



**Formation par compétences:  
principes, approches et évaluation.  
Mieux la connaître pour mieux l'accepter.**

**Denis Savard  
Daniel Turpin**

**Communauté de recherche et d'entraide en éducation**



# Contenu de la présentation

1 La formation par compétences

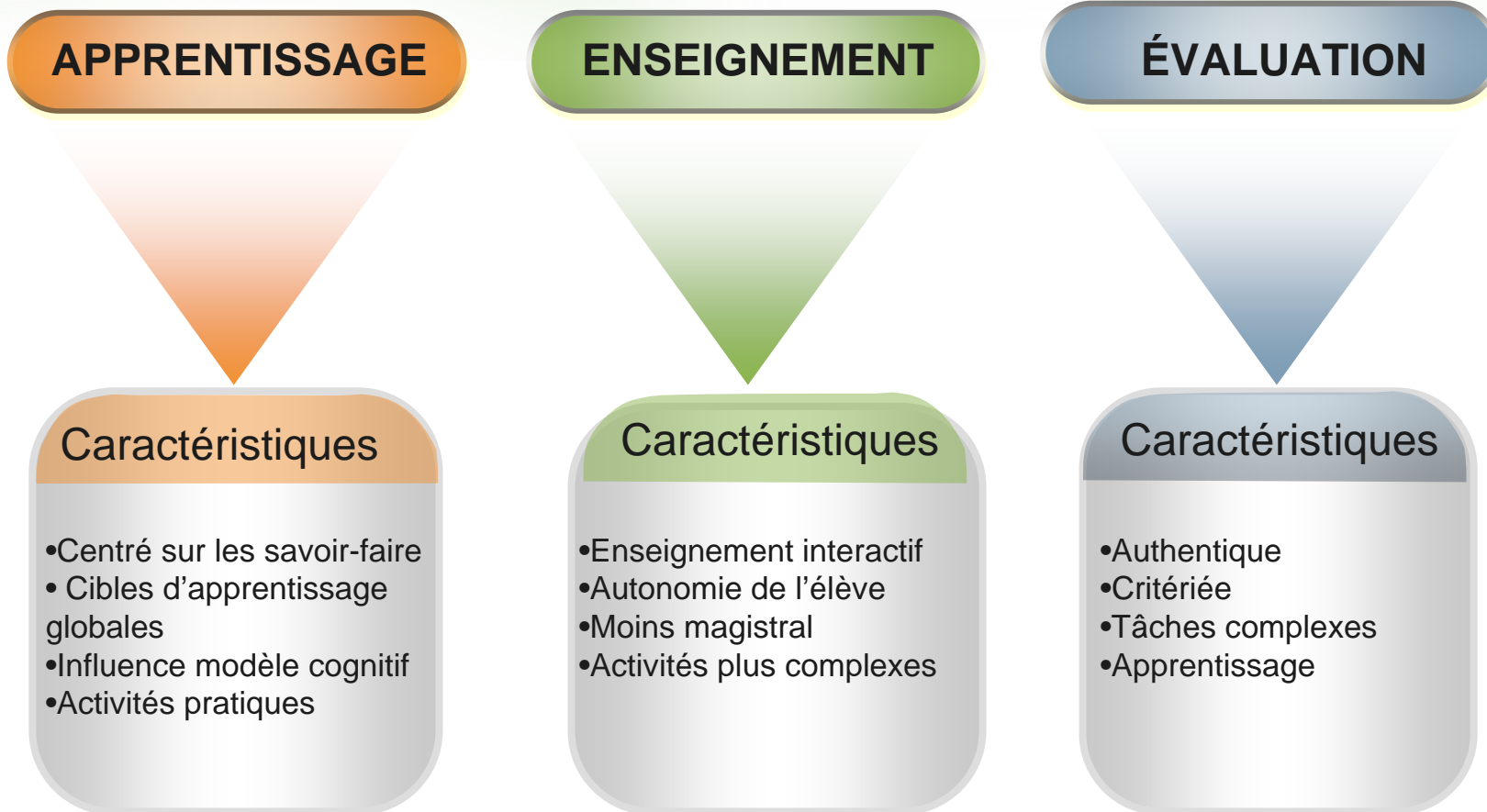
2 Compétences: une définition

3 Compétences: des caractéristiques

4 L'évaluation dans la formation par compétences



# 1. La formation par compétences



(Lasnier, 2000, p. 324)





