

Guide sur l'approche par compétences

ORGANISER



FORMULER DES
COMPÉTENCES



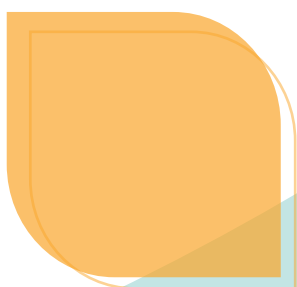
ÉNONCER
LES ACQUIS
D'APPRENTISSAGE



DÉVELOPPER
DES PÉDAGOGIES
INTÉGRATRICES



ÉVALUER



à l'Université
Le Havre Normandie

S e p t e m b r e 2 0 2 1

Préface

LE LANCEMENT EN 2019 à l'échelle normande du projet NCU "Réussites Plurielles" (Nouveau Coursus à l'Université) invite à une réflexion commune autour des compétences à l'Université Le Havre Normandie. Ainsi, l'approche des échéances des nouvelles accréditations de nos formations sont mises au défi de cette démarche qui accompagne sa mise en œuvre.

L'établissement se fait donc fort de soutenir toute équipe qui souhaite « entrer en compétence » et de réfléchir de manière systémique à ce que signifierait de ne plus penser nos unités d'enseignement dans des logiques essentiellement thématiques, disciplinaires et donc cloisonnées.

La compétence a vocation à créer du lien et à donner un sens autant qu'une direction, voire un objectif commun aux situations d'enseignement. Elle recycle ce qui est traditionnellement enseigné depuis longtemps à savoir les connaissances, les savoir-être et les savoir-faire en les mobilisant dans des stratégies de réalisations de tâches complexes.

Cette transformation, nous nous y engageons de manière progressive afin qu'en soient mesurés les effets, évaluées les perspectives mais surtout que les autres préoccupations qui traversent le champ de la pédagogie puissent y être associées. On inscrira à ce compte la digitalisation, la préprofessionnalisation, la gestion de l'hétérogénéité, l'internationalisation, le lien formation-recherche... C'est dans cette volonté d'accompagnement des équipes pédagogiques que nous proposerons, comme cela se fait depuis un bon moment déjà à l'Université Le Havre Normandie, de nombreuses actions de formation, d'échanges de pratiques et d'appui à la transformation pédagogique.

Dès lors, ce guide constitue un premier jalon de cette démarche qui est engagée. Nous en saluons le projet et la réalisation qui, par nature, le fera évoluer au gré des actions mises en œuvre dans notre établissement.

Bien cordialement,
Michaël Hauchecorne

*VP Formation, Vie universitaire et
Internationalisation*

Avant-propos

Bienvenue dans ce guide destiné à l'ensemble des acteurs et des actrices de la formation en enseignement supérieur à l'Université Le Havre Normandie.

L'Université Le Havre Normandie (UNHL) s'est engagée dans le déploiement de l'approche par compétences (APC) dans ses formations. Cette approche répond à des enjeux relatifs à l'offre de formation ainsi qu'aux activités pédagogiques qui viennent soutenir les étudiant.es dans la réussite de leur parcours universitaire et professionnel.

L'approche par compétences (APC) est l'une des principales évolutions attendues dans l'élaboration de la nouvelle offre de formation de l'Université Le Havre Normandie aujourd'hui.

Tout en considérant la diversité des programmes offerts à l'Université, ce guide constitue une première base pour inviter à une réflexion plus générale et collective. Parmi la pluralité et la spécificité des formations offertes à l'Université, ce document d'appui peut être particulièrement utile pour fédérer les choix pédagogiques pour aujourd'hui et pour demain.

Loin d'être prescriptif, ce guide propose plus simplement un éclairage méthodologique et pratique. Il souhaite faciliter les orientations stratégiques en matière de formation. Il vise à accompagner, dans la limite de ce dossier, le travail coopératif des membres de sa communauté autour de la production des programmes de formation et des référentiels de compétences qui y sont associés.

L'approche par compétences est un processus en constante évolution qui s'établit en continuité avec les besoins de formation. Elle ne nécessite pas de transformations radicales de nos façons d'enseigner.

Pour s'y familiariser, ce guide vous invite à procéder par étapes et à votre rythme.

