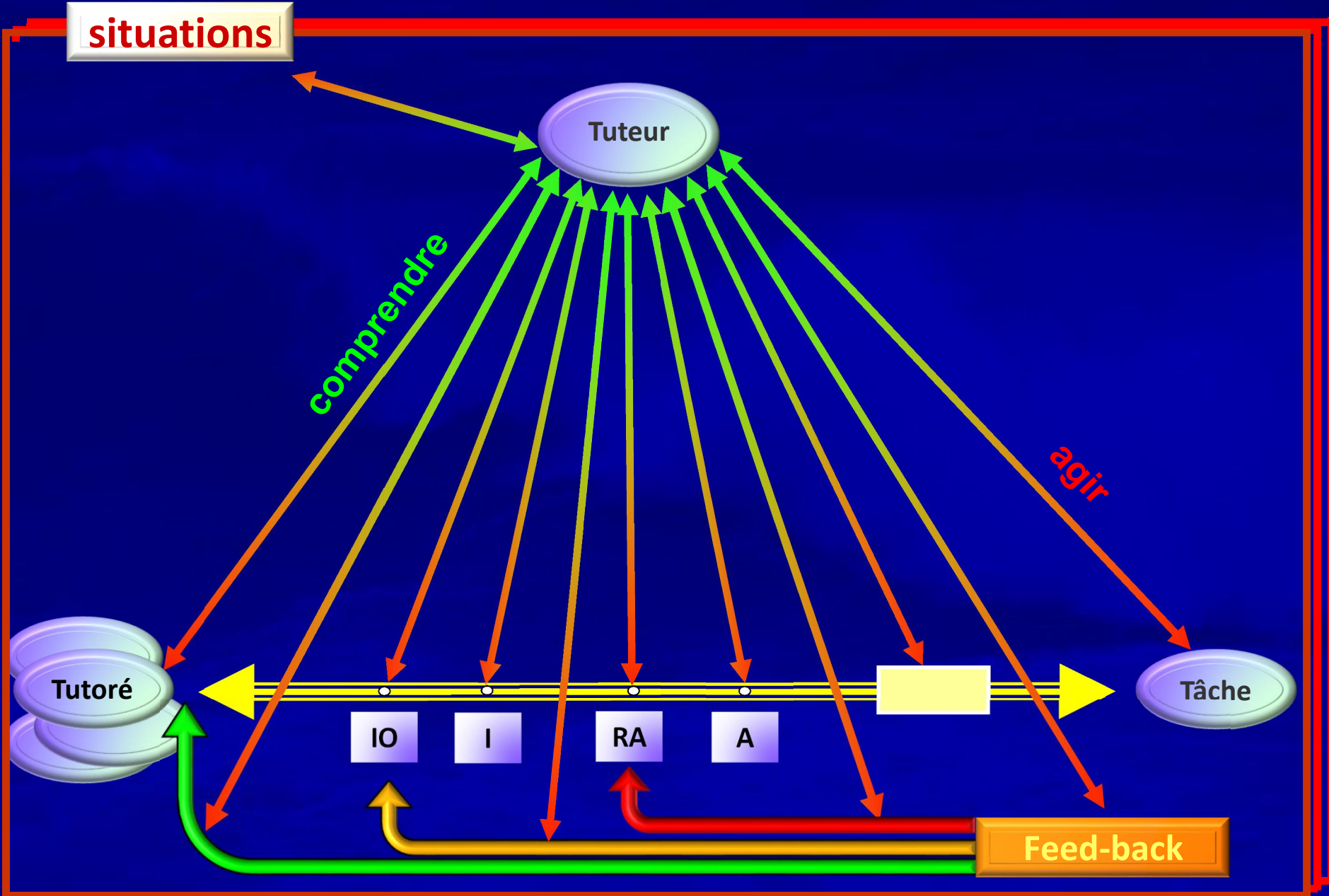


# L'élaboration d'un référentiel de compétences

# Étape 1 : la description macroscopique

	Rapport à la tâche	Rapport à autrui	Rapport à soi
<b>Compétence générale n° 1</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sous-compétence n° 1</li><li>• Sous-compétence n° 2</li><li>• Sous-compétence n° 3</li><li>• Etc.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sous-compétence n° 1</li><li>• Sous-compétence n° 2</li><li>• Sous-compétence n° 3</li><li>• Etc.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sous-compétence n° 1</li><li>• Sous-compétence n° 2</li><li>• Sous-compétence n° 3</li><li>• Etc.</li></ul>
<b>Compétence générale n° 2</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sous-compétence n° 1</li><li>• Sous-compétence n° 2</li><li>• Sous-compétence n° 3</li><li>• Etc.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sous-compétence n° 1</li><li>• Sous-compétence n° 2</li><li>• Sous-compétence n° 3</li><li>• Etc.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sous-compétence n° 1</li><li>• Sous-compétence n° 2</li><li>• Sous-compétence n° 3</li><li>• Etc.</li></ul>

