

Approche par compétences Impact sur les pratiques pédagogiques et l'offre de formation

Journée d'information
Beyrouth - 2 mai 2017

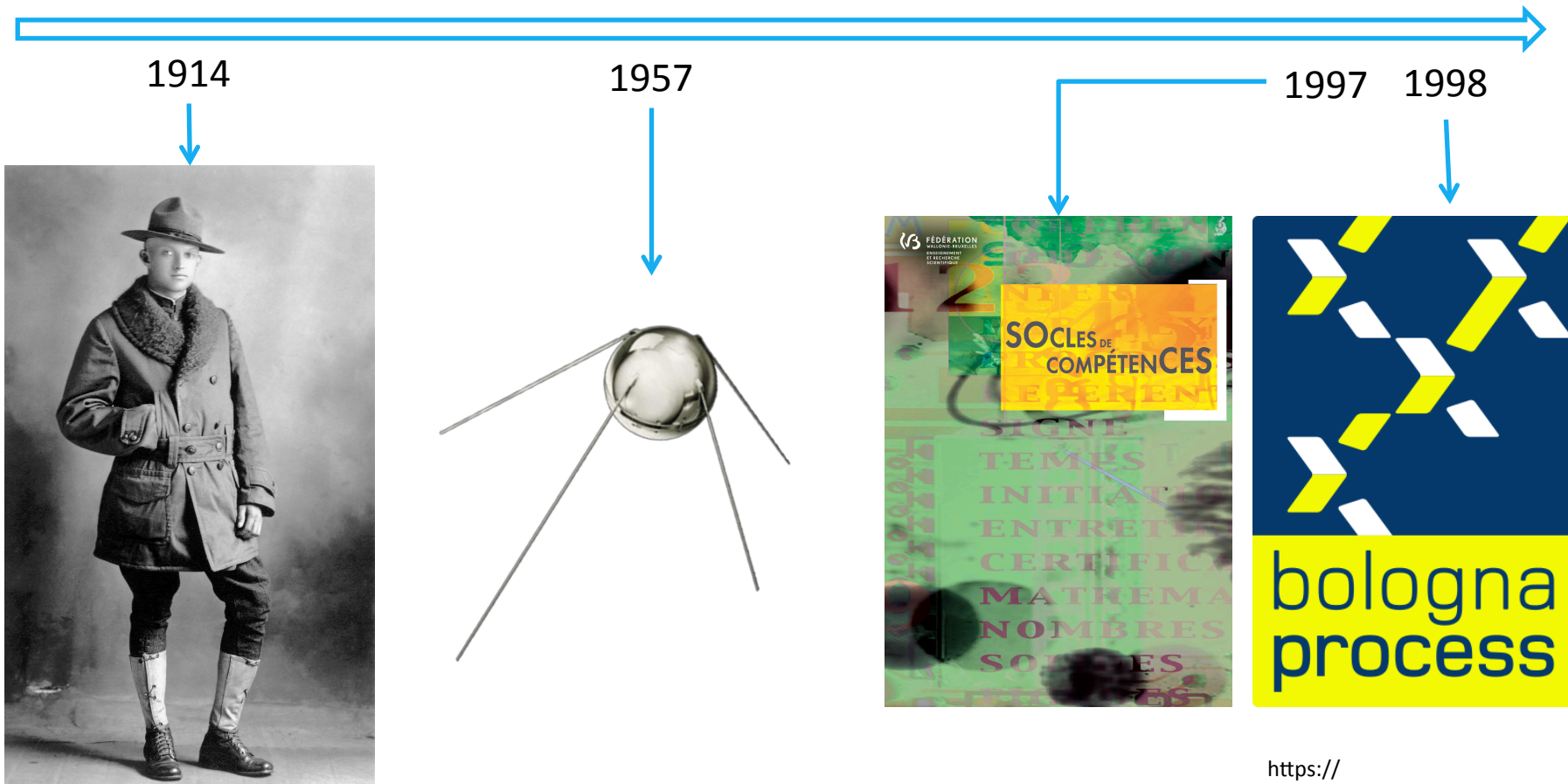
F. Georges (LabSET – uliège)

