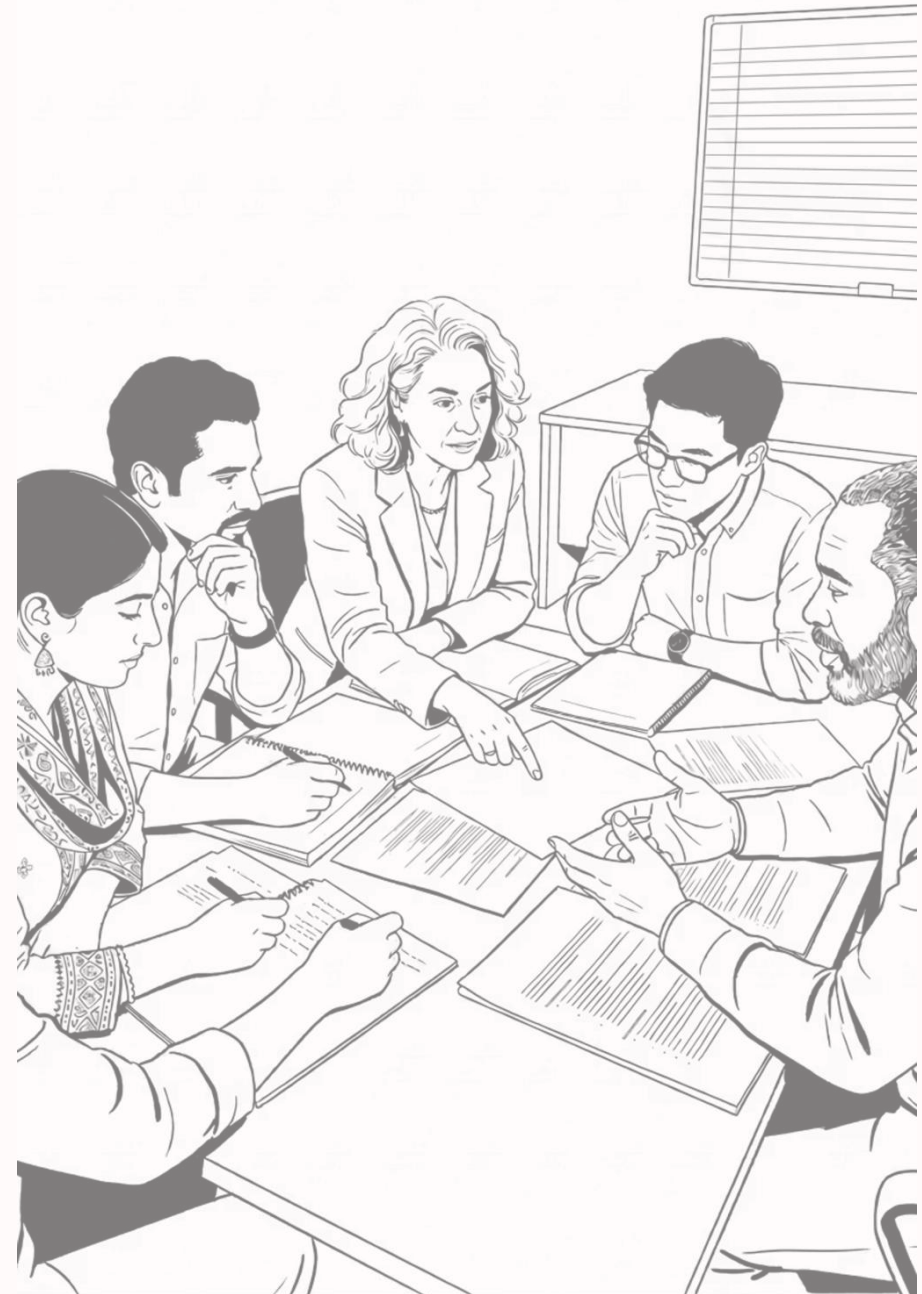


Construire un Référentiel de Compétences Cibles

Guide de rédaction & grille d'autoévaluation



Cellule.APC@univ-lyon1.fr



Prérequis

Avant de construire un référentiel de compétences, il est essentiel d'en comprendre les fondements. Cette introduction s'articule autour de trois questions :



