

Annexe 2.1 du règlement sur le partenariat contractuel de formation  
et du règlement sur l'admission sur dossier

## Profil de compétences bso – Introduction

### 1. À propos du concept de compétence

En observant des individus, nous assistons à un comportement concret : nous les voyons en train de courir pour attraper le bus, de rédiger une lettre, de réaliser un graphique, de s'entretenir avec des tiers, d'essayer de régler un différend, etc. Ce que nous voyons, c'est la performance, la prestation concrète. Ce qui se passe derrière est invisible : l'observateur ne sait pas pourquoi une performance est accomplie, ni comment une prestation donnée est effectivement réalisée. C'est là qu'intervient le concept de « compétence ».

Pour qu'un individu puisse accomplir une performance, il doit en premier lieu faire appel à des connaissances et un savoir-faire qui, selon la façon spécifique dont ils sont utilisés et combinés, engendrent l'action qui vient d'être observée. Et en second lieu, l'individu observé doit être prêt à mobiliser effectivement ses connaissances et son savoir-faire pour réaliser l'action ou la prestation voulue.

Les hommes disposent d'une réserve de connaissances et de savoir-faire qu'ils mettent à profit pour maîtriser les exigences de la vie quotidienne et professionnelle ; et ils ont développé dans leur socialisation et leur formation une capacité à agir. C'est dans ce sens que s'est établi le concept de « compétence », dans différentes disciplines scientifiques comme dans le langage courant.

Dans le langage de tous les jours, le terme « compétence » est utilisé de manière particulièrement vague : il l'est

- pour décrire globalement les qualités d'une personne :  
« Henriette est une femme compétente. »
- pour des connaissances et un savoir-faire dans un contexte professionnel donné (professionnalisme) :  
« Madame Meyer est une conductrice de bus compétente. »
- en rapport avec un type donné de tâches :  
« Henri a une grande compétence pour la résolution des conflits. »

En fonction de la perspective et de l'intention, on entend donc par « compétence » des choses très différentes.

Notre conception de la compétence repose sur la **définition**<sup>1</sup> suivante :

**La compétence est l'aptitude globale d'une personne à identifier des exigences dans des situations complexes et à agir de manière autonome, auto-organisée, adaptée à la situation, appropriée et axée sur les objectifs. Cela se fait en mobilisant connaissances techniques, expériences, intuitions, valeurs, intérêts ou motivations.**

**La compétence englobe en outre l'aptitude d'une personne à réfléchir à ses propres**

---

<sup>1</sup> Cette définition est basée sur celle utilisée dans le cadre du projet OCDE DeSeCo (Defining and Selecting Key Competencies) : « Le concept de compétence ne renvoie pas uniquement aux savoirs et savoir-faire, il implique aussi la capacité à répondre à des exigences complexes et à pouvoir mobiliser et exploiter des ressources psychosociales (dont des savoir-faire et des attitudes) dans un contexte particulier. »  
Source : <https://www.oecd.org/pisa/35693273.pdf>

Annexe 2.1 du règlement sur le partenariat contractuel de formation  
et du règlement sur l'admission sur dossier  
**actes**

**et à les évaluer de façon (auto)critique par rapport aux aspects situationnels et aux résultats afin d'en déduire des informations pour ses actions futures.**

**En particulier, la compétence inclut la capacité d'une personne à assumer sciemment la responsabilité de ses propres actes.**

## **2. Des tâches professionnelles au profil de compétences**

Aujourd'hui, le développement des cursus académiques doit s'orienter sur les résultats d'apprentissage à atteindre. Pour le bso et ses partenaires de formation, cela signifie concrètement que les formations de conseillère/conseiller bso ou liées aux domaines de conseil dans les formats professionnel du coaching, de la supervision et du conseil en organisation doivent être développées à partir du profil de compétences. Celui-ci détermine pour chaque domaine de conseil les niveaux de compétences spécifiques à atteindre au moment de l'obtention du diplôme de fin d'études (mesure de l'étendue des connaissances et du savoir-faire).

Le développement des profils de compétences est un élément central de celui de chaque cursus. Chaque profil correspond aux objectifs d'une formation. Les instituts partenaires de formation bso doivent mettre ces objectifs / profils dans un contexte de légitimation, c'est-à-dire présenter leur cursus de façon qu'il corresponde de manière crédible et plausible aux critères du bso ou à son profil de compétences.

Pour l'admission sur dossier, les requérant-e-s doivent aussi axer leur dossier en fonction du profil de compétences. L'entretien spécifique permet un examen approfondi des acquis.

## **3. Profil de compétences bso**

Le profil de compétences bso qui suit constitue la base qualitative commune pour une convention entre les instituts de formation et le bso.

Il comprend le modèle de conseil bso sous forme de diagramme et les tableaux explicatifs afférents dans les trois domaines de compétences.