

# L'approche par compétences : quelques pistes de réflexion

## Des conséquences pour la formation professionnelle et l'« évaluation ».

Nadia Cancian - Accompagnement BTS APV Epreuves E 7.1 et E 7.2 - mars 2012



1. Éléments de contexte et enjeux  
ou de l'intérêt de la compétence
2. La compétence :  
la notion dans tous ses états,  
origine de la notion : mots clés
3. Compétences : des pistes de réflexion pour la formation
4. Compétences : des pistes de réflexion pour l'évaluation
5. Conclusion



## COMPÉTENCE...

Mot-clé dans le monde éducatif... de la maternelle aux plus « hautes » écoles.

On parle de *compétence* même hors du contexte professionnel.

Difficulté de s'en faire une représentation...

*« Le développement durable et la cohésion sociale dépendent fondamentalement des compétences de toute la population - «compétences» s'entend ici comme un ensemble de connaissances, de savoirs, de dispositions et de valeurs. »*

Les ministres de l'Éducation de l'OCDE





Le monde dans lequel nous vivons est marqué par des

changements (*ça c'est pas nouveau*) rapides, (*accélération, ça c'est nouveau*),

Nécessité d'adaptation et possibilité d'évolution tout au long de la vie.

Cadre européen posant le droit et la nécessité d'une formation et éducation tout au long de la vie [par ex programme pour l'éducation et la formation tout au long de la vie (2007 - 2013)]. → **VAE**

### Mouvement d'harmonisation européenne de l'éducation et de la formation

Reconnaissance académique des diplômes



compréhensibles partout en Europe

Système européen de transfert de crédit (**ECTS**)



La RVP, **c'est une révolution ...**

Vague de rénovation de la voie professionnelle

Les fondements de la construction des nouveaux référentiels de diplômes professionnels reposent sur l'approche par **compétences**.

*L'architecture-archétype*



## Quelques éléments sur le cadre de référence

### Qui parle de compétences ?

Chercheurs qui se sont interrogés sur « ce que fait » l'homme au travail et les liens avec le développement de l'individu

Des ergonomes, des psychologues ergonomes, des sociologues, des didacticiens des disciplines techniques et des mathématiques, des didacticiens de la didactique professionnelle, des consultants

### D'autres acteurs de la société civile

Des acteurs de la formation, le patronat, des syndicats...



## Capacité *versus* compétence

Courir un 100 m...

Et vous ? Oui, je suis capable



ok

Une capacité, c'est le pouvoir, l'aptitude à faire quelque chose. La mise en œuvre de capacités est observable. C'est ce qu'on observe en formation. Être capable de ...\*

« \*Aucune capacité n'existe à l'état pur » (Merieu)

Elle ne se manifeste donc que parce qu'elle s'applique sur des contenus.

**Est-ce que je peux et/ou est-ce que je veux le faire ?**

Dans quel cadre, pour faire quoi, pour montrer quoi ? On pose la nécessité de la définition d'un contexte d'exercice.

Pour nous distinguer... en moins 40 secondes, en 3 min ?

**On introduit la notion de performance et d'indicateurs...**



## Capacité *versus* compétence

Courir un 100 m...

Et vous ? Oui, je suis capable



ok

Une capacité, c'est le pouvoir, l'aptitude à faire quelque chose. La mise en œuvre de capacités est observable. C'est ce qu'on observe en formation. Être capable de ...\*

« \*Aucune capacité n'existe à l'état pur » (Merieu)

Elle ne se manifeste donc que parce qu'elle s'applique sur des contenus.

Est-ce que je peux et/ou est-ce que je veux le faire ?

Dans quel cadre, pour faire quoi, pour montrer quoi ? On pose la nécessité de la démonstration d'un contexte d'exercice.

Pour nous évaluer... en moins 40 secondes, en 3 min ?

On introduit la notion de performance et d'indicateurs...





