

Ne jetons pas le « bébé » compétence avec l'eau du bain « socle commun »

L'idée n'est pas nouvelle. Il y a 30 ans on se battait pour mettre l'accent sur la méthodologie afin de fixer les connaissances factuelles et de réussir ses examens. Or, au cœur de la méthodologie : les compétences.

1- La situation (d'apprentissage) clé de voûte de la construction de sa pensée ?

On apprend des situations nous disent les psychologies du développement. On peut distinguer trois grands types de situations :

- situations de vie, de la famille à des cercles plus larges,
- situations de formation, de l'école à la formation continue,
- situations professionnelles.

Dans ces différentes situations que nous rencontrons dans les différents milieux que nous fréquentons, nous devons faire face à des problèmes qui pour être surmontés nécessitent la production de nouveaux schèmes ou la combinaison d'anciens schèmes en tout ou partie. C'est ce que j'appelle compétence laquelle donne la capacité à maîtriser des situations de même type. Il est évident que toutes les situations ne se valent pas en matière de développement. Notre histoire personnelle nous a fait croiser des situations plus ou moins constructives. Toutes les expériences n'ont pas la même richesse. Des situations de transformations de la réalité, de partie du monde sont éminemment porteuses de production de schèmes, de compétences. Elles vont amener à établir des relations entre le monde réel que constitue notre environnement et le monde symbolique patrimoine culturel de toute l'humanité. Transformant notre réalité nous enrichissons et opérationnalisons la parcelle de ce monde symbolique qui siège dans notre tête.

Vouloir progresser, développer sa pensée, sa personnalité, sa professionnalité... suppose d'aller au devant de nouvelles situations lesquelles nous confronteront à

des problèmes inédits, nous acculant à la production de compétences neuves.

Ce dynamisme sera favorisé par la prise de conscience que nous recelons en nous des ressources insoupçonnées produits de notre aventure singulière. Premier geste efficace s'interroger sur ces ressources et établir un lien entre certaines d'entre elles et le problème particulier auquel nous sommes confrontés.

Second geste opérationnel compléter ces ressources personnelles par des ressources extérieures éventuellement avec l'accompagnement d'un médiateur.

2- Ignorance des avancées scientifiques récentes ou volonté d'imposer des règles et des normes, niant les savoirs d'expérience (des enseignants comme des élèves) pour dominer les esprits ?

Quelques concepts-clés :

Situation (de travail)

Système complexe qui évolue et fait évoluer le sujet. Elle comprend :

- des objets (dont certains sont à transformer),
- des problèmes qu'elle supporte et pose,
- des acteurs mus par des enjeux.

Elle respecte unité de lieu (elle est contextualisée) et unité de temps enchaînent des événements orientant l'activité de l'acteur.

Sa maîtrise passe par des concepts pragmatiques qui souvent sont la prémonition de concepts scientifiques qui constitue l'armature théorique de la situation. Elle peut être finalisée par un schéma, un modèle qui précise les relations entre ces concepts (pragmatiques et scientifiques). C'est la structure conceptuelle de la situation. On apprend toujours des situations surtout si on y jette un regard réflexif.

Tâche

Une situation enchaîne différentes tâches définies par un but à atteindre donc une transformation à opérer, et les conditions dans lesquelles il doit être atteint.

On distingue la tâche prescrite et la tâche effective (travail réel).

Activité

Exécution de la tâche effective. Elle comporte :

- les actions (gestes) directement observables,
- l'activité mentale (théorème en actes, concepts pragmatiques) qui ne peut être saisie qu'à partir d'un entretien d'explicitation.

Schème

Empreinte dans le système cognitif d'un sujet par l'activité dans une classe de situations. Il(s) constitue(nt) le noyau dur d'une compétence.

Compétence

Combinaison d'images, de valeurs, de schèmes, d'attitudes... pour résoudre les problèmes rencontrés dans une situation.

Savoir d'action

Mise en mots d'une compétence afin d'en favoriser la prise de conscience.

Capacité

Performance attestée de la maîtrise d'une tâche obtenue à partir de la construction d'une compétence.

3- (Faire) comprendre le processus de développement plus important que les résultats à des évaluations standardisées gestionnaires

Le processus du développement s'enracine dans les situations de travail qui génèrent problèmes et tâches critiques et déclenchent l'activité de l'acteur. Pour faire face aux problèmes rencontrés celui-ci va combiner différentes ressources (images, valeurs, savoirs théoriques, schèmes...) qui constitueront la compétence. Cette dernière formulée par l'acteur avec l'aide d'un tiers (formateur, tuteur, chercheur, pair...) deviendra un « savoir d'action » plus conscient, moins incorporé à la personne. Certifiée par une performance dans la tâche, elle sera qualifiée de capacité. Ces savoirs d'action pourront être mis en relation avec des savoirs scientifiques dont les relations pourront être formalisées dans un modèle constituant la structure conceptuelle de la situation. La prise de conscience de cette structure favorisera, en toute connaissance de cause, une activité plus efficace.

4- Peut-on évaluer une compétence, traduction scientifique de notre notion de savoir-pouvoir ?

Ne pas confondre la capacité qui est le résultat (évaluable) et la compétence qui est le processus (formalisable).

La capacité est évaluable car elle se traduit par une performance dans une tâche donnée. La compétence, elle, est la combinaison de ressources mobilisées pour maîtriser cette tâche. Cette compétence qui donne la capacité à... peut être mise en mots, donc formalisée par un entretien d'explicitation. Cette formalisation pourra éventuellement révéler un chaînon manquant, une ressource absente. Cette mise à jour des composantes de la compétence pourra orienter une action d'étagage du formateur. L'étagage consiste à orienter le formé vers des ressources extérieures qui lui permettront d'enrichir la combinaison initiale personnelle donnant la capacité à... Donc une compétence ne s'évalue pas elle s'apprécie. Le mot évaluation dans son acception dominante tendrait à privilégier une modalité unique pour atteindre la capacité. Ceux dont l'expérience ne serait pas en accord avec la modalité retenue se retrouveraient en échec. Alors que la prise en compte de la réalité de la combinaison initiale, singulier et son enrichissement par une conduite d'étagage a plus de chance de donner la capacité. Là aussi le cheminement inductif a fait ses preuves. Plutôt partir de la tâche et de l'analyse des stratégies, mise en place pour la maîtriser que de présenter une procédure unique et de demander de l'appliquer. Une compétence se construit, se développe au fil des situations de même type mais ne se transmet pas d'une façon mécaniste.

Michel HUBER

Pour aller plus loin : Inventer des pratiques de formation, M. Huber (voir page 7)

BREVES

« Les compétences et l'Ecole... »

A lire absolument : le dossier du Café Pédagogique
<http://www.cafepedagogique.net/lesdossiers/Pages/103Compétences.aspx>

« Quelles pratiques pédagogiques à l'environnement vers un développement durable ? »

L'Institut Henri Wallon du GFEN, en partenariat avec la Fn Civam (mouvement d'éducation populaire), et le soutien du Conseil Régional d'Ile-de-France organise deux séminaires les 10-11 décembre et 22 janvier, puis les 15-16 avril et 25 juin, avec pour objet :

- de questionner les enjeux de l'éducation à l'environnement, la notion de Développement Durable ;
- d'analyser nos pratiques pédagogiques (à visée de sensibilisation et de prises de conscience) pour les rendre transférables à différents publics, dans différents contextes.

Plus d'infos www.gfen.asso.fr / 01 46 72 53 17