

## 1.1. La notion de compétence

La notion de compétence est particulièrement complexe à définir. Tout au plus pouvons-nous prétendre dessiner les contours de la notion avec quelques définitions usuelles « *La compétence permet d'agir et/ou de résoudre des problèmes professionnels de manière satisfaisante dans un contexte particulier, en mobilisant diverses capacités de manière intégrée* »<sup>1</sup>

Pour R. Samurçay et P. Pastré<sup>2</sup>, la compétence, en tant que rapport du sujet aux situations de travail, est ce qui explique la performance observée en décrivant l'organisation de connaissances construites dans et pour le travail. Les compétences sont donc :

- finalisées : on est compétent pour une classe de tâches déterminées;
- opérationnelles : il s'agit de connaissances mobilisables et mobilisées dans l'action et efficaces pour cette action;
- appries, soit à travers des formations explicites, soit par l'exercice d'une activité;
- explicites aussi bien que tacites : le sujet n'est pas toujours en mesure d'explicitier les connaissances opérationnelles qu'il met en œuvre dans l'action.

En reprenant différentes définitions de la compétence, un consensus peut se dégager sur quatre caractéristiques :

- **son rapport à l'action** : elle se fabrique, elle se développe et elle s'actualise dans l'action, à travers la réalisation et la production ;
- **son rapport au contexte et à la situation** : on est compétent dans une situation donnée, pour résoudre un problème donné et non pas « en général », quel que soit le contexte ou la situation ;
- **son caractère transférable** : la compétence est transférable à d'autres situations. Le transfert de la compétence est un problème encore mal cerné qui est loin d'être une évidence ;
- **sa nature, qui est la combinaison, l'intégration de différents éléments** : des connaissances, de l'expérience, certes, mais aussi des ressources inhérentes à la situation et notamment des aptitudes, des modes de coopération, des informations qui viennent caractériser telle situation par rapport à telle autre.

Ces éléments de définition de la compétence expliquent les choix opérés dans l'écriture du référentiel. Dans le référentiel de certification, les compétences du diplôme sont attachées à des activités et une attention particulière a été portée à décrire les contextes des activités dans lesquelles elles sont mises en œuvre. Elles sont évidemment toutes en relation avec la gestion de la PME. Les éléments de contexte sont caractérisés avec notamment l'environnement numérique, le réseau relationnel dans lequel le titulaire du diplôme s'inscrit et agit.

**La compétence explique la performance, pour chacune des activités décrites, afin de cerner les compétences, de pouvoir les évaluer, les critères de performance sont donc décrits en distinguant :**

- **les critères de performance en termes opérationnels/méthodologiques ;**
- **les critères de performance en termes communicationnels.**

---

<sup>1</sup> CARRE (P) et CASPAR (P), Traité des sciences et techniques de la formation Paris, Dunod, 1999 <sup>2</sup> SAMURCAY (R) et PASTRE (P), 1995, Outiller les acteurs de la formation pour le développement des compétences ", in Education permanente N°