# L'aide au développement des compétences (MADIC, Coulet, 2011)



# Exemple 1 de description "macro »

## « Aider à la construction de compétences chez les étudiants »

	Rapport à la tâche	Rapport à autrui	Rapport à soi
<p><b>Comprendre les compétences mobilisées par les étudiants</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Prélever, (par exemple, grâce à MADIC), par simple observation (par exemple, lors d'un travail de groupe) ou questionnement, des informations sur :               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les règles d'actions utilisées</li> <li>- Les artéfacts utilisés</li> <li>- La difficulté de la tâche</li> <li>- Les feed-back pris en compte</li> <li>- Les types de régulations mise en œuvre</li> <li>- Etc.</li> </ul> </li> <li>• Interpréter ces données au regard des savoirs scientifiques, pédagogiques, didactiques et des connaissances expérientielles</li> <li>• En dégager des pistes d'action pour faire évoluer les compétences des étudiants vers les compétences visées par la formation</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exprimer son style au regard du genre professionnel</li> <li>• Inspirer la confiance et le respect chez les étudiants</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se conformer aux prescriptions institutionnelles, à l'éthique, aux valeurs, aux normes sociales et du métier...</li> <li>• Veiller à ne pas induire des façons de faire, des solutions...</li> <li>• Avoir une écoute bienveillante</li> <li>• Etc.</li> </ul>
<p><b>Agir directement ou indirectement sur les compétences des étudiants</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ajuster la difficulté de la tâche aux compétences des étudiants</li> <li>• Suggérer l'utilisation d'autres artéfacts médiateurs de l'activité des étudiants</li> <li>• Susciter l'utilisation d'autres règles d'action (régulations en boucle courte)</li> <li>• Pointer des concepts à prendre en compte</li> <li>• Proposer la même tâche dans une autre situation</li> <li>• Demander d'expliquer les raisons des réussites et des échecs (régulations en boucle longue)</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exprimer son style au regard du genre professionnel</li> <li>• Inspirer la confiance et le respect chez les étudiants</li> <li>• Faire des propositions qui restent dans la ZPD des étudiants</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se conformer aux prescriptions institutionnelles, à l'éthique, aux valeurs, aux normes sociales et du métier...</li> <li>• Veiller aux différences interindividuelles</li> <li>• Etc.</li> </ul>

# Exemple 2 de description "macro »

## « Instrumentaliser des ressources documentaires et Instrumenter ses schèmes »

	Rapport à la tâche	Rapport à autrui	Rapport à soi
<b>Collecter</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Effectuer un choix raisonné de mots clés</li> <li>Distinguer : information, document, support de diffusion et/ou d'enregistrement</li> <li>Effectuer une veille</li> <li>Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Respecter la législation et les règles d'accès aux ressources</li> <li>Sous-compétence n° 2</li> <li>Sous-compétence n° 3</li> <li>Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Déterminer son besoin d'informations, de savoirs</li> <li>Sous-compétence n° 2</li> <li>Sous-compétence n° 3</li> <li>Etc.</li> </ul>
<b>Sélectionner</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluer l'autorité d'un document</li> <li>Évaluer la pertinence d'un document</li> <li>Sous-compétence n° 3</li> <li>Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sous-compétence n° 1</li> <li>Sous-compétence n° 2</li> <li>Sous-compétence n° 3</li> <li>Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sous-compétence n° 1</li> <li>Sous-compétence n° 2</li> <li>Sous-compétence n° 3</li> <li>Etc.</li> </ul>
<b>Organiser</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Annoter, commenter les documents</li> <li>Sous-compétence n° 2</li> <li>Sous-compétence n° 3</li> <li>Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sous-compétence n° 1</li> <li>Sous-compétence n° 2</li> <li>Sous-compétence n° 3</li> <li>Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sous-compétence n° 1</li> <li>Sous-compétence n° 2</li> <li>Sous-compétence n° 3</li> <li>Etc.</li> </ul>
<b>Publier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sous-compétence n° 1</li> <li>Sous-compétence n° 2</li> <li>Sous-compétence n° 3</li> <li>Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Citer ses sources</li> <li>Sous-compétence n° 2</li> <li>Sous-compétence n° 3</li> <li>Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sous-compétence n° 1</li> <li>Sous-compétence n° 2</li> <li>Sous-compétence n° 3</li> <li>Etc.</li> </ul>

