

## L'évaluation par compétences

- N'est pas que l'évaluation des compétences
- (qui ne se fait que dans l'exercice professionnel :
- Rôle des cadres en lien avec DRH
- Et qui n'est pas seulement du contrôle)
- Employer « Evaluer par compétences » permet de parler de l'exercice professionnel et de la formation
  
- Ma question devient : Travailler avec des compétences aujourd'hui : ça change quoi ? Est-ce un simple retour aux pratiques antérieures ? Car la notion n'est pas une invention, dès 1983 on en parlait en formation (CF. Morissette, D. *La mesure dans un programme à compétence minimale*. Revue Mesure et évaluation en éducation, N°5, pp. 59-68).

## Quoi de neuf sur la compétence ?

- C'est une notion, un outil, et non pas un concept
- Des modèles sous-tendent la notion
- Aujourd'hui c'est un utile bricolage,
- pour l'opacité de la relation humaine
- une occasion à saisir, comme tous les outils : n'est pas bon en soi
  
- En situation : les compétences sont des dimensions de l'activité
- Une combinatoire entre dire /faire /penser /ressentir

une compétence comporte :

- Des Savoirs (de toutes natures)
- Des Gestes (professionnels)
- Des Attitudes (des manières, un état d'esprit)
  
- Est un critère de l'activité légitime (légale et surtout reconnue) et non pas « efficace », elle n'implique plus une action téléologique
  
- la compétence est :
  - Une expérience située
  - *une énigme, le plus souvent*

- qui résiste à toute mise en algorithme
- et à toute prévision, planification
- à tout ordonnancement rationnel a priori

## **Le contrôle des compétences ?**

- Décider de la Maîtrise suffisante ou de l'Excellence
- Avec « ça » peut-il faire son métier (ou continuer à le faire) ?
- Tout ou rien - oui ou non (deux notes suffisent, si on se croit obligé de mettre des notes)
- Prendre une décision : un bilan
- Une globalité, pas d'addition
- Du sur mesure, cas par cas, l'évalué participe, il n'est pas un objet

## **L'ingénierie de formation et les compétences**

- Le référentiel métier : un horizon qui recule (on n'en a jamais fini d'apprendre)
- Mettre en perspective la formation : travail sur la pertinence de la formation à l'exercice professionnel
- Ne pas découper le référentiel pour en faire un référentiel de formation : est spécifique à cette formation, le programme est une partie seulement du référentiel de formation
- La formation prépare, elle n'est pas l'exercice
- Simulation - fiction - rencontre - mise en travail – surprise
  
- Distinguer référentiel de métier : un horizon
- Référentiel de formation : ici et maintenant
- Référentiel de certification : en fin de formation
  
- Penser au nombre ! 10 compétences, c'est beaucoup ! 5 c'est mieux
- Faire des choix, les communiquer, les donner pour se travailler
- La compétence prend le pas sur l'objectif
- Des trajets, pas des trajectoires

## **Evaluer = promouvoir, accélérer l'appropriation**

- Dans la formation et dans l'exercice
  - Exactement comme tous les critères :
- La compétence est un critère du professionnel, un point de repère pour tenir dans la pratique
- Les donner à travailler, pas à appliquer

- Les reformuler, les questionner
- Les expérimenter, les essayer, les manipuler
- Les concentrer, les synthétiser, les intégrer
- Les découvrir, les verbaliser
- 

## Donc ça change quoi ?

- Ça simplifie : on sait à quoi on joue
- Le projet est de s'approprier les compétences
- Ça bouge, c'est vivant, c'est réglable
- on prend ses responsabilités, on en discute
- Ça s'éclaire, ce sont des repères, ni de l'être (que ferait-on des non compétents ?), ni de l'avoir (on retournerait au stock à gérer) : on s'en sert pour exister en tant que futur professionnel
- Ça concrétise les savoirs
- c'est s'approprier le métier

## C'est le modèle de l'évaluation située

- La compétence est dite *située*
- elle n'est compréhensible que par l'expérience
- Locale, contextualisée, incorporée, incarnée
- elle résiste à une explication causaliste
- elle n'est pas automatiquement convocable
- elle peut être différée et apparaître soudainement
- elle est dans la durée des rapports humains
- elle ne se programme pas

## Pour se donner de l'aise

Se donner de l'air, arrêter de s'enfermer dans des grilles :

- « Nous n'avons pas à prendre nos distances à l'égard du formalisme, mais seulement nos aises (*l'aise, ordre du désir, est plus subversive que la distance, ordre de la censure*). »
- Barthes, R. (1984). *Digressions. Le bruissement de la langue*. Paris Seuil, p. 87

Et vous l'avez compris être à l'aise, ce n'est pas faire des choses faciles.

- Merci de votre écoute

**Vial, M. (2009). *L'évaluation par compétences : le retour ?*** Conférence à la Journée professionnelle de l'IFCS d'Aix-en-Provence 8 avril 2009 : Avoir des compétences ou être compétent : un enjeu pour les professionnels