Pourquoi avoir un référentiel de compétences

Comprendre les enjeux pour les différents acteurs concernés



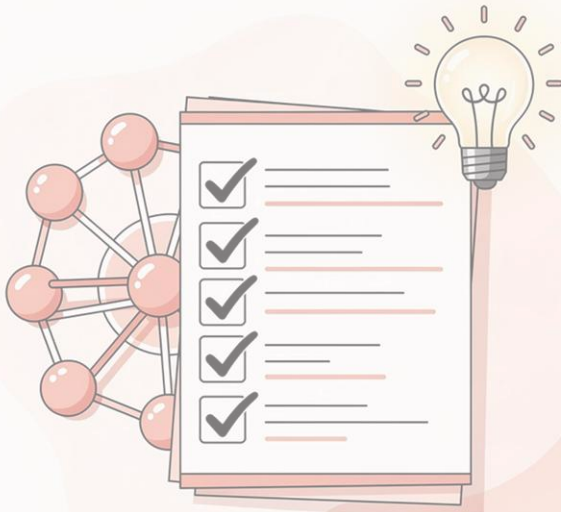
Notions-clés

Maîtriser les définitions fondamentales



Exemple

Illustrer ces notions à travers un cas concret



Pourquoi avoir un référentiel de compétences ?

Trois publics. Un **outil commun**.



Étudiants

Mieux comprendre ce qu'ils doivent apprendre et pourquoi. Le référentiel leur offre une vision claire de leur parcours, de leurs progrès et des compétences attendues à l'issue de la formation.



Enseignants

Disposer d'un cadre partagé pour aligner les enseignements, concevoir les évaluations et assurer la cohérence pédagogique au sein de l'équipe de formation.