Plan

- **Au-delà** d'une **vision restrictive** de la **compétence**
- Entrer dans une **démarche compétence** (référentiel, charte, programme)
- **Impact** sur ses **pratiques d'enseignement**
- **Facilitateurs** et **freins** de **l'implantation** de **l'APC**

Au-delà d'une vision restrictive de la compétence

D'après Souto Lopez (2016, p. 135)



https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/e/ef/HAB_ww1_1918.jpg/800px-HAB_ww1_1918.jpg



<http://www.spoutnik.co/images/home/home-spoutnik-photo.png>



<http://leprof.be/wp-content/uploads/2015/07/socle.jpg>



<https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/6/60/Bologna-Prozess-Logo.svg/360px-Bologna-Prozess-Logo.svg.png>

Au-delà d'une vision restrictive de la compétence

D'après Souto Lopez (2016, p. 135)

Dans le domaine de l'enseignement, le mot **compétence** « *a servi à défendre des visions différentes de l'enseignement, de son rôle dans la société et de son organisation* :

- *production de main-d'œuvre qualifiée,*
- *démocratisation de l'enseignement,*
- *vision gestionnaire de l'enseignement.* »

Qu'est-ce qui explique le succès mondial du mot compétence dans le domaine de l'éducation ?

Eric Mangez (28 avril 2017)



Approche « bourdieusienne » : les **idées dominantes** sont celles des **groupes dominants** (interprétation que ne partage pas Mangez).

Qu'est-ce qui explique le succès mondial du mot compétence dans le domaine de l'éducation ?

Eric Mangez (28 avril 2017)



https://www.franceculture.fr/s3/cruiser-production/2016/12/e1b3cf35-933e-47c2-9539-3f66ceb0ae63/600x337_gettyimages-463667373.jpg

Approche systémique : La compétence est une **réponse à l'incertitude** qui caractérise notre société moderne (phase 2).

Proposer une réponse réfléchie...

Poumay, Georges & Tardif 2017 (à paraître)

Aux lacunes et limites des programmes morcelés selon un découpage par objectifs

- un **bas niveau de motivation** de l'étudiant,
 - absentéisme
 - engagement minimal
- **Peu de viabilité et de transférabilité des apprentissages conceptuels ou théoriques**
 - **Recours rarissime à des apprentissages antérieurs** pour planifier son action, la réguler en cours de réalisation et en faire une auto-évaluation réfléchie
- une **maîtrise fragile**, souvent simplificatrice, **de la complexité** dans les situations problématiques comme dans les situations de conception
- des **retombées insuffisantes** dans tout ce qui a trait
 - au jugement ou à la **pensée critique**
 - ainsi qu'aux **interactions collaboratives et coopératives** entre les personnes

S'ancrer dans un cadre conceptuel

Tardif, 2006





« 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)

Quelques question avant de se lancer dans l'APC

Georges (2017) d'après Bédard et Bécharde (2009)

- Vos **objectifs** sont-ils **clairs**, précis et **réalistes** ?
- Les **différents acteurs** de l'enseignement (enseignant, étudiant, tuteur, responsable) seront-ils **associés à votre projet** ?
- Les différents **acteurs** de l'enseignement partagent-ils une **même vision de l'apprentissage** ?
- Cette vision **rencontre-t-elle les principes** véhiculés par **l'approche par compétence** ?
- Les différents acteurs de l'enseignement sont-ils prêts à **s'engager progressivement dans un processus de négociation**, dans une démarche itérative ? Sont-ils prêts à entrer dans une **posture réflexive** ?
- Êtes-vous prêts à **vous donner le temps du changement** ?

Définir un compétence

- **Savoir agir...**
- ... avec les **critères** d'exigence suivants...  Composantes essentielles
- ... **dans le cadre des responsabilités professionnelles** suivantes ...  Familles de situations
- ... dans **des contextes de plus en plus complexes...**  Niveaux
- ... **qui** chacun **nécessitent** la maîtrise des **apprentissages critiques** suivants...  Apprentissages critiques

Banque-Finance

Explorer des opportunités de croissance externe

- Avec les critères d'exigence suivants
 - **En favorisant la création de valeur** pour L'Entreprise
 - En accord avec la stratégie de l'institution (recentrage, différenciation, complémentarité)
 - En s'adaptant à différentes cultures financières
- **Dans le cadre des responsabilités** professionnelles suivantes
 - **Membre du comité stratégique de la banque...**
- **Sur le plan national** qui nécessite les apprentissages suivants
 - Analyser le marché pour saisir les opportunités
 - Maitriser les aspects juridiques des prises de contrôle...
- **Sur le plan international qui nécessite les apprentissages** suivants
 - **Effectuer un « monitoring »** du projet...