« Une **capacité** exprime le potentiel d'un individu en termes de combinatoire de connaissances, savoir-faire, aptitudes et comportements

La mise en œuvre de cet ensemble de dispositions et d'acquis se traduit par des résultats observables. La liste des capacités est l'élément essentiel du référentiel de certification ». *(extrait du guide d'écriture des référentiels de diplômes professionnels - DGER séminaire de juin 2007 - ENESAD)*



## Quelques visées de la formation professionnelle

On forme des individus qui vont exercer un métier et assurer des fonctions avec « compétence ».

On forme des individus qui vont être compétents.

On forme des individus qui vont avoir une compétence professionnelle.



*Il/Elle* sait faire quelque chose d'attendu.

**A est compétent(e)**

*Il/Elle* est moins démuni(e) devant une situation nouvelle, jamais rencontrée auparavant.

*Il/Elle* s'y prend d'une certaine manière par ex rapidité, fiabilité, soin, *ou encore mieux (?)*, compatible avec la manière de faire des autres.

*Il/Elle* dispose d'un répertoire de ressources alternatives qui lui permettent d'adapter sa conduite aux différents cas de figure qui peuvent se présenter.



## Dimension sociale

Pas les mêmes enjeux et pas les mêmes attentes suivant le contexte...

## Mais des points-clés

Je sais faire, plutôt que dire je sais  
faire, mais pas que...

Individu

Activité, tâche où la  
compétence s'exprime  
Donc processus dynamique

Ressources  
propres ou  
extérieures

Activités de  
référence ?

Performance

Résultat  
observable

Complexité

On peut l'évaluer  
→ des indicateurs  
de performance ?

Adaptation,  
imprévu

Savoirs à combiner,  
des attitudes, des  
comportements...  
socio-cognitifs, etc

Développement

## Des définitions, plus d'une centaine

G. Le Boterf (consultant) définit la compétence en terme de « **savoir combinatoire** ». Elle consiste alors en la « ***mobilisation de ressources*** » (*différents types de savoirs, activation de réseaux*) « **dans des situations diverses, variées mais réelles et donc complexes** » pour atteindre des résultats.

distingue la **compétence d'un individu** de la **compétence produite par un individu**.

Dans certaines situations, un individu ne peut pas exprimer sa compétence.

P. Zarifian (sociologue) dit que la compétence est avant tout **une attitude sociale qui conduit à la « prise d'initiative et de responsabilités sur les situations professionnelles**, dans leur destination comme dans leur performance ».

La compétence est « l'intelligence pratique des situations » qui se manifeste par trois types de comportements : autonomie, prise de responsabilité et communication (...)



## Des définitions, plus d'une centaine



P.Perrenoud (sociologie et anthropologie, science de l'éducation) donne plusieurs définitions :

- \*«la compétence consiste à **rester efficace** alors que les conditions (moyens, modalités, objectifs...) changent».
- \* «**savoir agir dans des situations complexes**»,
- \*«la faculté de mobiliser ressources et réseaux à bon escient, en temps **réel**, pour prendre des **décisions et résoudre des problèmes** » .

Une compétence est la faculté de mobiliser un ensemble de ressources cognitives (savoirs, capacités, informations, etc) pour faire face avec pertinence et efficacité à **une famille de situations.**

Mais attention : distinguer le **travail prescrit** en formation (exercice d'application, cas d'école), du **travail réel** contextualisé.



## La DGER donne aussi sa définition de la compétence

(définition et caractéristiques retenues)

### «La compétence :

- une compétence est une capacité reconnue et validée à mobiliser et à combiner des ressources (savoirs, savoir-faire, comportements) pour répondre de façon pertinente à une situation professionnelle normale ou **dégradée**. Elle est le processus par lequel une personne produit régulièrement une performance adaptée au contexte.

- autres caractéristiques importantes de la compétence :

\*elle ne se reproduit jamais de la même manière, il est donc difficile de la « figer » sur un document et de la formuler simplement.

\*on peut **tout au mieux repérer à un moment donné des éléments constitutifs** de la compétence dans l'exercice d'activités données.

- c'est une notion qui sert d'interface entre le monde du travail et le monde de la formation.»