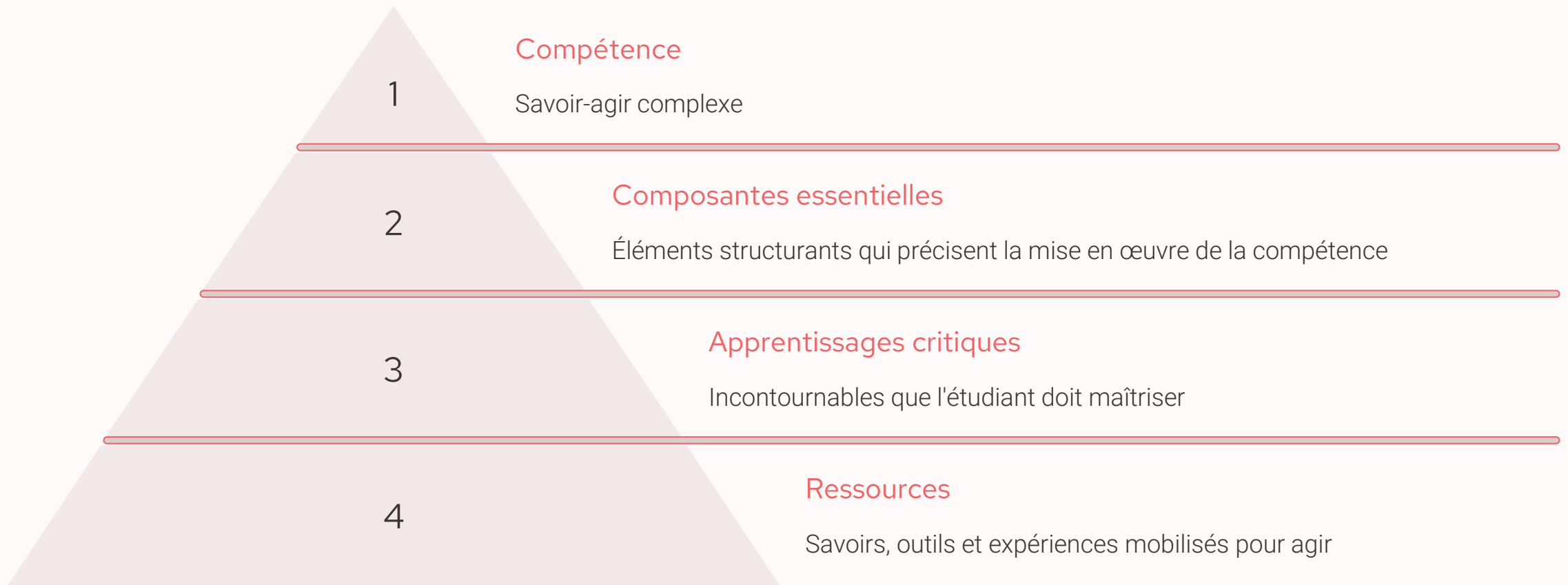
Monde professionnel

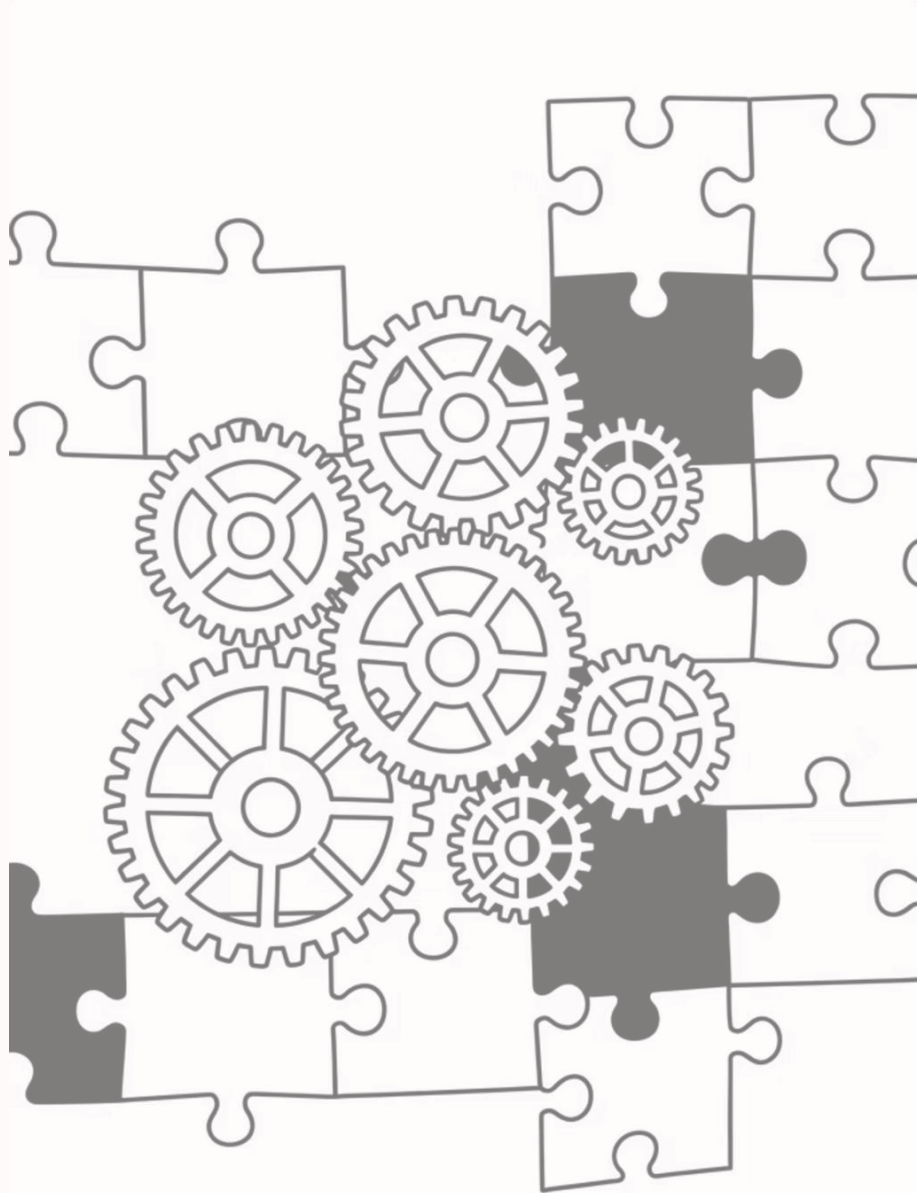
Identifier les compétences développées par les étudiants, faciliter le dialogue avec les entreprises et ancrer la formation dans les réalités du terrain.

