

LE CONCEPT DE COMPÉTENCE : QUELQUES DÉFINITIONS

Cette ressource a été élaborée par Josianne Basque, professeure en technologie éducative à la [TÉLUQ](#), une constituante du réseau de l'[Université du Québec](#), dans le cadre du projet MAPES (Modélisation de l'approche-programme en enseignement supérieur).

L'auteure rapporte quelques définitions du concept de *compétence* et en dégage ses principales caractéristiques.

Pour citer cette ressource :

Basque, J. (2015). [Le concept de compétences : Quelques définitions](#). Montréal, Canada : Projet MAPES (Modélisation de l'approche-programme en enseignement supérieur), Réseau de l'Université du Québec. Accessible en ligne sur le Portail de soutien à la pédagogie universitaire du réseau de l'Université du Québec : <http://pedagogie.uquebec.ca>



Le contenu de ce document est diffusé sous la licence Creative Commons [Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 3.0](#). Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues auprès de l'[équipe du projet MAPES](#).

Le projet MAPES a été financé par le Fonds de développement académique du réseau de l'Université du Québec.

La notion de compétence donne lieu à de nombreux débats dans les écrits scientifiques, mais on décèle néanmoins une certaine uniformité dans la manière de la définir, comme en témoignent ces quelques définitions proposées depuis le début des années 1990 par des auteurs de la francophonie québécoise et européenne :

(...) une compétence est conçue comme un réseau intégré et fonctionnel constitué de composantes cognitives, affectives, sociales, sensorimotrices, susceptible d'être mobilisé en actions finalisées face à une famille de situations (Allal, 1999, p. 81).

Une compétence se définit comme un système de connaissances, conceptuelles et procédurales, organisées en schémas opératoires et qui permettent, à l'intention d'une famille de situations, l'identification d'une tâche-problème et sa résolution par une action efficace (Gillet, 1991, p. 69).

Une personne compétente est une personne qui sait agir avec pertinence dans un contexte particulier, en choisissant et en mobilisant un double équipement de ressources : ressources personnelles (connaissances, savoir-faire, qualités, culture, ressources émotionnelles ...) et ressources de réseaux (banques de données, réseaux documentaires, réseaux d'expertise, etc.). Savoir agir avec pertinence, cela suppose d'être capable de réaliser un ensemble d'activités selon certains critères souhaitables (Le Boterf, 1999, p. 38).

Une compétence est une capacité d'action efficace face à une famille de situations, qu'on arrive à maîtriser parce qu'on dispose à la fois des connaissances nécessaires et de la capacité de les mobiliser à bon escient, en temps opportun, pour identifier et résoudre de vrais problèmes (Perrenoud, dans Brossard, 1999, p. 16).

Une compétence est un savoir-agir complexe qui fait suite à l'intégration, à la mobilisation et à l'agencement d'un ensemble de capacités et d'habiletés (pouvant être d'ordre cognitif, affectif, psychomoteur et social) et de connaissances (connaissances déclaratives) utilisées efficacement, dans des situations ayant un caractère commun (Lasnier, 2000, p. 481).

(...) savoir-agir fondé sur la mobilisation et l'utilisation efficaces d'un ensemble de ressources (Ministère de l'éducation du Québec, 2001, p. 4).

La compétence est la possibilité, pour un individu, de mobiliser de manière intériorisée un ensemble intégré de ressources en vue de résoudre une famille de situations-problèmes (Roegiers, dans Scallon, 2004, p. 105).

La compétence est la mise en œuvre par une personne, dans une situation donnée et dans un contexte déterminé, d'un ensemble diversifié, mais coordonné, de ressources. Cette mise en œuvre repose sur le choix, la mobilisation et l'organisation de ces ressources et sur les actions pertinentes qu'elles permettent pour un traitement réussi de cette situation (Jonnaert, Masciotra, Boufrahi, & Barrette, 2005, p. 6).

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 (Tardif, 2006, p. 22).