L'important, c'est surtout d'adapter toutes ces méthodes à vos propres dynamiques de travail et aux objectifs que vous vous aurez fixé. Nous sommes là pour vous accompagner.

Bonne lecture !
**L'équipe de la Mission d'Appui
à la Pédagogie (MAP)**

Sommaire

| | |
|---|-----------|
| 1. La compétence à l'Université : un savoir-agir | 5 |
| 2. Les avantages de la démarche | 6 |
| 2.1 Garder à l'esprit la vision des diplômé.es | |
| 2.2 Mettre les étudiant.es au cœur de la professionnalisation | |
| 2.3 Miser sur la participation active | |
| 3. La mise en pratique : fiches techniques | 7 |
| 3.1 Construire un référentiel de compétences | |
| 3.2 Le déroulement des étapes | |
| 3.3 Fiches ressources pour vous aider | |
| FICHE 1 – Le référentiel de compétences : introduction | |
| FICHE 2 – Organiser la conception du référentiel | |
| FICHE 3 – Formuler des compétences | |
| FICHE 4 – Énoncer les acquis d'apprentissage | |
| FICHE 5 – Développer des pédagogies intégratrices | |
| FICHE 6 – Évaluer les compétences acquises | |
| 4. Ressources complémentaires | 15 |

Guide sur l'approche par compétences

1 . La compétence à l'Université : un savoir-agir

L'approche par compétences dans le domaine de l'éducation et de la formation n'est pas née d'aujourd'hui. Elle se fonde sur trois caractéristiques principales : une dimension individuelle, cognitive et sociale. En effet, dès le début des années 2000, on retrouvait déjà dans la littérature scientifique francophone portant sur le sujet plusieurs définitions de la notion de compétence, dont la plus célèbre est sans nulle doute celle de Jacques Tardif.

Pour lui, la compétence est « *un savoir-agir* complexe prenant appui sur la mobilisation et combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situation» (Tardif, 2006, p. 22).

En d'autres mots, le *savoir-agir*, c'est l'ensemble des actes, des actions ou des gestes professionnels que vous souhaitez développer chez les étudiant.es dans leur formation à l'université.

Pour mettre en place cette approche, il s'agit d'identifier les connaissances qui seront à acquérir (*savoir*), la capacité des étudiant.es à les mettre en œuvre (*savoir-faire*) ainsi que les comportements et les qualités relationnelles qui en découleront (*savoir-être*).

Pour identifier ces *savoirs*, *sa voir-faire* et *savoir-être*, il est nécessaire de mettre en place une situation adéquate (pédagogique et/ou professionnelle).

2 . Les avantages de la démarche

2 - 1. Garder à l'esprit la vision des diplômé.es

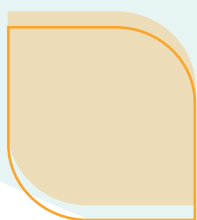
L'APPROCHE PAR COMPÉTENCES vise à faciliter la collaboration de l'ensemble des acteurs et actrices au service de la réussite étudiante à l'Université. Elle apporte une meilleure visibilité de l'ensemble de l'offre de formation ici à l'Université Le Havre Normandie.

2 - 2. Mettre les étudiant.es au cœur de la professionnalisation

L'APPROCHE PAR COMPÉTENCES permet de placer l'étudiant.e dans des situations concrètes pour bien se préparer au monde professionnel. En favorisant le dialogue constant entre les équipes pédagogiques, il s'agit de construire ensemble une vision proche de la réalité professionnelle dans laquelle se projetteront les étudiant.es à la fin de leurs études.

2 - 3. Miser sur la participation active

Pour mettre en œuvre cette approche, rien de très compliqué ! L'important c'est de travailler de façon collégiale (l'institution, les équipes pédagogiques, les enseignant.es , les acteurs socio-économiques et les étudiant.es). Cela revient à choisir une vision commune à partir des objectifs de formation tout en soulignant la participation active des étudiant.es dans leur processus d'apprentissage.



3 . La mise en pratique : fiches techniques

3 - 1. Construire un référentiel de compétences

Le **référentiel de compétences** est un outil permettant de dresser l'ensemble des compétences attendues à l'issue d'une formation ou d'un parcours professionnalisant (ou non). Le référentiel définit des **objectifs communs de formation** pour contribuer à l'amélioration des programmes en fonction de leurs spécificités et définir le niveau attendu à la fin de la formation.



