

Voir aussi :

**Adaptation
Apprentissage
Autonomie
Echange
Synergie**

COMPÉTENCE

Tout système dont l'activité comporte travail, transformation, production est doté d'une compétence. Cette dernière peut être définie comme une "aptitude organisationnelle à conditionner ou à déterminer une certaine diversité d'actions".

Cette notion met l'accent sur l'aptitude particulière et reconnue comme telle, qu'a un individu ou un système à mettre en œuvre un certain nombre d'actions de façon maîtrisée, coordonnée et résolutoire.

Compétence et diversité :

La compétence est une qualité propre à un système qui rend donc possible ses activités de production et de transformation. On peut même aller jusqu'à dire qu'un système est en quelque sorte "qualifié" en fonction de la somme des compétences présentes dans la totalité de ses parties : la diversité des compétences, exprimée par chaque partie et mise en interaction, donne au tout ses qualités propres.

Dans ce sens, tout système a besoin pour émerger, fonctionner et ensuite se développer, de la plus grande diversité de compétences possible.

Nous retrouvons le principe de diversité requise décrit dans les slides.

La compétence, au sens étymologique (competens, revenir à) peut être résumée comme une aptitude générique à l'action de production et de transformation d'objets, d'outils, et bien entendu, d'organisation.

Au sein des systèmes sociaux elle constitue également un élément fondamental de production d'identité, en ce sens que la compétence individuelle renforce la position et la valeur de l'individu au sein de son groupe.

Compétence et apprentissage :

La compétence pose tout entier le problème de son acquisition. Il y a bien entendu celle dont semble spontanément et naturellement disposer les acteurs, nous préférons dans ce cas parler de talent et de don.

Il y a surtout les compétences acquises et développées par l'apprentissage, ce dernier contribue en effet par une méthode d'essais actifs à enrichir l'aptitude organisationnelle d'un individu au sein d'un système.

Dans ces situations d'apprentissage les plus fréquentes, les mécanismes d'acquisition-engrammation (cf apprentissage) constituent un levier efficace de développement des compétences en permettant d'élargir la gamme des réponses possibles face à des problèmes nouveaux.

le système dans son ensemble se voit alors doté de capacités nouvelles qui vont lui permettre de faire face à un niveau de complexité plus grand. La compétence permet de réaliser des gains de complexité, gains qui vont, à leur tour, permettre le traitement de situations plus complexes.

Le développement de la compétence globale d'un système semble bien dépendre de sa capacité à intégrer et valoriser de nouveaux savoir-faire, de la richesse des interactions qu'il développe et favorise pour faciliter leur transmission, leur apprentissage réussi et le développement généralisé des aptitudes et comportements nouveaux ou différents concernés (notion de transfert de compétence).

La compétence peut alors être définie comme le niveau de maîtrise le plus élevé, exercé par les individus sur un ensemble de process au sein du système (notion de seuil).

Compétence et croissance :

La compétence participe à la fois comme cause, comme effet et comme conséquence de la plupart des phénomènes de croissance, elle se caractérise par une fonction récursive qui en fait la clef de voûte des systèmes apprenants.

Ces éléments nous renvoient à l'ensemble des éléments traités dans la notion d'apprentissage.

La compétence, enfin, émerge progressivement en même temps que la confiance, la reconnaissance, l'adaptation et l'autonomie.

L'entreprise peut à ce titre, être aussi considérée, comme un processus apprenant.

Annexes :

"Pour Comprendre, c'est-à-dire pour faire..."

"Les six fondements ébranlés"