# Étape 2 : la description "meso" ou "micro"

		Rapport à la tâche	Rapport à autrui	Rapport à soi
Invariants opératoires	<b>Théorèmes-en-acte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Théorème-en-acte 1</li> <li>• Théorème-en-acte 2</li> <li>• Théorème-en-acte 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Théorème-en-acte 1</li> <li>• Théorème-en-acte 2</li> <li>• Théorème-en-acte 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Théorème-en-acte 1</li> <li>• Théorème-en-acte 2</li> <li>• Théorème-en-acte 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>
	<b>Concepts-en-acte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concept-en-acte 1</li> <li>• Concept-en-acte 2</li> <li>• Concept-en-acte 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concept-en-acte 1</li> <li>• Concept-en-acte 2</li> <li>• Concept-en-acte 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concept-en-acte 1</li> <li>• Concept-en-acte 2</li> <li>• Concept-en-acte 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>
<b>Inférences</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inférence 1</li> <li>• Inférence 2</li> <li>• Inférence 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inférence 1</li> <li>• Inférence 2</li> <li>• Inférence 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inférence 1</li> <li>• Inférence 2</li> <li>• Inférence 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>
<b>Règles d'action</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Règle d'action 1</li> <li>• Règle d'action 2</li> <li>• Règle d'action 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Règle d'action 1</li> <li>• Règle d'action 2</li> <li>• Règle d'action 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Règle d'action 1</li> <li>• Règle d'action 2</li> <li>• Règle d'action 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>
<b>Anticipations</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticipation 1</li> <li>• Anticipation 2</li> <li>• Anticipation 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticipation 1</li> <li>• Anticipation 2</li> <li>• Anticipation 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticipation 1</li> <li>• Anticipation 2</li> <li>• Anticipation 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>
<b>Artéfacts</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artéfact 1</li> <li>• Artéfact 2</li> <li>• Artéfact 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artéfact 1</li> <li>• Artéfact 2</li> <li>• Artéfact 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artéfact 1</li> <li>• Artéfact 2</li> <li>• Artéfact 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>
<b>Observables</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observable 1</li> <li>• Observable 2</li> <li>• Observable 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observable 1</li> <li>• Observable 2</li> <li>• Observable 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observable 1</li> <li>• Observable 2</li> <li>• Observable 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>

# Exemple 1 de description "meso" ou "micro »

## « Comprendre les compétences mobilisées par les étudiants sur une tâche donnée »

		Rapport à la tâche	Rapport à autrui	Rapport à soi
Invariants opératoires	<b>Théorèmes -en-acte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Toute formation doit trouver son point de départ dans un diagnostic des compétences des étudiants</li> <li>• Le travail de groupe produit des éléments analysables (verbalisations, traces des productions)</li> <li>• La typologie des erreurs, tirée de la littérature relative à la tâche, est une aide</li> <li>• MADDEC est une aide</li> <li>• Le diagnostic permet d'identifier des invariants opératoires liés à la relation à la tâche, à autrui, à soi</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Seulement certains enseignants s'efforcent de comprendre la nature des compétences mobilisées par les élèves sur les tâches qu'ils leur proposent</li> <li>• Beaucoup d'enseignants donnent trop d'importance aux connaissances</li> <li>• Les étudiants apprécient ces situations de résolution de problème en groupe</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'enseignant tire beaucoup de plaisir à travailler de cette manière</li> <li>• L'enseignant doit veiller à ne pas trop intervenir dans les travaux de groupe</li> <li>• L'enseignant doit veiller à souligner les aspects positifs et négatifs des productions</li> <li>• Etc.</li> </ul>
	<b>Concepts-en-acte</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les verbalisations et les traces produites</li> <li>• La typologie des erreurs</li> <li>• Les différents éléments impliqués dans la mobilisation d'une compétence (invariants opératoires, inférences...)</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'expérience de ce type de situations pédagogiques, communicable aux collègues</li> <li>• La satisfaction des étudiants</li> <li>• L'évolution de leurs compétences</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les interventions dans les groupes</li> <li>• La prise de notes</li> <li>• La synthèse pour institutionnaliser les savoirs</li> <li>• Etc.</li> </ul>
<b>Inférences</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Différentes circonstances (temps disponible, type de conditions matérielles...)</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Habitudes de travail des étudiants</li> <li>• Niveau d'implication dans l'APC, dans l'évolution de l'institution...</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveau d'expérience professionnelle</li> <li>• Type de relation avec les étudiants</li> <li>• Etc.</li> </ul>
<b>Règles d'action</b>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proposer un travail en groupe</li> <li>• Exiger une trace matérielle de la production de chaque groupe</li> <li>• Faire discuter la production des groupes</li> <li>• Identifier (par exemple, à partir de MADDEC), les composantes des compétences mobilisées par les étudiants</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Marquer le statut donné aux étudiants à travers de l'intérêt porté à leurs productions</li> <li>• Promouvoir cette approche auprès des collègues, de son institution...</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrôler ses réactions par rapport aux verbalisations et productions des étudiants</li> <li>• Organiser ses prises de notes pour préparer ses interventions (par exemple : commentaires positifs / négatifs)</li> <li>• Etc.</li> </ul>