*(Extrait du guide d'écriture des référentiels de diplômes professionnels - DGER séminaire de juin 2007 -ENESAD)*

[www.enfa.fr](http://www.enfa.fr)





## La DGER donne aussi sa définition de la compétence

(définition et caractéristiques)

«La compétence :

- une compétence est une capacité reconnue et validée à mobiliser ses ressources (savoirs, savoir-faire, comportements) pour agir dans une situation professionnelle normale ou délicate, par laquelle une personne produit régulièrement des résultats attendus dans un contexte.

- autres caractéristiques :

\*elle ne se réduit pas à un savoir théorique, il est donc difficile de la « figer » dans un référentiel.

Alors comment se positionner ? Comment procéder lorsque l'on doit aborder des savoirs en reconfiguration ?  
→ systèmes innovants, pratiques innovantes ?

- c'est une notion qui sert d'interface entre le monde du travail et le monde de la formation.»

(Extrait du guide d'écriture des référentiels de diplômes professionnels - DGER séminaire de juin 2007 -ENESAD)

[www.enfa.fr](http://www.enfa.fr)



**Un individu est compétent dans son métier lorsqu'il résout les situations professionnelles de son métier.**

On peut « toucher » la compétence professionnelle si l'acteur est en situation de résolution de situations professionnelles...

« **situation professionnelle** » : une tâche, une activité, un travail, représentatif(s) du métier ou de la profession concernés, qu'une personne réalise, effectuée dans le cadre de son activité professionnelle.



On apprend des situations, des autres et de nous-mêmes.

Même sans dispositif, l'apprentissage est inhérent à l'activité (Mayen).

**Mais il y a des dispositifs pour  
aider l'apprentissage.**





Produire des actions efficaces dans une situation pour résoudre un problème

Je peux ou je ne peux pas *versus* Je sais ou je ne sais pas

Quels liens établir entre faire et savoir ?

Est-ce que je dois faire pour savoir ?

Est-ce que je dois savoir pour faire ?

Et-ce que la compétence s'acquiert en faisant ?

Et-ce qu'il suffit d'observer quelqu'un qui fait maintenant pour le déclarer compétent pour toute la « suite » ?



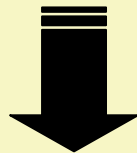
Des questions pour penser la formation

Est-ce que l'on apprend la compétence ?

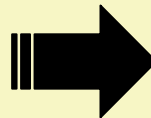


La compétence ne s'apprend pas

elle se construit

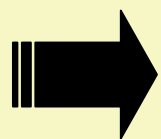


Construction et développement par l'action et dans l'action (Pastré)



Qu'est-ce qui s'est passé ? Qu'est-ce que j'ai fait ? Comment ? Pourquoi ? Quelles sont les différences avec des situations de même nature (écarts) ? Pourquoi ?

Est-elle figée ?



Elle évolue et se développe en multipliant les situations réelles (complexes) et par un entraînement réflexif

Phase de diagnostic et d'analyse



Est-ce que préparer à un métier peut se limiter au travail avec les étudiants sur des cas d'école (travail prescrit) ?

Intérêts et limites

Est-ce que la construction de la compétence de l'étudiant ne s'opère que par le vécu de situations professionnelles progressivement plus complexes donc de plus en plus proches de la réalité ?

Intérêts et limites

Une complexité progressive, du concret en situation réelle (**la discipline et les autres**), des écarts certains et vécus à analyser, un **accompagnement** pour s'extraire de l'action et comprendre pour reproduire, adapter et évoluer.



Est-ce que préparer à un métier peut se limiter au travail avec les étudiants sur des cas d'école (travail prescrit) ?

Intérêts et limites

Est-ce que la construction de la compétence se fait que par le vécu de situations professionnelles complexes donc de plus en plus complexes ? Les activités professionnelles sont-elles de plus en plus complexes ?

Intérêt

« Il y a un avant, un pendant et un après. Les activités professionnelles sont de plus en plus complexes. Comment s'en emparer pour construire la compétence ? » et le M11 ...

