de la mobiliser à bon escient et quand cela est pertinent dans une situation donnée.

**Savoir-être :** les comportements et attitudes attendus dans une situation donnée.

**Savoir-faire :** contrairement à la *compétence*, il s'agit d'un savoir-agir "simple", en ce sens qu'avec de l'entraînement, il peut s'automatiser (il ne demande alors plus véritablement de réflexion, alors que la *compétence* doit toujours demander au moins une réflexion pour sélectionner les *ressources* à mobiliser dans une situation donnée).

**Situation authentique :** par opposition à une situation que l'on pourrait qualifier de purement scolaire. La *compétence* étant un savoir-agir complexe, il est nécessaire de mettre les apprenants dans des situations complexes aussi authentiques que possible pour qu'ils puissent développer leurs *compétences* (et que l'on puisse évaluer leur *niveau de développement*).

**Trace (de développement de compétence) :** tout document qui peut attester du développement d'une *compétence*. Par exemple, le résultat d'un travail, une liste de *ressources* mobilisées et non mobilisées dans une situation donnée avec une justification des choix, un feedback reçu d'un supérieur ou d'un encadrant, un écrit réflexif (comme un questionnement du genre « si j'étais confronté à une tâche analogue dans le futur, que ferais-je de la même façon, et que ferais-je différemment ?), etc. Les *traces* peuvent être récoltées à l'occasion de mises en *situation authentique* vécues durant le cursus de formation (via des projets, des études de cas, etc.) mais aussi durant les stages, ou encore via l'implication dans la vie associative.

\* La terminologie définie dans ce glossaire s'inspire très largement des trois cadres théoriques suivants :

- G. Le Boterf 2018. Développer et mettre en œuvre la compétence. Eyrolles.
- J. Tardif, M. Poumay et F. Georges 2017. Organiser la formation à partir des compétences. De Boeck.
- J.-C. Coulet et C. Loisy 2018. Compétences et approche-programme. ISTE éditions.