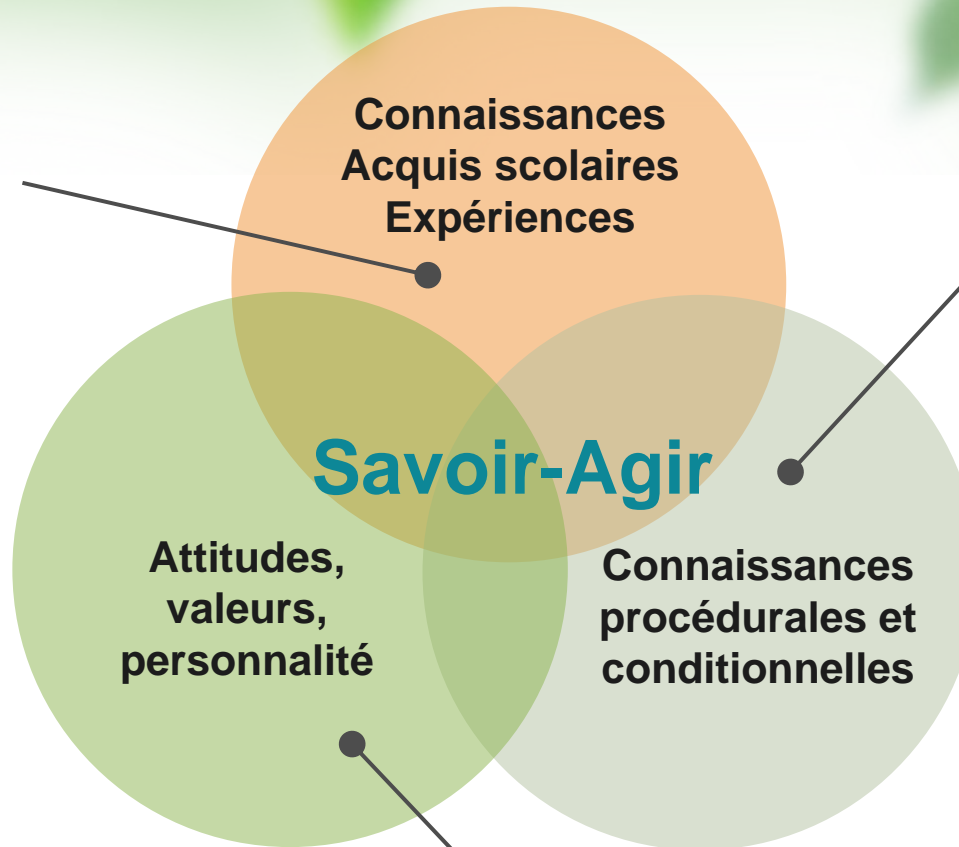
## 2. Compétence: une définition

- ❖ Plusieurs définitions... mais plusieurs similitudes.
- ❖ *Un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations*  
(Tardif, 2006, p. 22).



## 2. Compétence: une définition

**Savoir**



Connaissances  
Acquis scolaires  
Expériences

**Savoir-faire**

**Savoir-Agir**

Attitudes,  
valeurs,  
personnalité

Connaissances  
procédurales et  
conditionnelles

**Savoir-être**



## 2. Compétence: une définition

- ❖ Complexe: nécessite l'intégration de plusieurs éléments du savoir-agir.
- ❖ *mobilisation et la combinaison efficaces*:  
*l'appropriation et l'utilisation intentionnelles de contenus notionnels, d'habiletés intellectuelles et sociales (savoirs, savoir-faire et savoir-être)  
(Scallon, 2004,p.105).*



