

APPROCHE PAR COMPÉTENCE

Pr. Zineb BENCHTIOUI

Approche par compétence APC

- APC et le changement du paradigme
- Définition de l'APC
- Les principes de l'APC
- Formuler la compétence
- Identifier et formuler les acquis d'apprentissage.

I. APC et le changement du paradigme:

- La nécessité et l'importance du passage d'un paradigme fondé sur la **transmission des savoirs académiques** à un autre centré sur **l'appropriation de ces savoirs et sur leur insertion dans des problématiques pratiques**.
- « l'expérience montre que des personnes qui possèdent des connaissances ou des capacités ne savent pas les mobiliser de façon pertinente et au moment opportun, dans une situation de travail. L'actualisation de ce que l'on sait dans un contexte singulier (marqué par des relations de travail, une culture institutionnelle, des aléas, des contraintes temporelles, des ressources...) est révélatrice du “passage” à la compétence. **Celle-ci se réalise dans l'action** » (Le Boterf, 1994, p. 16) .

APC

et le changement du paradigme

Approche par compétence (APC)



Entrée par les situations

- Recherche des traitements compétents des situations
- Centration sur les actions de l'apprenant

Entrée par les situations



Contextualisation

- Sens des apprentissages
- Pluralité de ressources



Profil de sortie

- Classe de situations à traiter avec compétence au terme de la formation
- Peut se référer à différents paradigmes épistémologiques

Pédagogie par objectifs (PPO)



Entrée par les contenus

- Recherche de comportements observables sur ces contenus
- Centrations sur la transmission par l'enseignant

Décontextualisation

- Contenu enseigné pour lui-même
- Ressources décrites en termes de comportement qui infèrent des ressources cognitives sur les contenus enseignés
- Recherche de comportements observables sur ces contenus
- Centration sur la transmission par l'enseignant



Profil de sortie

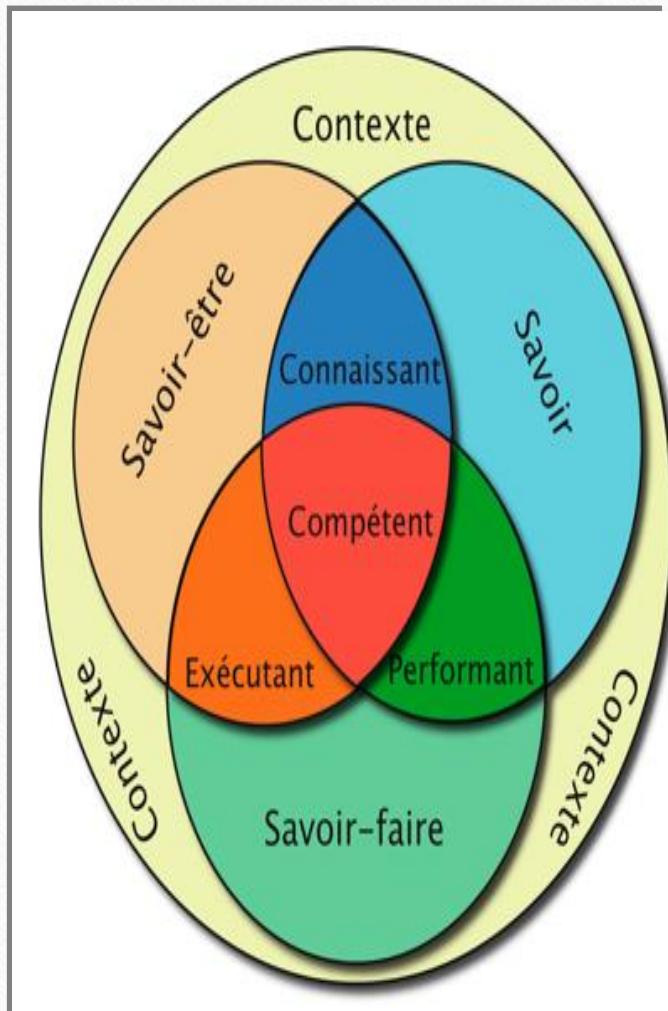
- Contenus disciplinaires à reproduire
- Se réfère exclusivement au comportementalisme

II. Définition de l'APC

- Une personne compétente est une personne qui **sait agir** avec pertinence dans **un contexte** particulier, en choisissant et en **mobilisant** un double équipement de **ressources** : ressources personnelles (connaissances, savoir-faire, qualités, culture, ressources émotionnelles ...) et ressources de réseaux (banques de données, réseaux documentaires, réseaux d'expertise, etc.). Savoir agir avec pertinence, cela suppose **d'être capable** de réaliser un ensemble **d'activités** selon certains **critères** souhaitables (Le Boterf, 1999, p. 38).