Notions-clés

Quatre notions interdépendantes fondent tout référentiel de compétences. Chacune joue un rôle précis dans son architecture.

Ces notions s'articulent de la plus englobante — la compétence (niveau diplôme) — à la plus concrète — les ressources mobilisées (niveau UE).





La Compétence

DÉFINITION

« La compétence est un **savoir-agir complexe** prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes dans une famille de situations. »

— Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement*. Montréal : Chenelière Éducation.

Elle exprime la finalité professionnelle

Pour quelle fonction pourrait-on recruter une personne possédant cette compétence ? La compétence doit correspondre à un rôle identifiable dans le monde du travail.

Elle doit être observable et évaluable

La compétence ne décrit pas un contenu disciplinaire, mais une capacité à agir dans des situations réelles et complexes.

Composantes Essentielles, Apprentissages Critiques & Ressources

Ces trois notions précisent et opérationnalisent la compétence à différents niveaux de granularité. Elles permettent de structurer le référentiel de manière cohérente et progressive.



Composantes essentielles

Éléments qui précisent la mise en œuvre d'une compétence et ses critères d'évaluation — démarche, résultat, règles, interactions.



Apprentissages critiques

Les incontournables d'une formation : ce qu'un étudiant doit maîtriser pour cheminer dans le développement de la compétence. Proches des tâches et activités concrètes réalisées en formation.



Ressources

Ensemble des moyens internes et externes mobilisables pour agir efficacement dans une situation donnée. Elles comprennent les savoirs, savoir-faire, savoir-être, expériences, outils, documents et aides disponibles.

Exemple concret

BUT MÉTIERS DE LA TRANSITION ET DE L'EFFICACITÉ ÉNERGÉTIQUES (MTEE)

Voici comment les quatre notions clés s'articulent concrètement dans un référentiel existant. Cet exemple illustre la cohérence attendue entre chaque niveau.

Élément	Contenu
Compétence	Optimiser la performance énergétique et environnementale d'un bâtiment ou d'une installation
Composantes essentielles	En analysant les performances énergétiques · En identifiant les sources de déperdition · En proposant des solutions adaptées · En intégrant les contraintes réglementaires et environnementales
Apprentissages critiques	Réaliser un diagnostic énergétique Interpréter des données de consommation Comparer des solutions techniques Justifier un choix d'optimisation Prendre en compte les impacts environnementaux
Ressources	Connaissances en énergétique Outils de simulation Normes réglementaires Instruments de mesure

Grille d'autoévaluation

Cette grille permet de vérifier la pertinence et la solidité du référentiel avant sa finalisation. Elle s'articule autour de deux grandes familles de critères, à appliquer de manière complémentaire.



Critères généraux

Vérifier la cohérence globale du référentiel : nombre de compétences, nature des items, absence de redondance et ancrage professionnel solide dans les réalités du secteur.