3 - 2. Le déroulement des étapes

Chaque étape visant à la réalisation d'un référentiel de compétences doit s'adapter selon le contexte des formations et des diplômes visés.

Définir le référentiel de compétences



Décrire le niveau attendu
et leurs indicateurs



Concevoir et organiser
les activités intégratrices

3 - 3. Fiches ressources pour vous aider dans la planification

Voir page suivante

[Retour au sommaire](#)

FICHE 1 : Le référentiel de compétences : introduction

| Étapes | Description des activités | Questions à se poser |
|---|---|--|
| 1. Travailler collectivement (allers-retours au sein de l'équipe pédagogique) | Avoir une idée précise de la vision des diplômé.es à la fin de la formation (initiale ou continue) et en déduire les finalités du diplôme | <ul style="list-style-type: none"> • Quel est le profil de l'étudiant.e qui choisit cette formation ? • Que font ou feront les diplômé.es de ce cursus à la sortie ? • Quels sont ou seraient les débouchés professionnels ? Les poursuites d'études ? • Qu'est-ce qui est exigé actuellement et dans l'avenir (5 prochaines années) pour la pratique de cette profession ? • À quelles valeurs adhéreront-ils ou elles ? Quelles attitudes seront adoptées ? • Quelle est la valeur ajoutée de nos diplômé.es par rapport à d'autres universités ou écoles ? • Quelles sont les spécificités ? |
| | Formuler les compétences visées à la fin de la formation (mobilisées par un verbe d'action) | • Quelles tâches complexes seront capables d'être réalisées ? |
| | Définir les situations professionnelles envisagées pour chaque compétence | |
| | Identifier les acquis d'apprentissage pour chaque compétence (ce que l'étudiant.e doit connaître, comprendre et être capable de faire) | |
| | Organiser un dialogue sur le référentiel avec les personnes concernées | |
| 2. Définir le niveau de compétences et leurs indicateurs | Situer chaque compétence sur une échelle de niveaux en fin de formation et les décrire par un indicateur | |
| | Décrire les niveaux attendus et les indicateurs pour chaque étape selon le rythme des étudiant.es | Par exemple, l'étudiant.e serait plutôt novice, débutant.e, compétent.e, performant.e, expert.e ? |
| | Identifier chaque compétence (selon leur fréquence, complémentarité, continuité) | |
| 3. Organiser les UE dans un souci de cohérence avec le référentiel | Analyser la contribution des UE en fonction des compétences et des acquis d'apprentissage | |
| | Considérer et appliquer les évolutions à apporter à l'UE | |
| | Définir l'architecture et les objectifs de l'UE (compétences, acquis d'apprentissage, activités intégratrices à clarifier) | |
| | Définir l'organisation des blocs de compétences (modules) | |
| 4. Concevoir des activités intégratrices et évaluer | Développer les pédagogies actives dans les enseignements | |
| | Prévoir les activités intégratrices sur l'ensemble du cursus | |
| | Créer des évaluations formatives (favoriser la progression des apprentissages en cours de formation) | |
| | Définir les modalités d'évaluation des compétences et des apprentissages (évaluation sommative ou certifiante) | |

FICHE 2 – Organiser la conception du référentiel

| Étapes | Description des activités | Questions à se poser |
|---|--|---|
| 1. Travailler collectivement (allers-retours au sein de l'équipe pédagogique) | Prendre en compte le cadre institutionnel (notes de cadrage, référentiel national des compétences professionnelles, Bulletins Officiels, etc.) | Quels sont les attendus nationaux vis à vis de ce diplôme? |
| | Privilégier la concertation et le dialogue avec les différentes parties prenantes (équipe enseignante, représentant.es des étudiant.es, responsables des Masters, etc.) | À quoi prépare le diplôme ? |
| 2. Définir les finalités du diplôme (en termes de poursuite d'études et emploi) | Se renseigner sur les métiers/ les secteurs professionnels "en tension" | Quels sont les emplois émergents aujourd'hui, et dans les 5 ou 10 prochaines années ? |
| | Identifier les emplois pour les futur.es diplômé.es | Quels emplois seront susceptibles d'être occupés ? |
| | Déterminer les attentes des partenaires socio-économiques | Quels sont les besoins actuels des partenaires et leurs aspirations pour leurs futurs recrutements ? |
| | Collecter des données socio-professionnelles (emplois occupés par les anciens étudiants, stages en entreprise, spécificités des situations professionnelles, poursuites des études) | Quels types d'emploi occupent actuellement les ancien.nes étudiant.es ? Quels sont les milieux de stage les plus appréciés ? |
| 3. S'adapter aux spécificités des formations | Identifier les compétences professionnelles, mais aussi sociales et culturelles associées à chaque spécialité | Quelles sont les spécificités de nos diplômes, par rapport aux autres universités ? |
| | Accompagner les étudiant.es vers leur autonomie intellectuelle et professionnelle en fonction des valeurs associées à chaque formation à l'Université Le Havre Normandie | |
| 4. Valider | Échanger avec le conseil de perfectionnement | |
| | S'assurer de la synergie et faciliter la mutualisation des enseignements (cohérence et articulation) | |
| | Élaborer une 1ère proposition pour construire une vision partagée | |