## 2. Compétence: une définition

### RESSOURCES

(MEQ, 200, p.5)

#### INTERNES

acquis scolaires

les expériences antérieures

les habiletés et centres  
d'intérêts de l'élève

#### EXTERNES

Pairs, professeurs

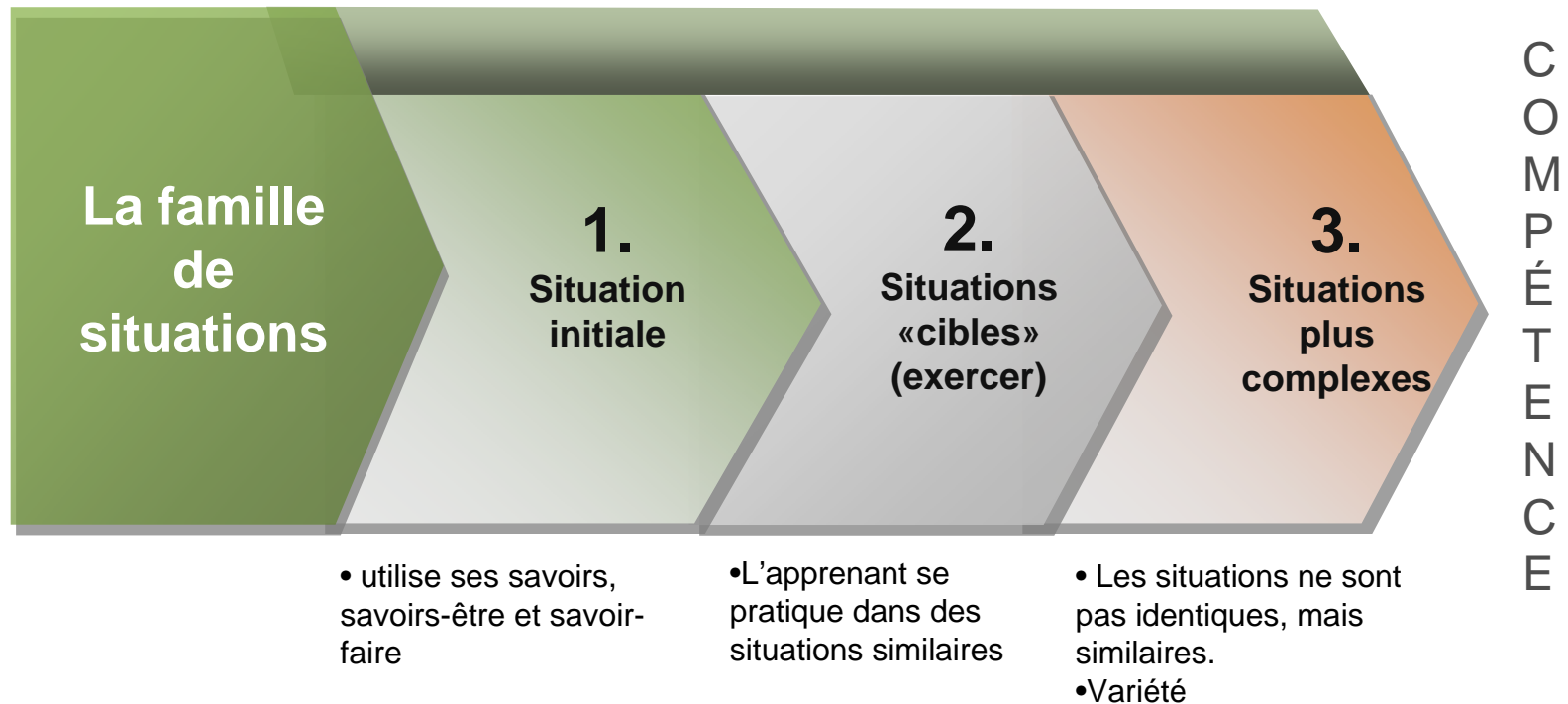
documents écrits et audiovisuels

Bibliothèque, télévision

CRÉÉ

## 2. Compétence: une définition

L'évolution à l'intérieur de la famille de situations





# 3. Compétence: des caractéristiques

(Tardif (2006) et Jonnaert et M'batika (2004) )

## • Caractère COMPLEXE

Chaque compétence résulte de l'organisation dynamique (complexe) de ses composantes plutôt que de la somme de ces dernières.

