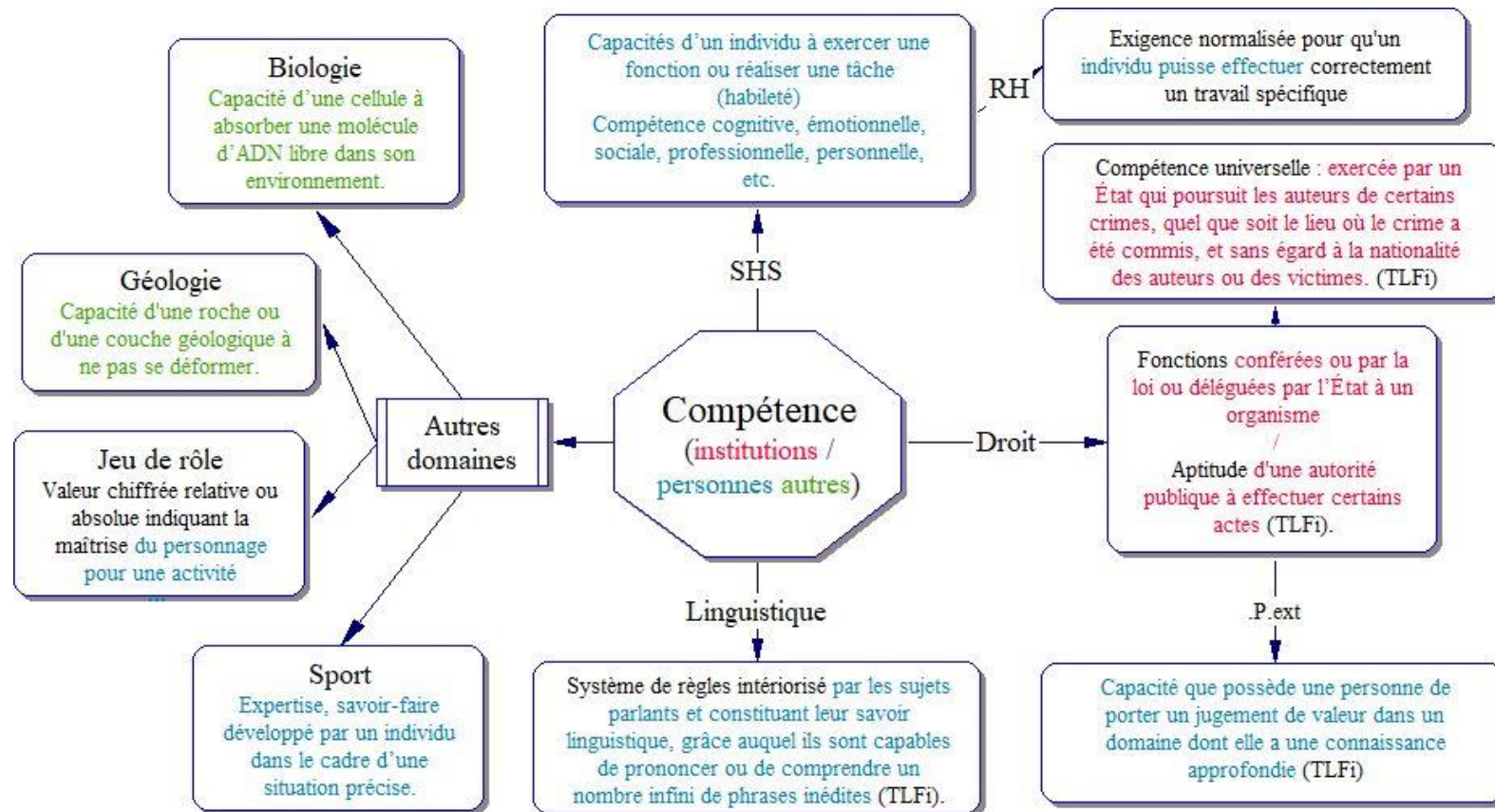


Compétences et enseignement supérieur : une première approche

Éric Bruillard, Université Paris Cité, Faculté S&H, EDA

Emplois du mot « compétence » dans divers champs

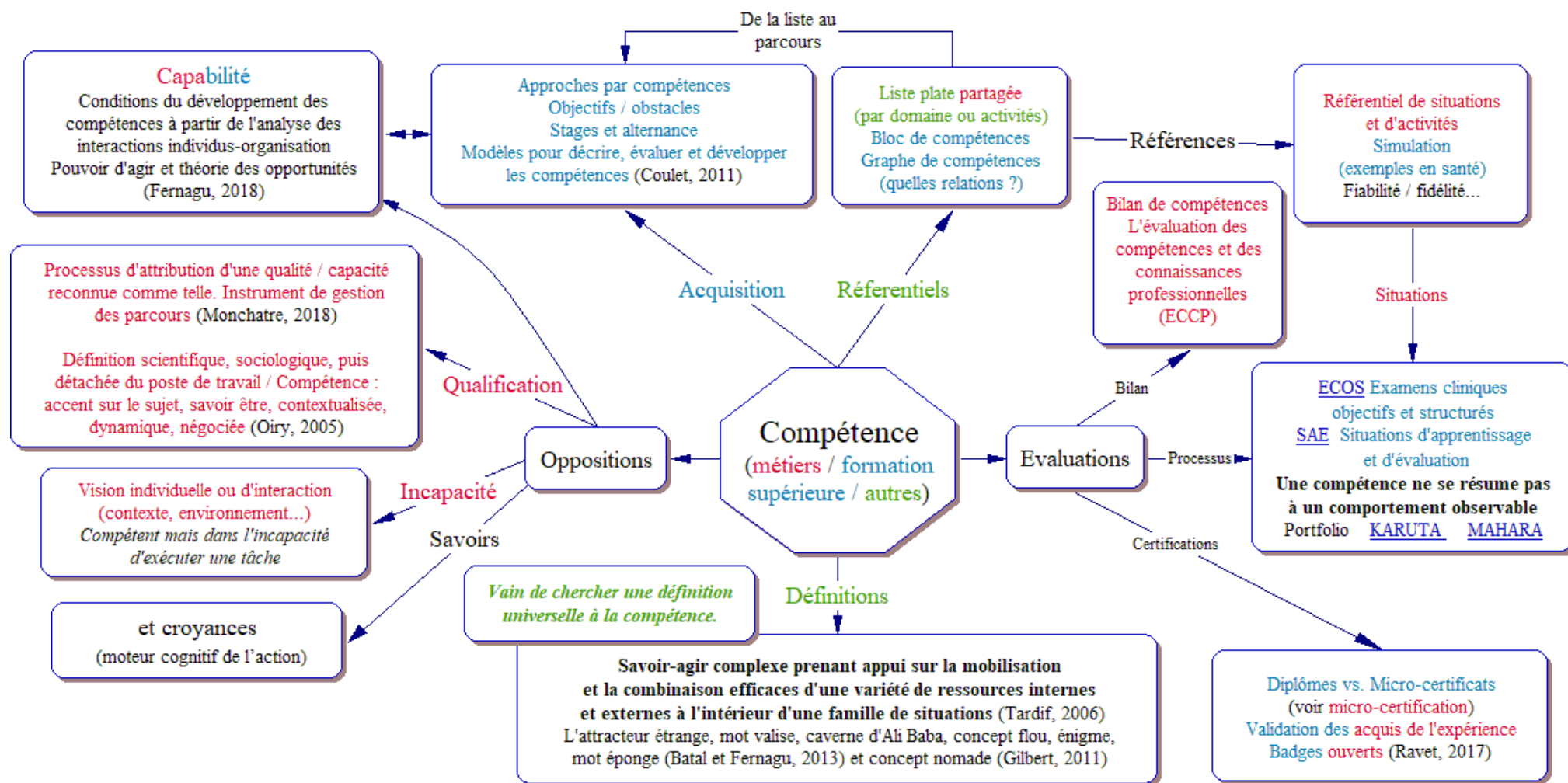
Notons qu'une compétence est d'abord octroyée aux institutions, puis viennent les capacités individuelles, que l'on pourrait quantifier. La notion de compétence, vue comme une capacité individuelle, est apparue tardivement.



Sources TLFi (<http://atilf.atilf.fr/>) et Wikipédia (<https://fr.wikipedia.org/wiki/Compétence>)

Compétences en formation supérieure et métiers

La carte ci-dessous ne prend pas en compte ce qui concerne l'enseignement scolaire. Elle essaye de mettre en évidence les caractéristiques majeures à associer à la notion de compétence.



Les essais de définition des « compétences » montrent la difficulté de l'entreprise, la notion reste encore relativement polysémique et non stabilisée. « Cette polysémie a offert l'avantage de l'imprécis, qui conduit les acteurs à problématiser différemment et à envisager des questionnements nouveaux relevant de l'action, de l'usage, de l'évaluation » (Batal et Fernagu, 2013). Toutefois, la définition de Tardif (2006, p.22) est souvent retenue. Elle est plutôt orientée sur l'évaluation. Si on se focalise sur le processus et les conditions d'octroi de compétence, on peut en adopter une autre : jugement prononcé par une autorité concernant le comportement d'une personne dans une certaine situation. Cela permet de faire le lien avec l'autre notion de compétence (page 1) et de lier d'autres questions : qu'est-ce qui motive le jugement ? Quelle autorité, comment la qualifier ? Est-ce un comportement effectivement observé ou imaginé à

partir d'autres éléments (des traces d'activités, des notes) ? Est-ce que l'on attend autre chose qu'une simple expertise technique ?

