

Le podcast de la pédagogie de l'enseignement supérieur

De l'approche actionnelle au développement de compétences

Pour Jacques Tardif, professeur émérite de la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke, une compétence se définit comme « 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** ».

Si un savoir-faire peut s'exercer dans une situation de faible complexité, ce n'est jamais le cas d'un savoir-agir. Pour Tardif, savoir agir exige non seulement de savoir recourir aux bonnes ressources mais également de savoir les « placer en synergie et en interdépendance » en vue d'être efficace.

Scallon précise qu'un individu compétent doit pouvoir utiliser les diverses ressources auxquelles il a accès « de façon originale, voire inédite, par rapport au contexte dans lequel il [les] a acquise[s]. Et il doit également agencer, réorganiser, voire combiner, ces ressources en un tout cohérent ». (Scallon, 2015)

Selon Tardif (2017), c'est notamment le « **degré d'efficacité et de réflexivité** dans la mobilisation et la combinaison des ressources » [nos emphases] lors de certaines situations professionnelles qui permet de déterminer qu'une personne a atteint le niveau **compétent** dans son développement professionnel.

Famille de situations

« [L]a personne compétente peut non seulement agir adéquatement dans [une] situation spécifique, mais également dans toute une "famille" de situations partageant un caractère commun avec celle-ci. [...] Une personne compétente non seulement reconnaît la similarité entre diverses situations, mais elle sait également s'adapter aux nuances de chaque situation appartenant à une famille de situations semblables. (Basque, 2015) [...] A]utant dans les contextes de développement de programmes que de planification de situations d'apprentissage et de situations d'évaluation, la famille doit être clairement circonscrite et [...] les situations visées à l'intérieur de cette famille doivent être minutieusement déterminées. » (Tardif, 2006)

Le podcast de la pédagogie de l'enseignement supérieur

Afin de déterminer si un élément à développer ou à évaluer au sein d'un programme est bel et bien une compétence, on doit se demander s'il a les caractéristiques suivantes.

1. **Un caractère intégrateur**, car chaque compétence fait appel à une multitude de ressources de nature variée.
2. **Un caractère combinatoire**, car chaque compétence prend appui sur des orchestrations différenciées de ressources.
3. **Un caractère développemental**, car chaque compétence se développe tout au long de la vie.
4. **Un caractère contextuel**, car chaque compétence est mise en œuvre dans des contextes qui orientent l'action.
5. **Un caractère évolutif**, car chaque compétence est conçue afin d'intégrer de nouvelles ressources et de nouvelles situations sans que sa nature ne soit compromise. (Tardif, 2006)

Si l'élément à développer ou à évaluer possède toutes ces caractéristiques, alors il s'agit d'une compétence.

Sources

<https://www.usherbrooke.ca/ssf/veille/perspectives-ssf/numeros-precedents/decembre-2018/le-fin-mot-competence-selon-tardif/>

Scallon, Gérard, *Des savoirs aux compétences – Explorations en évaluation des apprentissages*, Éditions du renouveau pédagogique, Montréal, Canada, 2015, p. 41.

Tardif, Jacques, « Des repères conceptuels à propos de la notion de compétence, de son développement et de son évaluation » (chapitre 1), dans Pournay, Marianne, Tardif, Jacques, Georges, François (dir.), *Organiser la formation à partir des compétences. Un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur*, Louvain-la-Neuve, Belgique, De Boeck, 2017, p. 15-37.

Tardif, Jacques, *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement*, Montréal, Chenelière éducation, 2006, p. 26-35.