## • Caractère COMBINATOIRE

Chaque compétence prend appui sur une orchestration de ressources différenciées.

## • Caractère INTÉGRATEUR

Chaque compétence intègre une diversité de ressources. Ces ressources diffèrent d'un individu à l'autre.



# 3. Compétence: des caractéristiques

- Caractère DÉVELOPPEMENTAL

Chaque compétence se développe tout au long de la vie.

- Caractère CONTEXTUEL

Chaque compétence est mise en oeuvre dans des contextes qui orientent l'action.

- Caractère ÉVOLUTIF

Chaque compétence est conçue afin d'intégrer de nouvelles ressources et de nouvelles situations sans que sa nature soit compromise.



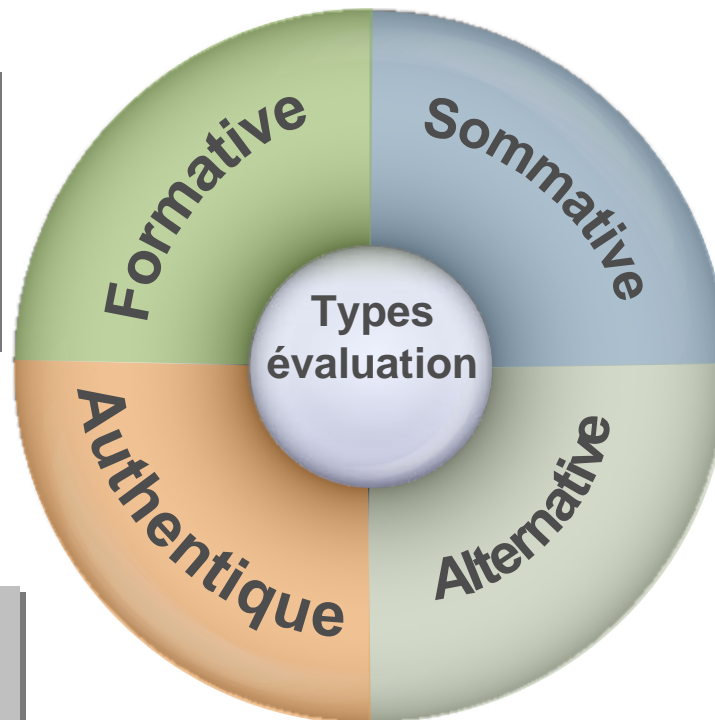
# 4. L'évaluation dans la formation par compétences

## Éval. formative

- Évaluation continue
- Pendant l'apprentissage
- Assure la progression
- La régulation (rétroaction+action)