Quelques oppositions avec compétences sont éclairantes : qualification, capabilité, capacité (incapable ou incompetent). Ce qui est en jeu ce sont d'une part leur description ou leur formalisation (des listes partagées avec les filières professionnelles) mais surtout leur évaluation, contextualisée dans des situations « professionnelles », simulées ou simplement référencées à des pratiques métiers (via des portfolios par exemple) et attestée par des diplômes, voire des certificats ou des badges. Les certifications professionnelles peuvent être constituées de blocs de compétences, « ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées » (Ministère de l'emploi, 2021). L'opposition diplômes-badges correspond à une opposition institutions-réseaux (Ravet, 2017) : qui certifie ou valide les compétences, qui garantit la formation ?

Le développement ou l'acquisition des compétences implique un travail important, à partir ou non des référentiels, et nécessite de maîtriser des relations entre ces compétences pour mettre en place des parcours. D'autres approches sont possibles, notamment avec la prise en compte d'objectifs-obstacles (Astolfi et al., 2008 ou https://didaquest.org/wiki/Objectifs_obstacles) ou des capabilités (Fernagu, 2018).

Références

- Astolfi Jean-Pierre *et al.* (2008). Chapitre 12. Obstacle, objectif-obstacle », Mots-clés de la didactique des sciences. Repère, définitions, bibliographies, sous la direction de Astolfi Jean-Pierre, et al. De Boeck Supérieur, p. 121-129. <https://www.cairn.info/mots-cles-de-la-didactique-des-sciences--9782804157166-page-121.htm>
- Batal Christian, Fernagu Oudet Solveig (2013). Compétences, un folk concept en difficulté ? *Savoirs*, 33, 39-60. <https://www.cairn.info/revue-savoirs-2013-3-page-39.htm>
- Coulet Jean-Claude (2011). La notion de compétence : un modèle pour décrire, évaluer et développer les compétences, *Le travail humain*, vol. 74, n° 1, 2011, p. 1-30. <https://www.cairn.info/revue-le-travail-humain-2011-1-page-1.htm>
- Fernagu Oudet Solveig (2018). Les capabilités au prisme de la capacité à s'autodéterminer : les Clubs de dirigeants de PME, *Formation emploi*, 142, p. 231-254. <https://journals.openedition.org/formationemploi/5943>
- Gilbert Patrick (2006). La compétence : concept nomade, significations fixes. *Psychologie du Travail et des Organisations*, vol. 12, Issue 2, p. 67-77. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1420253006000227>
- Monchatre Sylvie (2018). De la qualification à la compétence en passant par l'employabilité, in *D. Mercure et M. Vultur (Dir.), Dix concepts pour penser le nouveau monde du travail*, Presses Universitaires de Laval, p. 119-134. <https://hal.univ-lyon2.fr/hal-01977704/document>
- Oiry Ewan (2005). Qualification et compétence : deux sœurs jumelles ? *Revue française de gestion*, vol. n° 158, n° 5, 2005, p. 13-34. <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2005-5-page-13.htm>
- Orr, D., Pupinis, M., Kirdulytė, G. (2020). *Vers une approche européenne des micro-certificats : une étude des pratiques et des similitudes dans l'offre de micro-certificats au sein de l'enseignement supérieur européen*, rapport NESET, Résumé analytique. Luxembourg : Publications Office of the European Union. doi:10.2766/694311. <https://education.ec.europa.eu/sites/default/files/document-library-docs/towards-european-approach-micro-credentials-analytical-report-summary-fr.pdf>
- Philippon Anne-Laure (2022). *Évaluer les futurs médecins en situation simulée dans le contexte de l'urgence vitale : développement d'un outil et réflexions sur son apport dans le cadre d'une approche par compétence(s)*. Thèse de doctorat en sciences de l'éducation soutenue à l'université de Strasbourg.
- Ravet Serge (2017). Réflexions sur la genèse des Open Badges, *Distances et médiations des savoirs*, vol. 20. <http://journals.openedition.org/dms/2043>
- Riente Raphaël (2010). Activités d'apprentissage, SAÉ et SÉ : quelques précisions. *Québec français*, (158), 52–53. <https://www.erudit.org/fr/revues/qf/2010-n158-qf1504327/61554ac.pdf>
- Tardif Jacques (2006). *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement*. Montréal, Chenelière Éducation.
- Tardif Jacques et Bruno Dubois (2013). De la nature des compétences transversales jusqu'à leur évaluation : une course à obstacles, souvent infranchissables, *Revue française de linguistique appliquée*, vol. xviii, no. 1, p. 29-45. https://www.cairn.info/revue-francaise-de-linguistique-appliquee-2013-1-page-29.htm?try_download=1