FICHE 3 – Formuler des compétences

| Étapes | Description des activités | Questions à se poser et exemples |
|---|---|---|
| 1. Choisir les compétences | <p>Gardez à l'esprit qu'une compétence se construit et se développe dans l'action</p> <p>Elle se traduit concrètement dans les réalisations et les productions des étudiant.es</p> | <p>À la fin du diplôme et/ou du cours, les étudiant.es seront en mesure de ?</p> |
| | <p>Analyser la situation : le contexte du cours</p> | <p>S'agit-il d'un cours de 1ère, 2ème, 3ème année ?</p> <p>Est-ce un cours obligatoire ou optionnel ?</p> <p>Est-il plutôt théorique ou pratique ?</p> <p>Quel est le nombre d'étudiant.es inscrit.es ?</p> <p>Quelles sont les ressources dont j'ai besoin ?</p> |
| | <p>Identifier les thèmes (contenus des cours)</p> | <p>Quels principaux thèmes seront abordés dans le cours ? Liste des thèmes : 1, 2, 3, etc.</p> |
| | <p>Lister les tâches ou les actions permettant de résoudre un « problème »</p> <p>Formuler de façon explicite au regard du champ professionnel concerné à la fin du diplôme.</p> <p>Ainsi, le cours permettra aux étudiant.es de bien s'outiller pour la suite de leur carrière</p> | <p>En fonction du type de formation, quelles sont les tâches pertinentes à réaliser par les étudiant.es pour les préparer ?</p> <p>Dresser la liste des tâches à accomplir</p> |
| 2. Rédiger les compétences : Utiliser un verbe d'action | <p>Faire des choix réalistes</p> | <p>Formuler un nombre restreint de compétences (entre 5 et 10 maximum)</p> <p>Privilégier la « qualité plutôt que la quantité »</p> |
| | <p>Rédiger la compétence</p> | <p>Par exemple, commencez en ayant à l'esprit une phrase simple du type : « Dans la situation pédagogique suivante, les étudiant.es seront capables de... »</p> |
| | <p>Énoncer la compétence en utilisant un verbe à l'infinitif</p> <p>Pour chaque compétence, se limiter à un seul verbe d'action</p> | <p>Quelques exemples de formulation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • définir les principaux concepts étudiés • caractériser les trois grandes périodes • analyser les enjeux sociaux et culturels • décrire une image |
| | <p>À titre de rappel, les compétences sont de plusieurs ordres. Elles peuvent être disciplinaires ou professionnelles, mais aussi relationnelles et communicationnelles</p> | <p>D'autres exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • transmettre un message efficacement à l'oral • défendre un point de vue critique • communiquer de façon claire et précise • mener une recherche avec un groupe |
| 3. Valider | <p>S'assurer du bon arrimage des compétences entre elles et de l'alignement avec les objectifs</p> <p>Définir le niveau attendu pour chaque compétence</p> | <p>Est-ce qu'il y a une progression dans les compétences attendues pour atteindre les objectifs du cours ?</p> <p>À quel niveau s'adresse la compétence attendue ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • novice • débutant • compétent • performant • expert ? |