La personne compétente se donne le « pouvoir d'agir », parce qu'elle dispose des connaissances et de l'expérience de situations dans lesquelles il convient d'agir, et que de surcroît elle se montre capable de juger de la pertinence de son action. La compétence correspond ainsi à ce que nous nommerons un savoir agir réfléchi (Develay, 2015, pp. 51-52).

À partir de ces définitions, il est possible de dégager des constantes, en reprenant certains termes récurrents :

1. **Un savoir-agir.** C'est donc dans l'action qu'une compétence se définit et non uniquement dans un savoir abstrait. Certains, comme Le Boterf (1999), parlent d'un « savoir mobiliser » puisque cette action prend la forme d'une mobilisation d'un ensemble de ressources de manière intégrée, appropriée et intentionnelle dans une situation donnée. La notion de mobilisation implique une vision systémique de l'action du sujet (Lasnier, 2000). Il ne s'agit pas d'une simple juxtaposition ou addition d'actions isolées et mises bout à bout. Le Boterf, (1999) qualifie ainsi la compétence de « savoir combinatoire », parce qu'elle est « une séquence d'actions où se combinent de multiples savoir-faire » (p. 344). Lasnier (2000) définit, quant à lui, la compétence comme une sorte de « méga-connaissance procédurale », car elle intègre beaucoup d'éléments permettant de réaliser des tâches complexes.

2. **Un savoir-agir contextualisé.** La compétence est « située » ou « contextualisée ». Elle se déploie dans un contexte donné. Les auteurs utilisent différents autres termes pour faire référence à ce concept de contexte : situation, situation-problème, problème, tâche-problème, tâche professionnelle... Une caractéristique importante de ce contexte est qu'il est *complexe*. La compétence « se manifeste dans des contextes d'une certaine complexité, contrairement à un savoir-faire qu'on appliquerait isolément » (MÉQ, 2001, p. 5). La personne compétente mettra donc en œuvre une combinaison judicieuse et adéquate de tâches qui est spécifique à chaque situation. Fait à noter, la personne compétente peut non seulement agir adéquatement dans cette situation spécifique, mais également dans toute une « famille de situations » partageant un caractère commun avec celle-ci (Lasnier, 2000; Perrenoud, 1998)(Lasnier, 2000; Perrenoud, 1998; Scallon, 2004; Tardif, 2006). Pastré (1999) souligne, à cet effet, que plus une personne a réussi à trouver de l'invariance à un haut niveau d'abstraction entre les situations, « plus sa capacité d'adaptation aux variations des situations va s'accroître » (p. 6). Ainsi, une personne compétente non seulement reconnaît la similarité entre diverses situations, mais elle sait également s'adapter aux nuances de chaque situation appartenant à une famille de situations semblables. Elle peut aussi développer des solutions originales lorsque surgissent des événements inhabituels dans ces situations. Autrement dit, la combinaison des ressources sera appropriée à chaque situation. Ainsi, « la compétence dépasse le niveau du réflexe ou de l'automatisme (...) (MÉQ, 2001, p. 5). Pour Masciotra, Jonnaert et Daviau (cités dans Joannert *et al.*, 2005), la compétence est « l'intelligence des situations ».

3. Un savoir-agir qui requiert la mobilisation de ressources. La plupart des auteurs distinguent deux types de ressources que la personne compétente peut mobiliser dans une situation donnée, soit des ressources *internes* et des ressources *externes*. Les ressources *internes* incluent l'ensemble des connaissances, expériences, habiletés, intérêts, attitudes, etc., de la personne. Il s'agit de ressources personnelles (Le Bortef, 1994). Elles incluent tout autant ce que certains appellent les savoirs (connaissances déclaratives ou conceptuelles), les savoir-faire (connaissances procédurales), les savoirs stratégiques (connaissances conditionnelles). Ces savoirs ou connaissances ne relèvent pas uniquement du domaine cognitif, mais aussi du domaine affectif, du domaine social et du domaine moteur. Ainsi, une compétence repose sur l'utilisation de ces différents types de savoirs, mais elle *n'est pas* ces savoirs, qui sont plutôt vus comme étant des *ressources* pour l'individu compétent. Comme l'écrit Perrenoud (1998), « posséder des connaissances ou des capacités ne signifie pas être compétent. On peut connaître des techniques ou des règles de gestion comptable et ne pas savoir les appliquer au moment opportun. On peut connaître le droit commercial et mal rédiger des contrats » (p. 16). Quant aux ressources *externes*, elles peuvent être physiques (documents, outils, machines, lieux, etc.), humaines (pairs, formateurs, experts, etc.) ou temporelles. Le Boterf (1994) les décrit pour sa part comme étant des « réseaux de ressources » : banques de données, réseaux documentaires, réseaux d'expertise, etc.

