



La compétence (professionnelle)

À retenir :

- La compétence professionnelle s'acquiert par l'expérience
- Elle est observable en situation de travail, dans un contexte donné
- Elle peut être individuelle, collective, transversale, transférable.

Comment définir la compétence ?

Il existe de nombreuses définitions qui se différencient selon les courants auxquels elles appartiennent (droit, sciences humaines...).

Toutes convergent vers les points communs suivants :

- la compétence est le résultat d'un apprentissage (elle suit un parcours de développement (de novice à expert)),
- la compétence peut avoir plusieurs formes (elle peut être technique, relationnelle, organisationnelle, stratégique...),
- la compétence s'appréhende toujours à partir d'un contexte donné,
- est compétent celui ou celle qui sait mobiliser, combiner des ressources internes (savoirs, savoir-faire, savoir-être), des ressources externes (documents, outils...réseaux...) en vue d'un résultat,
- la compétence renvoie à un registre évaluatif (évaluation de son degré de maîtrise, des connaissances, du savoir-faire et du savoir-être).

Définition

L'AFNOR définit la compétence comme : « **Un savoir agir en situation professionnelle pour atteindre un résultat** ».

Savoir agir signifie être capable d'utiliser des ressources (des savoirs, savoir-faire, savoir-être (**les 3S**) dans un contexte professionnel particulier, en vue de résoudre une situation-problème, afin de produire des résultats (services, produit...) quantifiables et reconnues.

D'autre part, pour Guy Le Boterf ¹ **une compétence ne peut être construite que s'il existe un savoir agir (ressources propres de l'individu) en même temps qu'un vouloir agir (ressources communes à l'individu et à l'environnement) et un pouvoir agir (ressources de l'environnement) : il y a une double responsabilité dans la construction des compétences ; si la personne est entrepreneur de ses compétences, elle n'est pas seule. Il faut que le contexte de travail rende possible la construction des compétences.**

1 [Guy Le Boterf est Docteur d'État en sciences humaines et docteur en sociologie, ses travaux sur la compétence \(individuelle et collective\).](#)

Les 3 registres de la compétence :

- **le savoir** : ce sont les savoirs acquis, détenus par une personne pour être en mesure de réaliser les tâches professionnelles ; ces savoirs peuvent se résumer par **je connais ...**(exemple : [je connais la réglementation relative aux marchés publics](#)),
- **le savoir-faire** : c'est la mise en œuvre d'une procédure, d'une méthode. Le savoir-faire est immédiatement observable et vérifiable. Il peut se résumer par **je suis capable de ..** (exemple : [je suis capable de rédiger un appel d'offre...](#)),
- **le savoir-être** : il s'agit des qualités détenues que manifeste une personne (renvoie à la personnalité) lors de la réalisation de ses tâches professionnelles et qui peuvent être des atouts professionnels importants. Il peut se résumer par **je suis quelqu'un de ...**(exemple : [je suis rigoureux...](#)).

Les compétences transversales et transférables ... des compétences qui peuvent faciliter les mobilités

Les compétences transversales :

Ce sont des compétences génériques mobilisables dans diverses situations professionnelles (diverses familles professionnelles). Elles s'appuient sur des savoirs de base et ne sont pas dépendantes d'un contexte professionnel, et permettent de muter d'une profession vers une autre. Exemple le travail en équipe, le contact avec le public ou encore la gestion du stress, la conduite de projet, le travail en équipe sont des compétences que l'on retrouve dans divers métiers.

Les compétences transférables :

Ce sont des compétences spécifiques attachées à contexte professionnel donné qui peuvent être mises en œuvre dans un autre contexte professionnel mais qui relève d'une même famille professionnelle (exemple gestionnaire des marchés publics pourrait conduire vers le même métier dans le secteur privé, ou vers acheteur (secteur public ou privé).

Les soft-skills : des compétences comportementales recherchées par les employeurs

Les soft skills sont des « compétences douces » appelées aussi comportementales (ce sont des qualités liées à la personnalité d'une personne) le plus souvent acquises en dehors de la sphère scolaire ou universitaire. Les soft skills sont particulièrement scrutées par les recruteurs et il est devenu indispensable de les faire apparaître sur le CV (les mentionner dans la description des postes occupés ou bien leur dédier un encadré) : motivation, audace, pensée critique, créativité, esprit d'équipe, intelligence émotionnelle, coopération sont des exemples de softs skills.

Ressources

- [les compétences transversales](#) : passer d'un métier à un autre
- la fiche du [Cedip sur les compétences transversales et transférables](#)
- [Des exemples de soft skills](#)
- [Dictionnaire interministériel des compétences des métiers de l'État](#)

Pour aller + loin

- [ODAIM : outil d'aide à l'identification des métiers de l'État qui présente le fort taux d'adéquation avec son profil.](#)