Sites (consultés le 29 mars 2022)

Association Nationale des Étudiants en Médecine de France. *Évaluation des compétences : le modèle des ECOS* <https://www.anemf.org/blog/2019/01/27/evaluation-des-competences-le-modele-des-ecos/>

France compétences. *Bloc de compétences*. <https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2019/12/note-bloc-de-compe%CC%81tences-version-au-24092019-003.pdf>

Haute Autorité de Santé (2012). *Guide de bonnes pratiques en matière de simulation en santé*. https://www.has-sante.fr/upload/docs/application/pdf/2013-01/guide_bonnes_pratiques_simulation_sante_guide.pdf

LISEO (2021). *Les micro-certifications : enjeux, défis et initiatives*. https://liseo.france-education-international.fr/index.php?lvl=cmspage&pageid=4&id_article=373

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion (2021). *Bilan de compétences*. <https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/droit-a-la-formation-et-orientation-professionnelle/bilan-competences>

Ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion (2021). *Qu'est-ce que la VAE*. <https://www.vae.gouv.fr/>

Pôle emploi. *L'évaluation des compétences et des connaissances professionnelles (ECCP)*. <https://www.pole-emploi.fr/candidat/votre-projet-professionnel/evaluer-vos-competences/evaluation-des-competences-et-d.html>

Portfolios : <https://karuta-france-portfolio.fr/> ; <https://mahara.org/>

Il est important d'explorer d'autres approches éloignées d'une vision trop normative liée aux compétences. Ainsi, « l'approche par les capacités intègre une analyse des moyens et des opportunités dont les individus disposent pour agir (ou pour apprendre) et s'intéresse à ce que les individus sont réellement capables de réaliser au regard de leurs ressources et de leur conversion en capacités. »

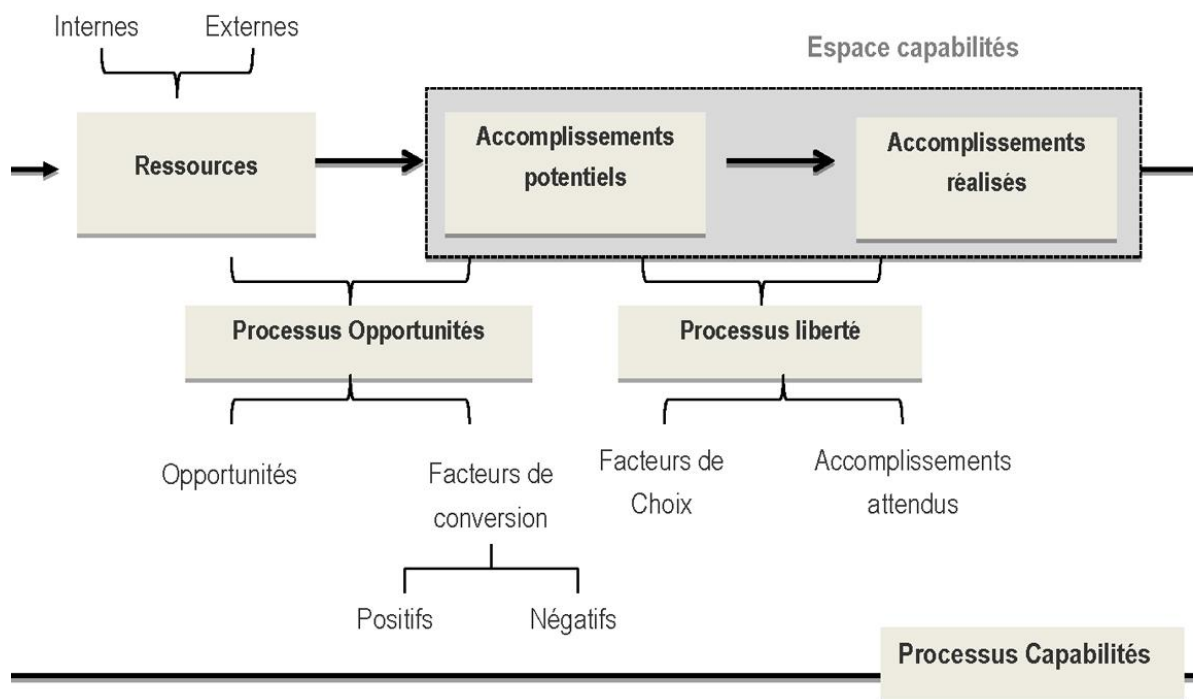


Figure 1 Les processus de l'approche par les capacités (Fernagu, 2018)