Critères syntaxiques et sémantiques

S'assurer de la qualité rédactionnelle : choix des verbes d'action, précision du vocabulaire, clarté et univocité de chaque énoncé pour faciliter une lecture partagée.



Tips

Des conseils pratiques pour affiner la rédaction, s'inspirer du lexique de verbes classés par niveau et progresser collectivement dans la construction du référentiel.



Critères généraux

Compétence → verbe d'action à l'infinitif ex: "Développer", "Concevoir", "Gérer"

Composantes essentielles → verbe d'action au gérondif ex: "En analysant", "En mobilisant", "En intégrant"

Structure et priorisation

- ☐ Limiter le nombre de compétences et de composantes essentielles : **prioriser et hiérarchiser** les informations pour garantir la lisibilité du référentiel
- ☐ Identifier clairement ce qui relève de la compétence ou de la composante essentielle — et non des apprentissages critiques ou des ressources
- ☐ Éviter tout rapport de stricte dépendance ou de complexité croissante entre compétences — **ce ne sont pas des niveaux**

Qualité des compétences

- ☐ Chaque compétence doit refléter une **fonction clé du métier**, pour laquelle on pourrait recruter un collaborateur
- ☐ Les compétences doivent être **observables, évaluables et ancrées** dans le contexte professionnel

Absence de redondance

- ☐ Pas de chevauchement entre compétences
- ☐ Les composantes essentielles doivent être **spécifiques** à chaque compétence et ne pas se répéter d'une compétence à l'autre

Critères syntaxiques et sémantiques

La qualité rédactionnelle d'un référentiel est déterminante pour sa lisibilité et son utilisation. Voici les règles essentielles à respecter pour produire des énoncés clairs, précis et opérationnels.

Choix du verbe

- ☐ Encapsuler en un seul verbe le savoir-agir le plus complexe et le plus significatif. Si plusieurs verbes coexistent, identifier lequel est le plus englobant et supprimer les autres.
- ☐ Bannir les verbes abstraits tels que *savoir*, *connaître*, *maîtriser* — ils renvoient à des ressources, non à des compétences. Préférer des verbes d'action précis et observables.

Formulation de l'énoncé

- ☐ Supprimer les tournures du type *savoir faire* ou *être capable de*, qui alourdissent l'énoncé sans apporter de précision supplémentaire ni de valeur ajoutée.
- ☐ Si nécessaire, recourir à des adverbes ou compléments circonstanciels (ex. *manière*, *but*) pour mieux spécifier l'action exprimée par le verbe principal.

Tips & bonnes pratiques



Granularité progressive

Ne pas surcharger la compétence dès le départ. Les contenus propres à chaque UE seront détaillés plus tard au niveau des apprentissages critiques et/ou des ressources.



Lexique de verbes

Le lexique de verbes disponible peut servir de source d'inspiration pour le choix des verbes, classés par niveau dans le référentiel.



Travail en équipe

La rédaction d'un référentiel gagne à être conduite collectivement au sein de l'équipe pédagogique, en lien avec les professionnels du secteur concerné.



Pour tout accompagnement dans la construction de votre référentiel, n'hésitez pas à nous contacter : Cellule.APC@univ-lyon1.fr



Lexique de verbes

Ce lexique propose une sélection de verbes d'action classés par familles sémantiques destinée à inspirer la rédaction des compétences et de leurs composantes essentielles. Il s'agit d'un outil d'aide à la rédaction, **non exhaustif et non normatif**, à adapter selon le contexte et les objectifs de la formation.

FAMILLES SÉMANTIQUES



Pourquoi un lexique ?

Le choix du verbe contribue à la clarté et à la cohérence d'un référentiel de compétences.

Intention de la compétence

Le verbe d'action exprime ce que l'apprenant doit être capable de réaliser.

Cohérence

Des verbes bien choisis assurent la cohérence interne du référentiel.