FICHE 4 : Énoncer les acquis d'apprentissage

| Étapes | Description des activités | Questions à se poser et exemples |
|---|--|--|
| 1. Définir les acquis d'apprentissage | Les acquis d'apprentissage participent au bon développement de chacune des compétences énoncées en amont du processus Ils permettent d'identifier tous les prérequis que les étudiant.es doivent avoir pour que chaque compétence puisse se développer pleinement | Comment rendre les étudiant.es plus responsables de leurs apprentissages ? Quels sont les acquis d'apprentissage qui permettront de concrétiser cette compétence ? |
| | Dans le cadre précis d'un cours, on identifie par exemple : « ce que l'étudiant.e sait, comprend et est capable de réaliser à la fin d'un processus d'apprentissage » (Warnier et al., 2010) | |
| 2. Formuler les acquis d'apprentissage | Décliner chaque compétence en acquis d'apprentissage | Quelles sont les tâches importantes à effectuer ? |
| | Identifier et mobiliser ces acquis dans une situation donnée Utiliser un verbe d'action pour décliner chacun des acquis d'apprentissage | Dans quel contexte cette compétence se met-elle en œuvre ? Exemple : <u>L'énoncé de la compétence :</u> « Rechercher, traiter et exploiter des données informationnelles » <u>Les acquis d'apprentissage :</u> - comprendre les choix de diffusion de l'information et leurs outils de médiation - explorer les diverses ressources disponibles dans les bases de données - distinguer les différents types d'autorité (articles de journaux, revues grand public ou scientifiques, etc.) |
| 3. Valider | Garder à l'esprit que les acquis d'apprentissages sont toujours contextualisés, observables, mesurables et centrés sur les étudiant.es | |

FICHE 5 : Développer des pédagogies intégratrices

| Étapes | Description des activités | Questions à se poser et exemples |
|--|--|---|
| 1. Privilégier les pédagogies actives | Mettre en place des pratiques centrées sur l'étudiant.e et sur sa capacité à construire ses savoirs Mobiliser les ressources de façon collective | Quelles sont les activités les plus propices à susciter la participation active des étudiant.es ? Exemples : • Proposer des activités collaboratives comme : des discussions sur un forum, la création de blogs, des classes inversées, des évaluations entre pairs, etc. |
| | 2. Varier les situations d'apprentissage | Placer les étudiant.es dans des conditions analogues à leur futur métier Considérer l'importance de la réflexivité |
| Encourager l'interdisciplinarité | | Exemples : • Résoudre une étude de cas à partir d'un problème rencontré dans la vie de tous les jours pour favoriser une compréhension réflexive de ses enjeux (Landry, 2002) |
| 3. Réaliser des activités intégratrices | Organiser la rétroaction rapide et précise Favoriser les activités collaboratives pour intégrer les compétences relationnelles Accompagner les étudiant.es à repérer/réfléchir aux compétences qu'ils ou elles développent Privilégier les pédagogies par projet, par problème | Exemples : • Proposer la production de portfolios, exposés oraux, cartes mentales, etc. Exemples : • Offrir des pistes d'amélioration pour approfondir les acquis avec de courtes évaluations formatives |

FICHE 6 : Évaluer les compétences acquises

| Étapes | Description des activités | Questions à se poser et exemples |
|-----------------------------------|--|---|
| 1. Évaluer les compétences | Qu'est-ce qu'on évalue exactement et comment ? | |
| 2. Identifier les tâches | <p>Décrire les tâches menées dans les différentes situations d'apprentissage</p> <p>Choisir les modalités d'évaluation et leur fréquence</p> | <p>Sur quelles tâches se base l'évaluation? Comment sont-elles mobilisées ? Et dans quelle situation ?</p> <p>À quel moment faire les évaluations ? Exemples :</p> <ul style="list-style-type: none"> • L'évaluation formative favorise les apprentissages. Elle est continue, à intervalle régulier et tout au long du cours • L'évaluation certifiante vérifie l'atteinte du niveau de l'étudiant.e. Elle est située à la fin d'un cursus ou d'un cours |
| 3. Créer l'évaluation | <p>Vérifier si la compétence est bien maîtrisée</p> <p>Créer une échelle de niveaux</p> <p>Fournir au début du cours la grille d'évaluation. Celle-ci servira de point de repère pour aider les étudiant.es dans la réalisation de leurs travaux</p> | <p>Quels sont les signes visibles de la maîtrise de la compétence sur une échelle donnée ? Exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Insuffisant (niveau 1) • Minimal (niveau 2) • Satisfaisant (niveau 3) • Hautement satisfaisant (niveau 4) • Excellent (niveau 5) <p>Pour chaque niveau, précisez le contexte spécifique, le délai de remise, la tâche à réaliser, le nombre de points attribués et les performances attendues</p> <p><u>Exemple :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Insuffisant (niveau 1) L'objectif de l'exercice n'est pas atteint • Minimal (niveau 2) L'objectif est atteint, mais manque de clarté, de méthode et de cohérence • Satisfaisant (niveau 3) L'objectif est atteint et clairement expliqué, mais manque de méthode et de cohérence • Hautement satisfaisant (niveau 4) L'objectif est atteint, la méthode est presque toujours cohérente et bien expliquée. • Excellent (niveau 5) L'objectif est parfaitement atteint. La méthode est cohérente et très bien expliquée. |
| 4. Valider | <p>Partager et échanger votre grille avec les collègues et les équipes pédagogiques</p> <p>Effectuer une rétroaction globale et communiquer les résultats</p> | <p><u>Exemple :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Proposer un exercice d'autoévaluation (inviter les étudiant.es à identifier ce qui a bien, peu ou pas fonctionné dans leur démarche d'apprentissage) |

