

# Évaluer la compétence

## La compétence

Une représentation simple consiste à dire qu'un professionnel compétent a bénéficié de ses expériences passées pour mobiliser des ressources dans un but de performance. De plus, il sait faire face à des situations nouvelles qui exigent des adaptations selon les conditions effectives du terrain.

Pour évaluer, le lien avec l'expérience est incontournable.

Le professionnel ne doit pas seulement faire ce qui est strictement exigé de lui, il doit y « mettre du sien ». Son expérience lui donne cette capacité de se situer entre ce qui doit être fait, ce qu'il veut faire et ce qu'il peut faire.

Les questions essentielles sont les suivantes :

- Comment le professionnel intègre-t-il l'objectif et les conditions de sa réalisation ?
- Quelles opérations d'exécution met-il en œuvre ?
- Comment le professionnel contrôle-t-il son activité ?

## Intérêt pédagogique

Vygotski a montré la voie. L'évaluation des compétences ne peut s'arrêter à la mesure et à l'appréciation de l'état actuel du développement. Évaluer la réussite actuelle est nécessaire mais non suffisant. Qu'en est-il du potentiel de développement ? Que pourra réussir le professionnel dans d'autres situations, après la formation par exemple ?

Il est réducteur d'évaluer la

compétence avec des épreuves standardisées puisque l'enjeu est de tester ce que le professionnel saura faire dans d'autres conditions que celles de l'épreuve d'évaluation.

Les évaluateurs vont devoir s'investir dans la situation d'évaluation pour suggérer des problèmes nouveaux à résoudre. Il est entendu que l'évalué ne peut peut-être pas les résoudre seul, mais

le fera-t-il avec l'aide des experts ? Ils vont alors proposer des étayages de tous types et constater les réponses adaptatives.

Estimer le potentiel requiert ainsi de se situer dans la « zone proximale de développement ». Toute évaluation certificative de compétence est, encore et toujours, une opportunité de formation et de développement...

## Suggestions de mise en œuvre

Une épreuve d'évaluation de la compétence nécessite d'intégrer les évaluateurs dans la situation d'évaluation. Ils ne sont ni neutres ni extérieurs.

**Compléter les connaissances de l'évalué.** Les évaluateurs sont des tuteurs qui donnent à voir des connaissances partielles mais déterminantes pour la réussite. Ils apportent les ressources manquantes pour compléter l'apprentissage et obtenir la

performance. Ce qui est réussi une fois peut être réussi ailleurs...

**Suggérer des pistes d'action.** L'évalué est-il en capacité de les reconnaître et de s'en saisir pour résoudre le problème ?

**Faire varier les situations d'évaluation.** Après avoir testé les invariants, les évaluateurs recherchent les adaptations à de nouvelles situations, proches mais

différentes, « Et si... alors que feriez-vous ? », pour se situer à l'intérieur d'une classe de situations et non sur une situation singulière.

**Maîtriser le niveau de complexité de la situation d'évaluation.** Il s'agit d'estimer le rapport tâche / conditions de réalisation, le niveau de risque de l'activité et le caractère observable ou non de la performance.

## Auteurs de référence

Lev Vygotski  
Patrick Mayen  
Jérôme Bruner  
Gérard Vergnaud

## Indicateurs

Les évaluateurs utilisent un modèle de l'organisation de l'activité.

Ils ont énoncé leurs buts.

Ils peuvent dire ce qu'ils observent lorsqu'ils évaluent.

Ils utilisent des règles d'action explicites et couplées à leurs observations lorsqu'ils interviennent dans le déroulement de l'évaluation.

Ils sont capables de faire varier les caractéristiques du problème posé en évaluation. Ils peuvent ainsi se prononcer sur le caractère pronostique des compétences.

Fiche pratique  
Marc Nagels

[www.17marsconseil.fr/](http://www.17marsconseil.fr/)

30 novembre 2012