	Rapport à la tâche	Rapport à autrui	Rapport à soi
<b>Anticipations</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les verbalisations et les traces des productions seront exploitables pour analyser les compétences des étudiants</li> <li>• Les étudiants vont prendre conscience de leur potentiel et de leurs lacunes</li> <li>• Les confrontations sociocognitives vont induire des changements</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cette démarche confortera un certain statut d'enseignant auprès des étudiants, des collègues, de l'institution...</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cette démarche produira une interaction pédagogique optimisée, satisfaisante, enrichissante (professionnalisation, estime de soi...)</li> <li>• Etc.</li> </ul>
<b>Artéfacts</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tableau de description d'une compétence (par exemple, en référence à MADDEC)</li> <li>• La littérature sur la typologie des erreurs relatives à la tâche assignée aux élèves</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Langage</li> <li>• Culture et écrits professionnels</li> <li>• Instances institutionnelles</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fiche de préparation</li> <li>• Analyse de séances précédentes</li> <li>• Etc.</li> </ul>
<b>Observables</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les verbalisations au sein des groupes</li> <li>• Les productions de chaque groupe</li> <li>• Les verbalisations issues de la discussion des productions</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réactions des acteurs concernés (étudiants, collègues, institution...)</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualité de la relation pédagogique avec les étudiants</li> <li>• Etc.</li> </ul>



# Exemple 2 de description "meso" ou "micro"

## « Collecter des ressources documentaires »

		Rapport à la tâche	Rapport à autrui	Rapport à soi
Invariants opératoires	Théorèmes -en-acte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il existe des critères d'évaluation de l'autorité d'un document</li> <li>• Théorème-en-acte 2</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Théorème-en-acte 1</li> <li>• Théorème-en-acte 2</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Théorème-en-acte 1</li> <li>• Théorème-en-acte 2</li> <li>• Etc.</li> </ul>
	Concepts-en-acte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auteur, édition, forme, fond</li> <li>• Concepts-en-acte 2</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Propriété intellectuelle</li> <li>• Concepts-en-acte 2</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concepts-en-acte 1</li> <li>• Concepts-en-acte 2</li> <li>• Etc.</li> </ul>
Inférences		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inférence 1</li> <li>• Inférence 2</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inférence 1</li> <li>• Inférence 2</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Inférence 1</li> <li>• Inférence 2</li> <li>• Etc.</li> </ul>
Règles d'action		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Règle d'action 1</li> <li>• Règle d'action 2</li> <li>• Règle d'action 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Règle d'action 1</li> <li>• Règle d'action 2</li> <li>• Règle d'action 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Règle d'action 1</li> <li>• Règle d'action 2</li> <li>• Règle d'action 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>
Anticipations		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticipation 1</li> <li>• Anticipation 2</li> <li>• Anticipation 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticipation 1</li> <li>• Anticipation 2</li> <li>• Anticipation 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anticipation 1</li> <li>• Anticipation 2</li> <li>• Anticipation 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>
Artéfacts		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artéfact 1</li> <li>• Artéfact 2</li> <li>• Artéfact 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artéfact 1</li> <li>• Artéfact 2</li> <li>• Artéfact 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Artéfact 1</li> <li>• Artéfact 2</li> <li>• Artéfact 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>
Observables		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observable 1</li> <li>• Observable 2</li> <li>• Observable 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observable 1</li> <li>• Observable 2</li> <li>• Observable 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Observable 1</li> <li>• Observable 2</li> <li>• Observable 3</li> <li>• Etc.</li> </ul>