Interprétation

Ils facilitent la lecture par les parties prenantes.

Évaluation

Ils orientent la conception des modalités d'évaluation.



Les verbes ne sont pas de formulations abstraites : ils définissent ce que l'apprenant devra réellement être capable de faire.

Deux niveaux de description

La compétence

Exprime la **capacité professionnelle globale** attendue.

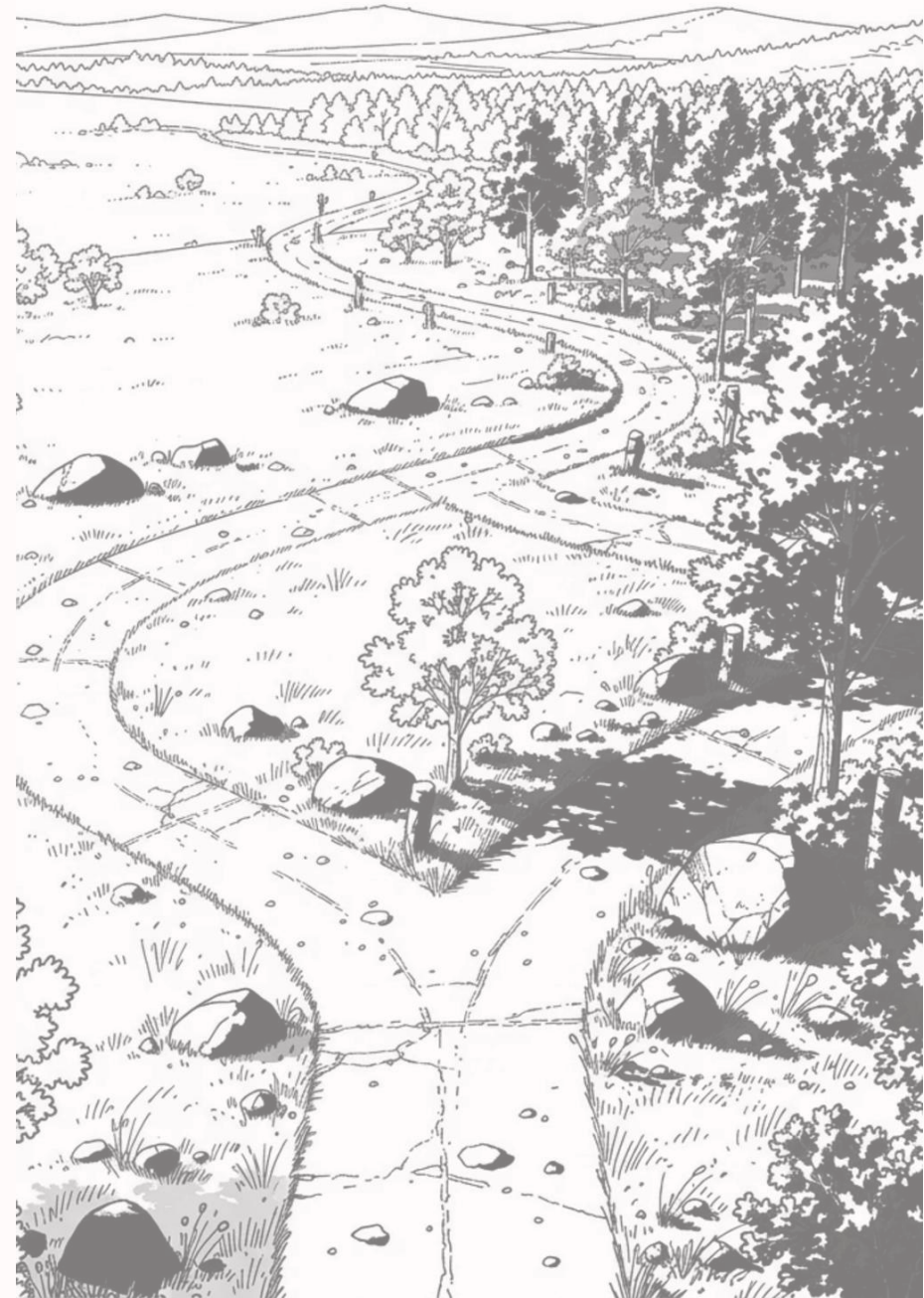
Exemple : *Concevoir un dispositif de formation adapté à un contexte donné*

Les composantes essentielles

Explicitent les **éléments opérationnels** indispensables à la mise en œuvre de cette compétence.