... progressive, du concret en situation réelle (la discipline et le respect des écarts certains et vécus à analyser, un accompagnement pour construire de l'action et comprendre pour reproduire, adapter et évoluer.



Et voilà que l'on fait le lien avec le référentiel professionnel et des situations-clés

Comment se représenter ou se faire une idée des grandes « lignes » du métier visé ?

Proposer une liste de situations significatives qui permettent de révéler la compétence du professionnel ou du professionnel en devenir

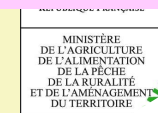
**Caractéristiques, référentes, génériques**

**SPS** permettent de construire, d'évaluer, mais attention le métier ne se limite pas qu'à celles-là



**Caractéristiques du métier visé, explicites pour les usagers (enseignants, prescripteurs, apprenants, maître de stage ou d'apprentissage)**





Et voilà que l'on fait le lien avec le référentiel professionnel et des situations-clés

Comment se représenter ou se faire une idée de « lignes » du métier visé ?

Proposer une liste de situations significatives qui permettent de révéler la compétence professionnelle ou du professionnel

**Caractéristiques du métier visé, explicites pour les usagers (enseignants, prescripteurs, apprenants, maître de stage ou d'apprentissage)**

**Caractéristiques, des situations rencontrées**

SPS permet de construire, d'évaluer, mais attention à ne pas se limiter qu'à celles-là

**Ce que l'on attend : Capacité concrète d'agir, de trouver des solutions en dépit des écarts rencontrés**





Toutes les situations professionnelles deviennent des supports de construction de la compétence pour peu que l'on ait préparé le « terrain »

Le(s) stage(s) en milieu professionnel

L'école et ses supports

**Compétences**

Les expériences hors du cadre scolaire

Les exploitations voisines



On ne peut pas confiner les apprentissages dans les écoles

On ne peut pas confiner les apprentissages dans les milieux professionnels

Anticiper avant d'agir

Agir en vraie grandeur

Réguler après l'action

\* Analyse des écarts illustrant la variété des situations,

\* Approche réflexive

Faire, regarder faire, caractériser, observer, reformuler, intégrer, analyser, conceptualiser, adapter, s'adapter, se corriger avec ou sans coach



On ne peut pas confiner les apprentissages dans les écoles

On ne peut pas confiner les apprentissages dans les milieux professionnels

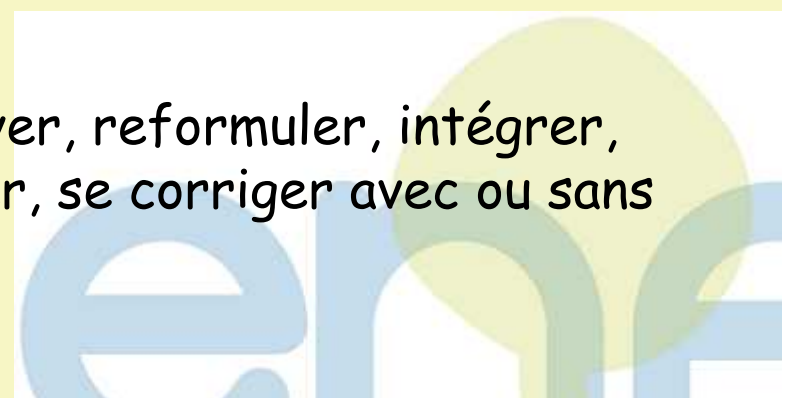
Anticiper avant d'agir

Agir en vraie grandeur

Réguler après l'action

- \* Analyse des situations illustrant la complexité des situations
- \* Activités-clés au niveau BTS
- \* Recherche réflexive

Faire, regarder faire, caractériser, observer, reformuler, intégrer, analyser, conceptualiser, adapter, s'adapter, se corriger avec ou sans coach





# Les acteurs dans la construction de la compétence

## L'étudiant

Acteur en situation complexe (anticiper, conceptualiser, déduire,...) engagement, retour réflexif, propose et vit des **SP** et formalise des **SPV** pour **attester de ses compétences**

Formalise, analyse, questionne, s'interroge

Planifie, aide à formaliser, accompagne, organise, « construit » pour aider au décroisement disciplinaire