4. Ressources complémentaires

Barbot, M. J., & Camatarri, C. (2015). Autonomie et apprentissage : l'innovation dans la formation. Presses universitaires de France.

Chauvigné, C., & Coulet, J. C. (2010). L'approche par compétences : un nouveau paradigme pour la pédagogie universitaire?. Revue française de pédagogie. Recherches en éducation, (172), 15-28.

Deschryver, N., Charlier, B., & Fürbringer, J. M. (2011). L'approche par compétences en pratique. Éducation et formation, 296, 57-68.

DGESIP. (2016). La réaffirmation des enjeux de l'évaluation des compétences. Mission de la pédagogie et du numérique pour l'enseignement supérieur. Journées Innovations Pédagogiques Normandes. Université de Caen.

[Disponible ici](#)

Jonnaert, P. (2009). Compétences et socioconstructivisme : Un cadre théorique. Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur.

Kozanitis, A, (2015, novembre). L'approche-programme : collégialité, collaboration, transparence et responsabilités partagées. Communication présentée lors du Colloque « Accompagner l'approche-programme dans l'enseignement supérieur », École normale supérieure de Lyon.

Landry, R., Ferrer, C., & Vienneau, R. (2002). La pédagogie actualisante. Éducation et francophonie, 30(2), 1-7.

Poumay, M., et al. (2017). Organiser la formation à partir des compétences. Un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur. Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur.

Postiaux, N., Bouillard, P., & Romainville, M. (2010). Référentiels de compétences à l'université. Usages, rôles et limites. Recherche et formation, (64), 15-30.

[Disponible ici](#)

[Retour au sommaire](#)

Prégent, R., et al. (2009). Enseigner à l'université dans une approche-programme : guide à l'intention des nouveaux professeurs et chargés de cours, Presses inter Polytechnique.

Tardif, J. (2003). Développer un programme par compétences : de l'intention à la mise en œuvre. Vol. 16, no 3, mars, p. 36-44 Pédagogie collégiale.