# L'utilisation d'un référentiel de compétences

**Un outil de co-construction  
de compétences organisationnelles**

**Un outil d'aide à la construction  
de compétences**

**Formation à de  
nouvelles compétences**

**Un outil de capitalisation et  
de référence à l'expérience commune**

**Formalisation consensuelle de  
compétences, prescriptions, évaluations**

**Un outil d'explicitation et  
d'élaboration d'expériences**

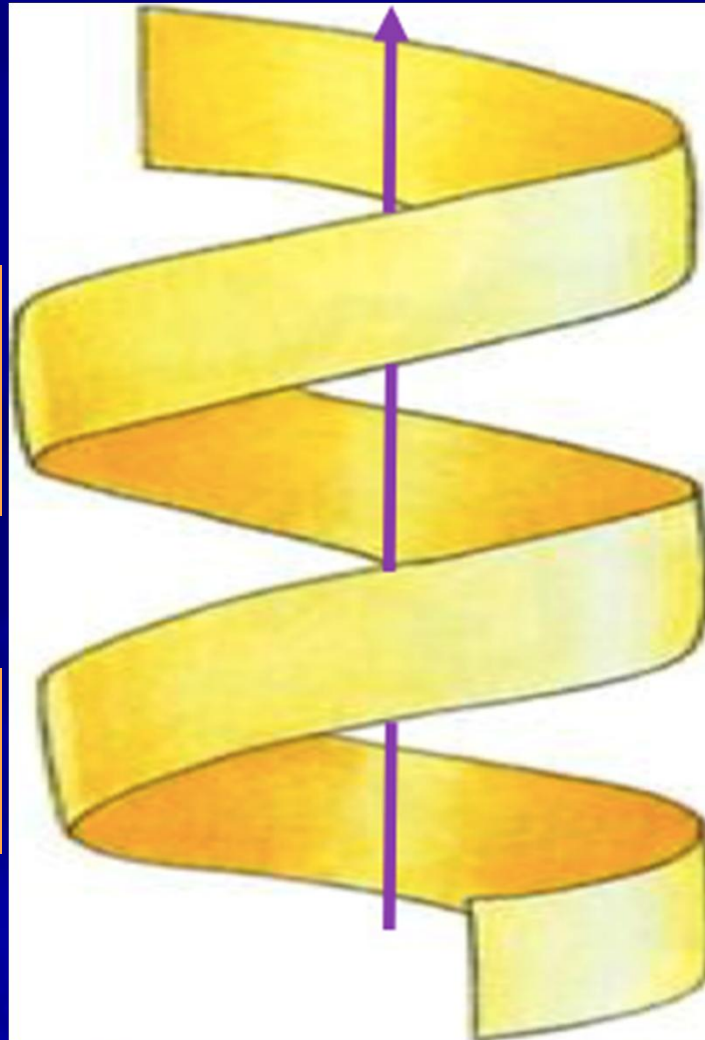
**Confrontation de différentes  
compétences**