## Compétences de l'étudiant

## L'enseignant

Appui sur SPS et SPV et valorisation ; analyse (part invariante, écarts), aide à l'analyse et analyse des écarts, évalue

Réalise, questionne

Informe, se renseigne

Donne des outils, le cadre, se renseigne

Montre, explique, fait, questionne, propose des situations pour expression de la compétence

## Le maître de stage

Propose des SPS, explique, montre, interroge, évalue des compétences





Il ne s'agit pas de préparer ses élèves à mobiliser des savoirs en situation d'exercice scolaire ou d'examen.

C'est utile... mais ce n'est pas l'esprit de la réforme



La question de savoir ce qu'il en restera plus tard, hors de la vie scolaire, dans la vraie vie rythmée par une activité professionnelle.





- la compétence est **finalisée** : elle n'est pas abstraite

Comportement → vise l'action, les résultats, la performance.

- la compétence est **contextualisée** : elle est liée à une situation (spécificités de cette situation et ressources disponibles dans ce contexte, mais aussi la représentation que s'en fait l'acteur).

- la compétence est **combinatoire** : c'est une combinaison adaptée de ressources (savoirs, savoir-faire, ...), pas une addition.

- la compétence est **construite** : elle est acquise par la personne concernée et reconnue par autrui sur la base d'un jugement ou d'une évaluation.





• la compétence est **finalisée** : elle n'est pas ab

Comportement → vise l'action, les résultats

• la compétence est **contextualisée** (spécificités de cette situation, contexte, mais aussi la res

• la compétence est **conditionnée** : l'attendu pour la certification/niveau d'exigence pour un cycle III ; équité entre les candidats/respect du niveau d'exigence de l'épreuve ; complexité/équité entre les candidats ; condition de l'épreuve/compétence du professionnel (niveau adapté de ressources (s...eur)).

• la compétence est **acquise** : la base d'un jugement ou d'un

**QUESTIONNEMENTS** : l'attendu pour la certification/niveau d'exigence pour un cycle III ; équité entre les candidats/respect du niveau d'exigence de l'épreuve ; complexité/équité entre les candidats ; condition de l'épreuve/compétence du professionnel (niveau adapté de ressources (s...eur)).





**L'étudiant est au cœur du processus**

**Un projet personnel professionnel, des objectifs définis**

La compétence s'exerce et s'évalue en situations réelles.

**L'évaluation de la compétence** sera toujours spécifique car l'acte est contextuel, fortement dépendant des conditions matérielles et de l'environnement. On pourra préciser les niveaux de maîtrise de la compétence visée pour qualifier la performance réalisée : initiation, maîtrise, expertise.

Périodes en milieu professionnel

Des enjeux pour étudiant





## Périodes en milieu professionnel : enjeux pour la certification de l'étudiant

Le candidat construit sa situation d'évaluation :  
quelles **SPV** va t-il retenir pour montrer  
l'acquisition de la compétence professionnelle qui  
correspond à la capacité **C10** ?

**Comment choisit-il ses SPV ?**

Va t-on certifier une compétence ou une capacité (acceptation  
DGER) ?





Comment choisit-il ses SPV ?

Et donc par effet miroir

Quel est le rôle de l'enseignant ?

Il a un rôle d'accompagnement pour aider/guider l'étudiant pour construire sa ou ses SPV en lien avec les épreuves qui certifient.

•Exigence pour les séquences en milieu professionnel (ex adéquation entre lieu de stage et niveau d'exigence de l'évaluation)

•Exigence sur la production

- évaluation en situation : diagnostic de situation E7.2

- évaluation différée pour une production écrite ou orale E7.1





Formation professionnelle...

En situation réelle

- développement de comportements professionnels
- développement de compétences professionnelles : apprentissages spécifiques, mises en situation, diversification de l'expérience

Mises en situation variées,  
progressives,  
encadrement, retour sur expériences

Attention, vigilance, il y a des assises théoriques à évaluer



Périodes en milieu professionnel, un enjeu pour le projet du « jeune »

Dynamique du projet de l'étudiant pour l'avenir

Levier de motivation

Faire émerger ce projet n'est jamais neutre.