_____. (2006). L'évaluation des compétences : documenter le parcours de développement.

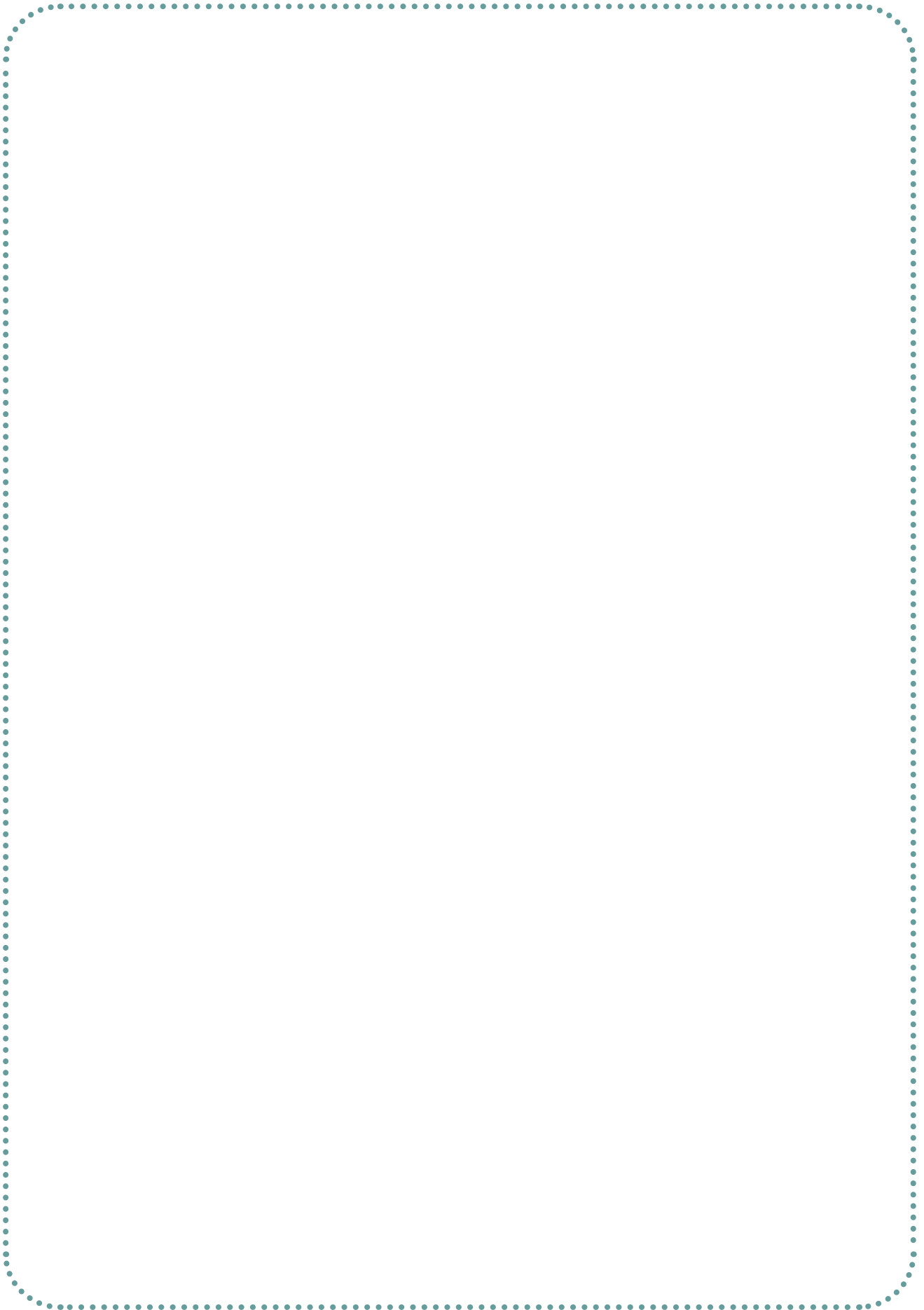
_____. (2019). Organiser la formation dans une logique de parcours : l'ADN de l'approche par compétences. Administration & Éducation, 161(1), 49-54.

Raucent, B., Milgrom, E. & Jacqmot, C. (2013). Porter un regard critique sur une liste d'acquis d'apprentissage visés par un programme de formation : Une grille critériée. [Disponible ici](#)

Service Universitaire à la Pédagogie. Vademecum sur l'approche par compétences. Université de Lorraine [Disponible ici](#)

Warnier, P., Warnier, L., Parmentier, P., Leloup, G., & Petrolito, S. (2010, mai). Et si on commençait par les résultats? Élaboration d'une démarche de définition des acquis d'apprentissage d'un programme de formation universitaire. Actes du 26ème colloque international de l'association internationale de pédagogie universitaire, UCL.

Notes :



[Retour au sommaire](#)



définition :
COMPÉTENCE, nf :

La Compétence, selon Tardif, prend appui sur la *mobilisation* et la *combinaison* efficace de *savoirs*, *savoir-être* et *savoir-faire* à l'intérieur d'une famille de situations, 2006

Ce guide pratique pour les formations vous est présenté par la
Mission d'Appui à la Pédagogie

«Ce travail a bénéficié d'une aide de l'État gérée par l'Agence Nationale de la recherche au titre du programme «Investissements d'avenir» portant la référence ANR-18-NCUN-021»