## Éval. sommative

- Certifie le niveau de dvpt des compétences.
- Après



## Éval. authentique

- Vie courante
- Contextualisée
- Collaboration

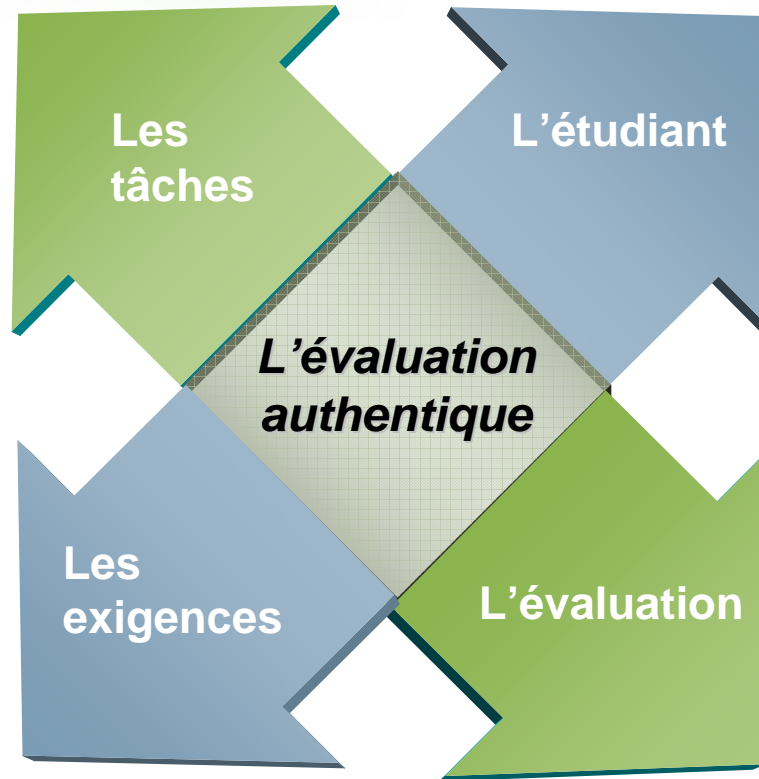
## Éval.alternative

- Opposée des éval.traditionnelles
- Exige réponses élaborées
- Journal de bord, Portfolio.



