



Formation bilan de l'E7-2. IFEAP – IEA  
novembre 2014

# De l'approche par compétences À l'évaluation des capacités



## Définition de la compétence

- ▶ Une compétence correspond à une mobilisation d'une combinaison de S, SF et SE et de ressources extérieures permettant une réponse pertinente dans un ensemble de situations professionnelles complexes et pluridisciplinaires.

## Caractéristique de la compétence

- ▶ Une compétence ne s'apprend pas, elle se développe, se construit par un entraînement réflexif en situation réelle et complexe (au sens où elle requiert la combinaison de plusieurs procédures).
- ▶ La liste des situations professionnelles significatives (SPS) présente l'ensemble des compétences clés d'un professionnel confirmé

## Définition de la compétence

- ▶ Une capacité exprime le potentiel d'un individu à apporter une réponse efficace dans une situation donnée, limitée et plus ou moins artificielle
- ▶ Les capacités sont les ressources acquises ou potentielles d'un individu
- ▶ Un apprenant ayant acquis les capacités visées par le diplôme deviendra avec de l'expérience un professionnel compétent\*



Legendre (2004), cité par Ph. Jonnaert, L'évaluation des compétences en milieu scolaire et en milieu professionnel :

- La compétence est *complexe* : elle résulte de l'organisation dynamique de ses composantes;
- La compétence est *globale et intégrative*: elle fait appel à des ressources variées qui ne sont pas nécessairement les mêmes d'un individu à un autre;
- La compétence est *interactive* : elle est liée aux situations dont elle permet la maîtrise et se développe à travers son utilisation en situation;
- La compétence est *évolutive* : elle est toujours susceptible d'évoluer du fait même de ses interactions continues avec des contextes et des situations diversifiées.

# Définitions

- ▶ Une Situation Professionnelle (significative) Vécue : ensemble organisé de tâches, d'activités vécu par l'étudiant dans un contexte précis
- ▶ Une activité : ensemble d'actions identifiées et organisées qui concourt à la réalisation d'une production ou d'une prestation (comparable à une procédure)
- ▶ Une tâche : travail plus simple ( $\neq$  complexe) réalisé sans besoin d'adaptation à l'environnement et nécessitant peu d'autonomie

## Qu'évalue-t-on en formation ?

- ▶ La compétence ne s'acquiert qu'après plusieurs années d'expérience
- ▶ La situation d'évaluation proposée en formation est souvent restreinte (temps, complexité, réalité) et non représentative d'une compétence

[Par ailleurs les référentiels et les évaluations prennent rarement en compte la dimension collective du travail]



## Qu'évalue-t-on en formation ?

- ▶ On évalue donc une capacité la plus représentative possible de la compétence à venir
- ▶ Le référentiel de certification présente donc l'ensemble des capacités à valider, annonciatrices de compétences à acquérir

## Les conséquences sur les CCF

- ▶ Nécessité de construire une situation d'évaluation la plus réelle possible (et donc nécessairement complexe), la plus représentative de la capacité (étude de cas, mise en situation...)
- ▶ Obligation d'évaluer en CCF uniquement les capacités ou sous capacités du référentiel de certification
- ▶ Nécessité de déterminer des critères :
  - Cohérents et validant uniquement la sous capacité
  - Qui ne sont pas des items exhaustifs à évaluer

## Les conséquences sur les CCF

- ▶ Avoir une vision globale et intégrative de l'atteinte ou non de la capacité : bannir l'atomisation et ne pas systématiquement accorder le même poids à chacun des critères d'une même sous capacité
- ▶ Evaluer l'atteinte ou non du résultat mais également la pertinence des moyens mobilisés, la démarche utilisée
- ▶ Ne pas évaluer l'acquisition de connaissances comme une finalité en soi mais évaluer leur mobilisation comme une condition de réussite de la situation