**Vie et organisations sociales => Mises  
en contact de différentes compétences**

**Un outil de co-construction  
de compétences organisationnelles**

**Un outil de capitalisation  
et de référence à  
l'expérience commune**

**Percolation  
d'expériences**



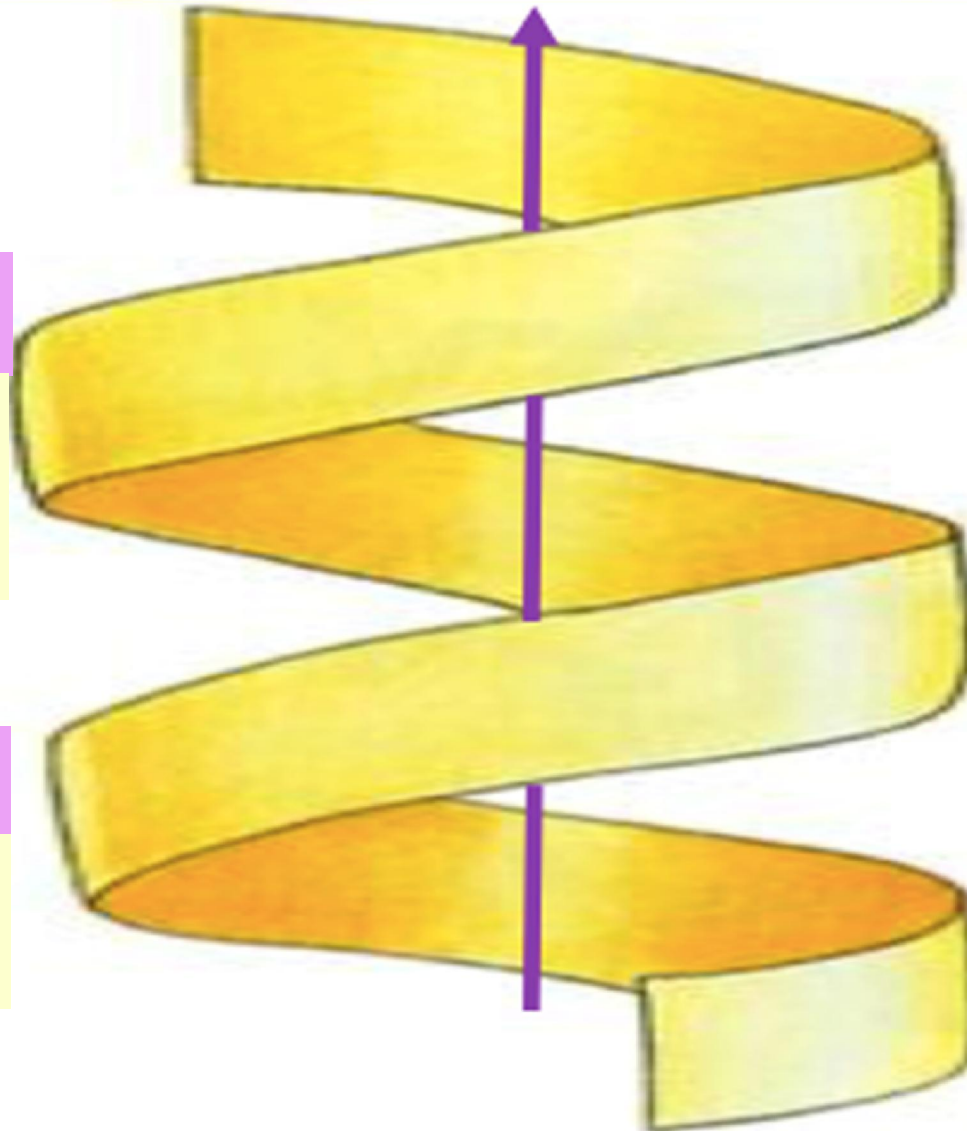
**Un outil d'aide à la  
construction  
de compétences**

**Un outil d'explicitation et  
d'élaboration  
d'expériences**

# La dynamique des compétences organisationnelles

(Coulet, 2014)

**Innovation**



**FORMALISATION  
DE compétences**

Apprentissages par  
régulation  
de l'activité collective  
et conceptualisation

**PERCOLATION  
DE compétences**

Apprentissages  
implicites  
et par observation

**RÉORGANISATION  
DES compétences**

Apprentissages  
par l'action  
et par le tutorat

**Expression et  
confrontation  
DE compétences**

Apprentissages par  
prises de conscience  
et confrontations  
sociocognitives

# CONCLUSION

# Le référentiel de compétences

Un outil de co-construction de compétences individuelles et collectives

Une conception alternative de référentiels de compétences

Un outil généralement mal conçu

Un outil généralement mal utilisé

Compétence mal définie

Confusion tâche / activité

**MADDEC**  
et  
**Modèle spiralaire**

Production hiérarchique normative

Evaluation de type écart à la norme

# Références bibliographiques



**Coulet, J.-C. & Gosselin, P. (2002).** *Une méthode d'élaboration d'un référentiel de compétences. Un exemple : le référentiel de compétences des directeurs d'écoles paramédicales. Rapport de recherche.* Rennes : Ecole Nationale de la Santé Publique.