D'abord, il est variable selon l'avancement dans la scolarité, le type de formation, la motivation du jeune, l'avancement du projet éventuel.

Baliser les étapes de la construction avec le jeune : il ne doit jamais être seul ! Que se passe t-il avant, pendant et après ?





Réussite individuelle

Réussite collective

exigent

- Des compétences individuelles
- L'exploitation des compétences individuelles au service des objectifs collectifs
- Des compétences institutionnelles



D'après Pisa 2005



	<b>Culture de l'enseignement</b>	<b>Culture de la formation</b>	<b>Culture de la professionnalisation</b>
<b>Référence centrale</b>	<b>Notion de savoir</b>	<b>Notion de capacité</b>	<b>Notion de compétence</b>
<b>L'espace-temps du travail éducatif, c'est</b>	Un espace de mise à disposition de savoirs sous une forme appropriable	Un espace de nouvelles capacités susceptibles de transfert dans d'autres situations	Un espace de production de biens et/ou de services organisé comme un espace de <b>développement de compétences</b>
<b>Le travail éducatif s'articule autour de</b>	<b>L'appropriation</b>	<b>Le transfert</b>	<b>La transformation conjointe de l'acteur et de l'action</b>
<b>Figure emblématique</b>	L'enseignant, détenteur et transmetteur de savoirs	Le formateur, organisateur de situations d'apprentissage	L'accompagnateur du <b>développement professionnel</b>
<b>Représentation du public-cible</b>	<b>L'élève</b>	<b>L'apprenant</b>	<b>Le praticien ou l'opérateur</b>
<b>Représentation des rapports avec l'environnement</b>	Conceptualisation/ application (théorie/pratique)	Décontextualisation/ recontextualisation	<b>Transformation conjointe de l'action et de l'environnement de l'action</b>
<b>Représentation du moteur du changement</b>	L'apparition de nouveaux savoirs ou de nouvelles disciplines	L'apparition de nouvelles pratiques ou de nouveaux champs de pratiques	L'apparition de pratiques de gestion combinée d'opérations auparavant disjointes

	<b>Culture de l'enseignement</b>	<b>Culture de la formation</b>	<b>Culture de la professionnalisation</b>
<b>Référence centrale</b>	<b>Notion de savoir</b>	<b>Notion de capacité</b>	<b>Notion de compétence</b>
<b>L'espace-temps du travail éducatif, c'est</b>	Un espace de mise à disposition de savoirs sous une forme appropriable	Un espace de nouvelles capacités susceptibles de transfert dans d'autres situations	Un espace de production de bien et/ou de services organisés comme un espace de <b>compétences</b>
<b>Le travail éducatif s'articule autour de</b>	<b>L'appropriation</b>	<b>Le transfert</b>	<b>La transformation conjointe de l'acteur et de l'action</b>
<b>Figure emblématique</b>	L'enseignant, détenteur et transmetteur de savoirs	Le formateur, organisateur de situations d'apprentissage	L'accompagnateur du <b>développement professionnel</b>
<b>Représentation du public-cible</b>	<b>L'élève</b>	<b>L'apprenant</b>	<b>Le praticien ou l'opérateur</b>
<b>Représentation des rapports avec l'environnement</b>	Conceptualisation/ application (théorie/pratique)	Décontextualisation/ recontextualisation	<b>Transformation conjointe de l'action et de l'environnement de l'action</b>
<b>Représentation du moteur du changement</b>	L'apparition de nouveaux savoirs ou de nouvelles disciplines	L'apparition de nouvelles pratiques ou de nouveaux champs de pratiques	L'apparition de pratiques de gestion combinée d'opérations auparavant disjointes

Où positionnons-nous le curseur évaluation ?

compétences

développement professionnel

Transformation conjointe de l'action et de l'environnement de l'action

L'apparition de pratiques de gestion combinée d'opérations auparavant disjointes



Je vous remercie de votre attention