4. Un savoir-agir qui se manifeste dans une performance. La performance est la manifestation de la compétence dans une situation donnée et non la compétence elle-même. Différentes personnes compétentes pourront avoir des performances différentes mais tout aussi efficaces dans une situation donnée. Il y a donc plusieurs façons d'être compétent dans une même situation (Le Bortef, 1999). Cependant, l'action performante est une action réussie, efficace et efficiente. Il s'agit, pour la personne, d'agir avec pertinence (Le Bortef, 1999), à bon escient (Perrenoud, dans Brossard, 1999), en fonction du besoin et de la spécificité de la tâche (Lasnier, 2000), ce qui peut signifier, dans certains cas, à temps et au moment opportun. Comme le souligne Allal (1999), il peut néanmoins arriver que, dans certaines circonstances, une personne compétente ne soit pas en mesure de faire montre de la performance recherchée. Par exemple, l'enseignant hautement compétent en animation pédagogique peut parfois « bâcler » la mise en œuvre d'une situation d'enseignement/apprentissage, faute d'avoir eu le temps de la préparer ou à cause de problèmes affectifs ou de problèmes de santé. Il n'en reste pas moins compétent.

Références

- Allal, L. (1999). Acquisition et évaluation des compétences en situation scolaire. *Raisons éducatives*, 1-2(2), 77-94.
- Brossard, A. (1999). Construire des compétences, tout un programme! Entrevue avec Philippe Perrenoud. *Vie Pédagogique*(112), 16-20.
- Develay, M. (2015). *D'un programme de connaissances à un curriculum de compétences*. Louvain-la-Neuve, Belgique: De Boeck Supérieur.
- Gillet, P. (1991). *Construire la formation*. Paris: ESF.
- Jonnaert, P., Masciotra, C., Boufrahi, S., & Barrette, J. (2005). Compétences, constructivisme et interdisciplinarité: Contributions essentielles au développement des programmes d'études. Montréal: Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Direction de la formation générale des adultes.
- Lasnier, F. (2000). *Réussir la formation par compétences*. Montréal: Guérin.
- Le Bortef, G. (1994). *De la compétence. Essai sur un attracteur étrange*. Paris: Éditions d'organisation.
- Le Boterf, G. (1999). *L'ingénierie des compétences* (2 ed.). Paris: Éditions d'organisation.
- Ministère de l'éducation du Québec. (2001). Programme de formation de l'école québécoise. Québec: Ministère de l'Éducation, Gouvernement du Québec.
- Pastré, P. (1999). L'ingénierie didactique professionnelle. In P. Carré & P. Caspar (Eds.), *Traité des sciences et des techniques de la formation* (pp. 403-417). Paris: Dunod.
- Perrenoud, P. (1998). Construire des compétences, est-ce tourner le dos aux savoirs? *Pédagogie collégiale*, 12(3), 14-22.
- Scallon, G. (2004). *L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences*. Montréal, Canada: Éditions du Renouveau pédagogique.
- Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences: Documenter le parcours de développement*. Montréal, Canada: Chenelière Éducation.



Le contenu de ce document est diffusé sous la licence Creative Commons [Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage dans les Mêmes Conditions 3.0](#). Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues auprès de l'[équipe du projet MAPES](#).

Le projet MAPES a été financé par le Fonds de développement académique du réseau de l'Université du Québec.