**Coulet, J.-C. & Chauvigné, C. (2005).** Passer d'un référentiel de compétences à une ingénierie de formation ». *éducation Permanente*, 165, 101-113.

**Coulet, J.-C. (2007).** Du modèle à l'activité professionnelle. In C. Chauvigné, J. C. Coulet & P. Gosselin (Eds.), *Compétences, emploi et enseignement supérieur* (pp. 256-266). Rennes : Université de Bretagne, Les Champs Libres.

Pouté, M. & **Coulet, J.-C. (2007).** Caractérisation de compétences professionnelles selon le niveau d'expérience : les apports d'une modélisation. In C. Chauvigné, J. C. Coulet & P. Gosselin (Eds.), *Compétences, emploi et enseignement supérieur* (pp. 256-266). Rennes : Université de Bretagne, Les Champs Libres.

**Coulet, J.-C. (2007).** Le concept de schème dans la description et l'analyse des compétences professionnelles : formalisation des pratiques, variabilité des conduites et régulation de l'activité. In M. Merri (Ed.), *Activité humaine et conceptualisation. Questions à Gérard Vergnaud* (pp. 297-306). Toulouse : PUM.

**Coulet, J.-C. (2010).** La "référentialisation" des compétences à l'école, conceptions et mises en œuvre. *Recherche et Formation*, 64, 47-62.

**Coulet, J.-C. (2010).** Mobilisation et construction de l'expérience dans un modèle de la compétence. *Travail et apprentissages*, 6, 181-198.

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

**Coulet, J.-C.** (2011). La notion de compétence : un modèle pour décrire, évaluer et développer les compétences. *Le Travail Humain*, 74(1), 1-30.

**Coulet, J.-C.** (2012). Connaissances et savoirs : quelle place dans l'activité humaine ? Une approche psychologique du management des connaissances. *Actes du colloque GeCSO*. Montréal : 30 mai- 1er juin.

**Coulet, J.-C.** (2013a). Expérience et compétence : de la théorie à la pratique. *éducation Permanente*, 197, 125-137.

**Coulet, J.-C.** (2013b). Comprendre les dynamiques internes et évolutives de l'activité humaine. In J. Brégeon & F. Mauléon (Eds), *Développement durable ; l'enjeu compétences*. Paris : ESKA Editions.

**Coulet, J.-C.** (2014a). La conceptualisation dans l'activité individuelle et collective. Implications pour le management des connaissances et des savoirs. *RIPCO*, 19(49), 135-158.

**Coulet, J.-C.** (2014b). Des caractéristiques de l'expertise au management des compétences individuelles et collectives. *Management & Avenir*, 1(67), 122-135.

**Coulet, J.-C.** (2014c). Competence: from a theoretical approach to practices. Competences as the basis of professional competence for psychologists in Europe. *Symposium invité, ICAP 2014*. Paris : 8-13 juillet.

Arlandis, R.P. & **Coulet J.-C.** (2014). *Compétences clés : définitions, usages et formalisation*. Paris: Ministère de l'éducation nationale et de la Recherche.

**Coulet, J.C.** (2016). Les notions de compétence et de compétences clés : l'éclairage d'un modèle théorique fondé sur l'analyse de l'activité. *Activités (en ligne)*, 13, 1, <http://activites.revues.org/2745>.

- Coulet, J.C.** (2016). La compétence : au-delà d'un mot, une affaire de conceptions. In S. Fernagu-Oudet & C. Batal (Eds.), *(R)évolution du management des ressources humaines : des compétences aux capacités* (pp. 71-81). Lille: Presses du Septentrion
- Coulet, J.C.** (2016). Compétence, compétences transversales et compétences clés : peut-on sortir de l'impasse ? *Education et Socialisation*, 41, <http://edso.revues.org/1708>.
- Coulet, J.C.** & Lièvre, P. (2017). Le modèle SECI au prisme de la psychologie du développement et des apprentissages, Communication orale, *Colloque GeCSO*, Montréal, 26-28 Juin.
- Loisy, C. & Coulet, J.-C.** (2018). *Compétences et approche-programme : outiller le développement d'activités responsables*. Londres : ISTE Editions.
- Coulet, J.-C.** (2018). The organization activity: a foresight approach of theoretical knowledge evolution in management science, *Technolical Forecasting and Social Change*, en ligne.
- Coulet, J.-C.** (soumis). La notion de compétence a-t-elle un avenir dans une perspective de management des organisations ?