La compétence est la possibilité, pour un individu, de mobiliser de manière **intériorisée** un ensemble intégré de ressources en vue de résoudre une **famille** de situations-problèmes (Roegiers, dans Scallon, 2004, p. 105).

Une compétence est un **savoir-agir complexe** qui fait suite à l'intégration, à la mobilisation et à l'agencement d'un ensemble de **capacités** et **d'habiletés** (pouvant être d'ordre cognitif, affectif, psychomoteur et social) et de connaissances (connaissances déclaratives) utilisées efficacement, dans des situations ayant un caractère commun (Lasnier, 2000, p. 481).

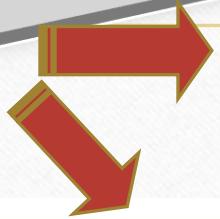


III. Principes de l'APC:

1. les ressources à mobiliser:

SAVOIR :

connaissances déclaratives
« le quoi et le pourquoi »



- **SAVOIR-FAIRE =**
connaissances procédurales
« le comment »

- **SAVOIR-ETRE:**
connaissances conditionnelles
« le quand et le pourquoi »

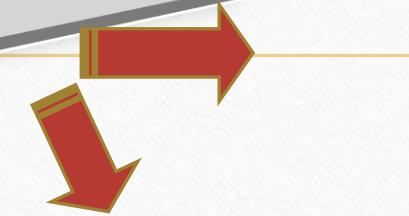
2. Types des connaissances et leurs fonctions:

Type	Fonction	Mode principal d'acquisition
Connaissances générales	Savoir comprendre	Éducation formelle Formation initiale et continue
Connaissances spécifiques sur l'environnement professionnel	Savoir s'adapter Savoir agir sur mesure	Formation continue et expérience professionnelle
Connaissances procédurales	Savoir comment procéder	Éducation formelle formation initiale et continue
Savoir-faire opérationnels	Savoir procéder Savoir opérer	Expérience professionnelle
Savoirs et savoir-faire expérientiels	Savoir y faire	Expérience professionnelle Formation continue

Savoir-faire relationnels	Savoir coopérer Savoir se conduire	Expérience sociale et professionnelle Formation continue
Savoir-faire cognitifs	Savoir traiter l'information Savoir raisonner	Éducation formelle formation initiale et continue Expérience sociale et professionnelle analysée
Aptitudes et qualités	Savoir s'engager	Expérience sociale et professionnelle Éducation
Ressources physiologiques	Savoir gérer son énergie	Éducation
Ressources émotionnelles	Savoir ressentir une situation Savoir capter des signaux faibles	Éducation Expérience

Principes de l'APC:

3. La compétence se désigne par ses aspects singulières:



a. la compétence est évolutive :

Elle n'est jamais achevée, elle se construit et se développe.

b. La compétence est contextualisée :