Exemples :

- *En analysant le contexte*
- *En identifiant les besoins*
- *En mobilisant les ressources pertinentes*
- *En justifiant les choix retenus*
- *En prenant en compte les contraintes*



La différence fondamentale

La distinction repose sur la **fonction du verbe** dans la phrase, et non sur son niveau de complexité intrinsèque.

Compétence	Composantes essentielles
Exprime une finalité	Explicitent la démarche
Décrit une capacité globale	Décrivent les opérations constitutives
Correspond à une activité complexe	Précisent ce qui la rend possible
Orientée vers le résultat	Orientées vers le processus
Répond à « <i>être capable de quoi ?</i> »	Répondent à « <i>comment ? avec quelles exigences ?</i> »

Compétences – verbes intégrateurs

Ces six familles couvrent l'ensemble du spectre des actions professionnelles mobilisées dans un référentiel de compétences. Chaque famille regroupe des verbes partageant une intention commune et une logique d'action similaire.

Famille sémantique	Exemples de verbes représentatifs
Verbes de conception	concevoir, élaborer, développer, transformer
Verbes de production	produire, réaliser, créer, déployer, conduire
Verbes de diagnostic	analyser, diagnostiquer, évaluer, qualifier
Verbes d'organisation	organiser, coordonner, gérer, piloter
Verbes d'amélioration	optimiser, faire évoluer, pérenniser
Verbes d'interaction	communiquer, accompagner, négocier, fédérer



Un seul et même verbe peut apparaître à différents niveaux du référentiel. Ce n'est pas juste le verbe qui fait la compétence : c'est la portée de l'énoncé.

Composantes essentielles – verbes opératoires

Ces six familles couvrent l'ensemble du spectre des actions professionnelles mobilisées dans un référentiel de compétences. Chaque famille regroupe des verbes partageant une intention commune et une logique d'action similaire.

Famille sémantique	Exemples de verbes représentatifs (à exprimer avec un gérondif)
Verbes de conception	explorer, définir, spécifier, modéliser
Verbes de production	appliquer, utiliser, exécuter, assembler
Verbes de diagnostic	observer, recueillir, identifier, comparer, interpréter
Verbes d'organisation	planifier, ordonner, répartir, programmer
Verbes d'amélioration	résoudre, traiter, corriger, adapter, ajuster
Verbes d'interaction	écouter, informer, questionner, reformuler, consulter



Un seul et même verbe peut apparaître à différents niveaux du référentiel. Ce n'est pas juste le verbe qui fait la compétence : c'est la portée de l'énoncé.

Exemple

De la compétence à ses composantes essentielles

Compétence

Évaluer les compétences au regard de critères définis

Composantes essentielles



En définissant les critères



En sélectionnant les modalités



En analysant les résultats



En appréciant le niveau de maîtrise



En justifiant l'évaluation

Les verbes à utiliser avec prudence

Ces verbes renvoient principalement à la **restitution de connaissances isolées**. Pris seuls, ils ne décrivent pas une compétence professionnelle.

Exemples

Citer · Lister · Nommer · Énumérer · Restituer

Nuance importante

Ces verbes restent utiles pour certains **objectifs pédagogiques**



Bonne redaction/révision !

N'hésitez pas à nous solliciter



Cellule.APC@univ-lyon1.fr