# L'évaluation authentique

Contextualisées  
Authentiques



Dvpt compétences  
Construit ses réponses  
Solidifie ses apprentissages

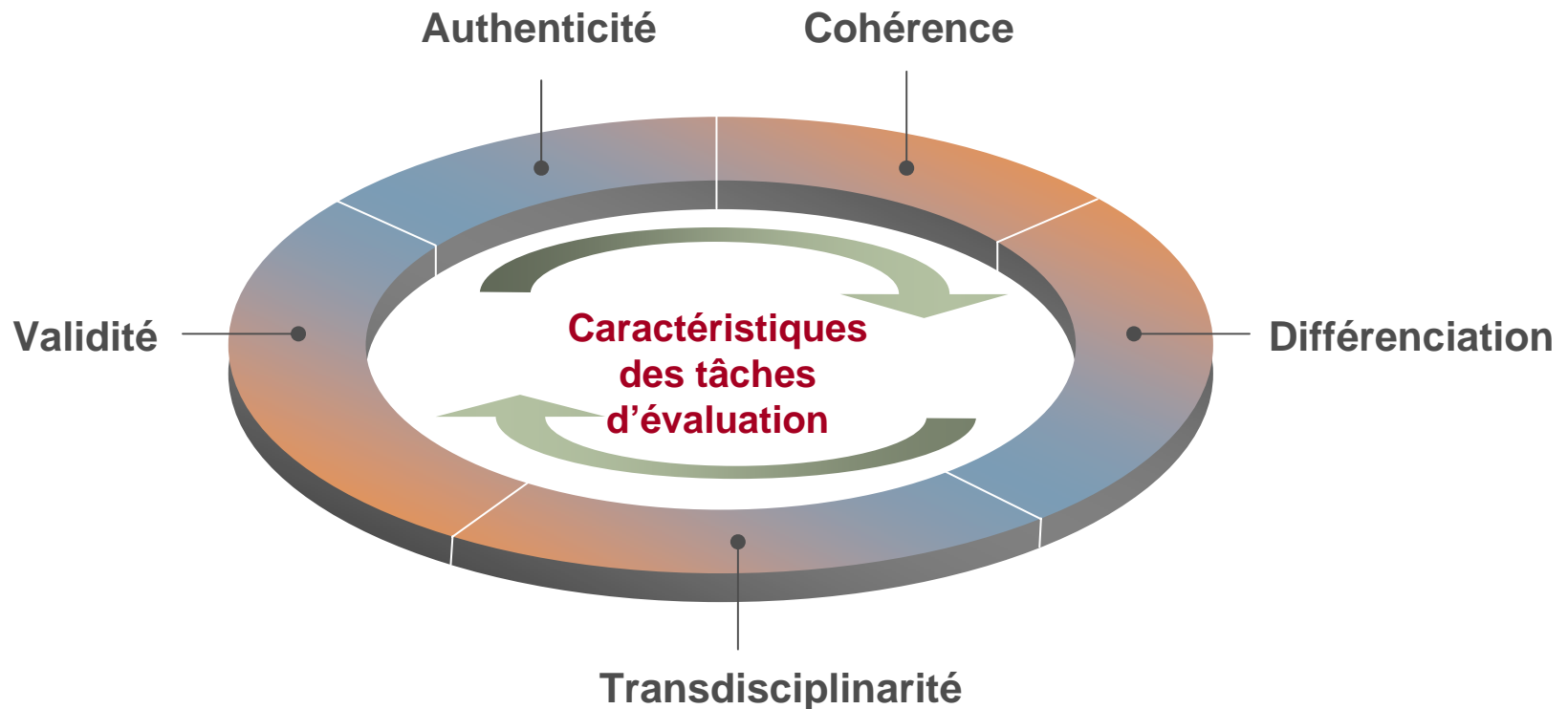
Temps de préparation

Autonomie  
Critères connus  
Plusieurs bonnes réponses



# Les caractéristiques des tâches complexes d'évaluation

- **Tâches complexes:** Tâches d'évaluation nécessitant l'utilisation et la mobilisation de plusieurs ressources (Tardif, 2006).





# Méthodes pour évaluer les compétences



- ❖ **Plusieurs méthodes pour évaluer les compétences:**
  - Le journal de bord
  - Les questions ouvertes (*open-ended questions*)
  - L'évaluation par les pairs
  - L'entrevue
  - Le projet de recherche
  - Le portfolio





# Le portfolio: des définitions

- ❖ « Dossier d'apprentissage »
- ❖ « [...] une collection limitée des travaux d'un élève ou d'un étudiant utilisée soit pour présenter ses meilleures réalisations ou soit pour démontrer la progression de ses apprentissages pour une période donnée » (Nitko, 2004, p.244).
- ❖ « Le portfolio est une collection de travaux d'un élève qui fait foi de sa compétence en gardant des traces pertinentes de ses réalisations. Les travaux sont sélectionnés en fonction des critères établis par l'enseignant et l'élève » (MEQ, 2002, p.11).





# Les types de portfolio

(Durand et Chouinard, 2006)



## De travail

- Recueil quotidien
- Travaux non sélectionnés
- Témoigne de la constance et de l'organisation