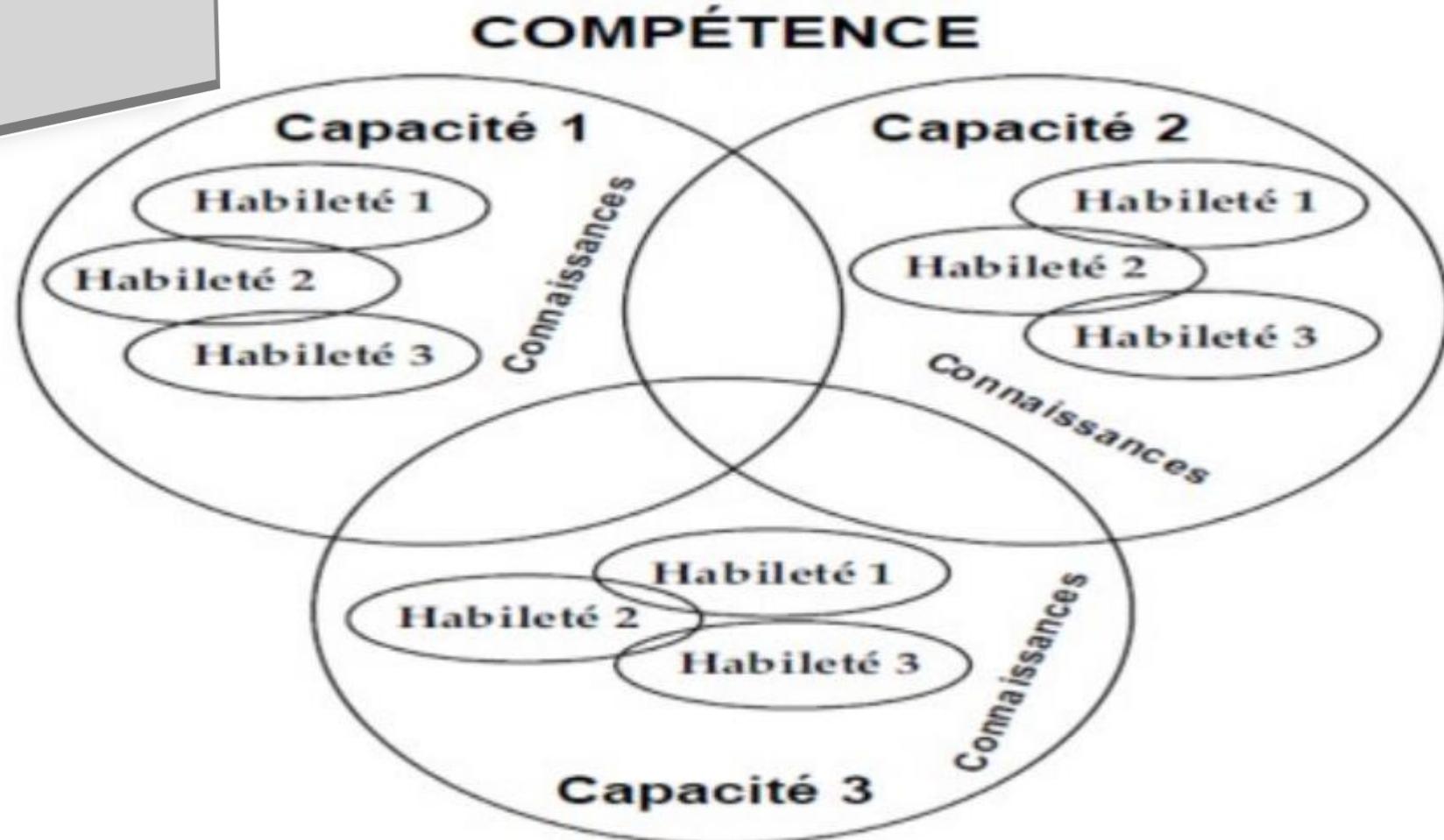
Elle est mise en œuvre à partir de contextes particuliers qui orientent l'action.

La compétence est adaptative:

Elle s'appuie sur une combinaison différenciée de ressources, ce qui permet de résoudre différents problèmes de la même famille de situations concernées.

Principes de l'APC:

4. La compétence se construit :



IV. Formuler la compétence:

A. Conditions générales:

- Se centrer sur un nombre restreint de compétences (5 à 10 au maximum).
- S'attacher au caractère englobant et intégrateur de la compétence.
- Ne retenir que des compétences qui pourront être développées et évaluées.
- Enoncer la compétence en commençant par un verbe à l'infinitif (compétence orientée vers l'action), suivi de compléments d'objet et circonstanciel.
- Il est primordial de s'assurer de la pertinence du choix et de la formulation explicite des compétences avant de passer aux acquis d'apprentissage.

IV. Formuler la compétence:

B. Conditions spécifiques:

- Décliner chaque compétence en quelques acquis d'apprentissage (AA).
- Privilégier la pertinence, plutôt que l'exhaustivité, en identifiant les AA qui seront considérés comme incontournables pour formuler des acquis d'apprentissage :
 - Verbes d'action signalant un niveau de maîtrise,
 - Centrés sur l'apprenant,
 - Formulés dans une perspective d'apprentissage contextualisés
 - Observables, évaluables.

V. les acquis d'apprentissage entre PPO et APC:

VI. les acquis d'apprentissage entre PPO et APC:

Pédagogie par Objectifs (PPO)

Approche par Compétences(APC)

On se centre sur des connaissances et des habiletés mesurables

L'accent est mis sur le savoir-agir.

Les situations d'évaluation sont standardisées

Les situations d'évaluation sont contextualisées.

On liste de ressources prédéterminées

Les ressources varient selon l'apprenant et le contexte

**L'approche est quantitative:
“mesurer” est le verbe qui la qualifie**

L'approche est quantitative et qualitative :
“apprécier” est le verbe qui la qualifie