## De présentation

- Les meilleurs travaux
- Persévérance
- Goût du travail bien fait



## numérique

- Utilisation des TICS
- sons, photos, vidéos



## D'apprentissage

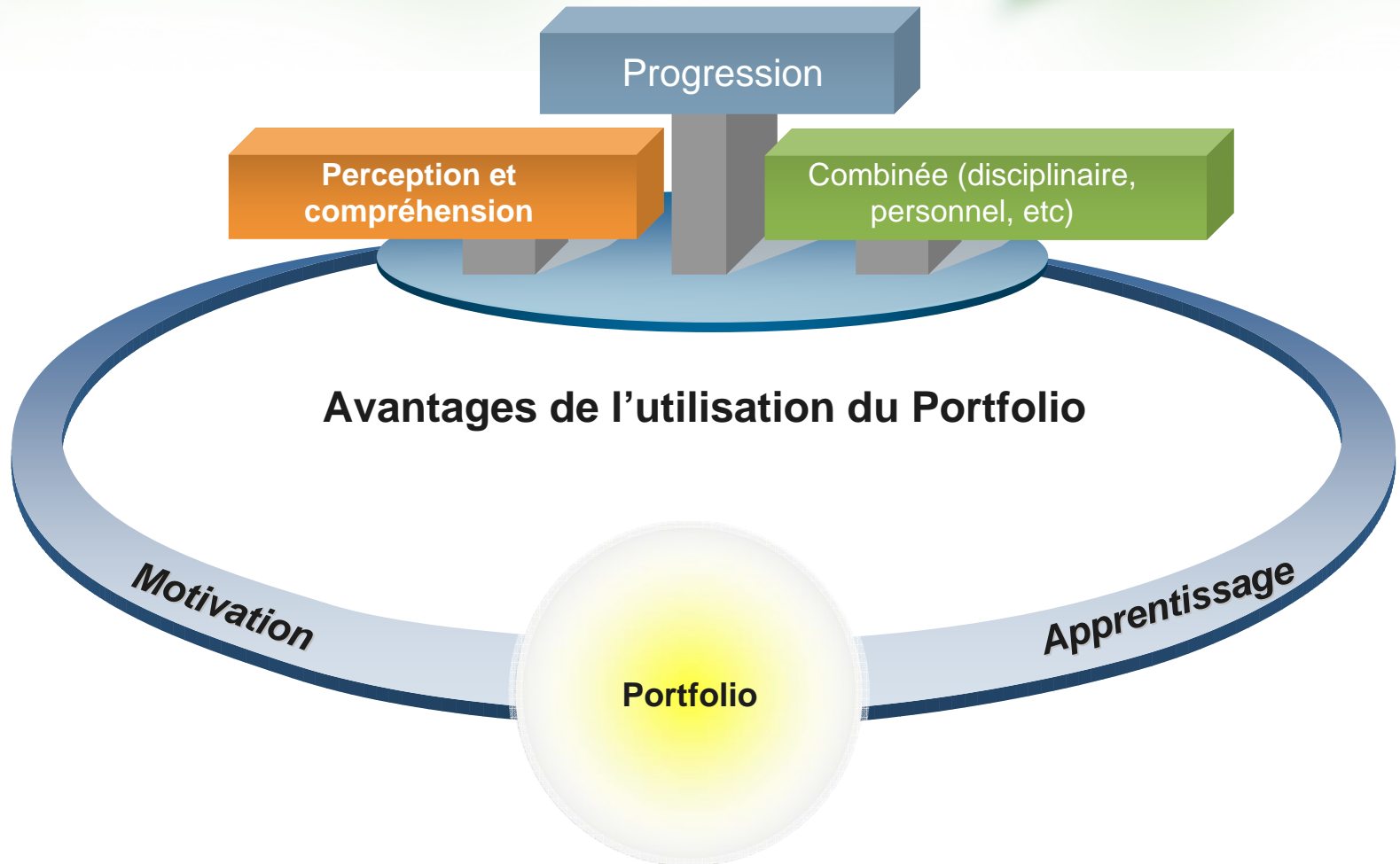
- Le plus répandu
- Participation, réflexion, jugement
- Sert à l'évaluation



**CRÉÉ**



# Les avantages du portfolio





# Conclusion

- ❖ La formation par compétences ne naît pas de son opposition avec la formation par objectifs.
- ❖ Elle suit la modernisation et l'évolution des apprenants.
- ❖ Remet en question plusieurs principes pédagogiques et évaluatifs.
- ❖ L'évaluation: la bête noire des enseignants.
- ❖ Reste à évaluer les programmes.





# Chercheurs

Équipe de chercheurs : Denis Savard, Daniel Turpin

## Denis Savard

### Professeur

Département des  
Fondements et  
pratiques en éducation,  
Tour des sciences de  
l'éducation, bureau 446,  
Université Laval,  
Québec (Québec),  
G1K 7P4

Téléphone : (418) 656-  
2131 poste 13037

[Denis.Savard@fse.ulaval.ca](mailto:Denis.Savard@fse.ulaval.ca)

## Daniel Turpin

### Consultant en mesure et évaluation

919 Avenue de Manrèse  
Québec (Québec),  
G1S 2W9

Téléphone : (418) 688-  
7862

[Daniel.turpin.1@ulaval.ca](mailto:Daniel.turpin.1@ulaval.ca)





# Merci!

Cette présentation peut être consultée sur le site  
<http://www.sites.fse.ulaval.ca/cree/>

**Communauté de recherche et d'entraide en éducation**



**CRÉÉ**