Charte

- Un **savoir-agir complexe**...
 - Principe 1 : *Entraîner l'agir professionnel en situation authentique*
 - Principe 2 : *Organiser des trajectoires différenciées*
 - dans chaque cours (contrôle laissé à l'apprenant)
 - dans le programme (VAE, calendrier des stages)
- ... qui **mobilise et combine des ressources internes** ...
 - Principe 3 : *Soutenir un apprentissage en profondeur*
- ... qui mobilise et combine des ressources **externes** ...
 - Principe 4 : *Favoriser les collaborations*
- qui se **développe**
 - Principe 5 : *Guider*
 - Principe 6 : *informer sur le développement*

• Qui est **contextualisé**

• Qui mobilise et combine des ressources **d'une façon particulière**, unique, propre à chaque situation, à chaque apprenant

• Qui permet de **s'adapter à de nouvelles situations** en mobilisant de nouvelles ressources

• Qui **s'acquiert progressivement**, qui se développe dans le temps

Appropriation de la charte

Projet ADIP

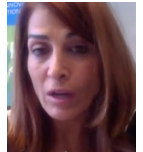
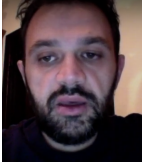
- Entraîner l'agir professionnel
=> **1 projet intégré par semestre**
- Individualiser
=> **VAE, Erasmus, 20% de cours à option**
- Favoriser les collaborations
=> **2 mois de stage**
- Guider
=> **Grille de progression**
- Informer sur le développement de compétences
=> **Portfolio**

Du référentiel au programme en passant par la charte

- **UE = Compétence** (Certica – uLiège)
=> Evaluation via portfolio
- UE = **Niveau de compétence** (Tourisme – UPE)
- UE = **Plusieurs compétences**
=> évaluation via SAE (ENTPE de Lyon)
- UE = **Plusieurs compétences** travaillées dans le cadre de **l'alternance**
=> évaluation via projet et portfolio (Ingénieur mécanique – UPE)
- UE1 + UE4 + U5 = **parcours de formation spécifique** selon
 - les **orientations professionnelles** (comptable, financier...) - CNAM
 - les **niveaux de développement des compétences** (assistant de gestion, responsable financier, expert financier) - CNAM

Changer de méthodes d'enseignement

Témoignages ADIP, 2017



- **Intégrer le savoir dans un contexte**, dans une situation - AUL
- **Intégrer les techniques dans activités complexes**
 - Non pas concevoir des balances de paiement, mais apprendre à les analyser pour proposer des politiques économiques – uStJoseph
 - Non pas étudier des ratios, mais apprendre à les utiliser – CNAM



<http://www.shelf5.com/wp-content/uploads/2013/02/cassoulet-ingredients-before-assembling.jpg>



<http://www.shelf5.com/wp-content/uploads/2013/02/cassoulet-duck-confit-pork-sausage.jpg>

Changer de méthodes d'enseignement

Témoignages ADIP, 2017



- Proposer aux étudiants des **simulations proches de situations authentiques**

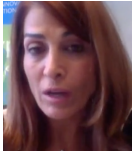
- Simulation d'une **salle de marché** – CNAM
- **Présentation d'un projet d'entreprise** devant un jury de professionnel – CNAM



https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/thumb/4/40/RVS_Handelsraum.jpg/1920px-RVS_Handelsraum.jpg

Changer de méthodes d'enseignement

Témoignages ADIP, 2017



- Les considérer les **étudiants comme des partenaires**
 - Leur demander de **traiter une problématique réelle avec un chef d'entreprise - CNAM**



<http://campus-montreal.ca/wp-content/uploads/2014/11/Midi-échange-étudiants-oct2014.jpg>

Changer de méthodes d'évaluation

Témoignages ADIP, 2017



Évaluer à un temps T ne suffit pas !

Ne plus limiter l'évaluation à la présentation orale, mais **évaluer aussi la démarche**, les apports de chacun, le temps dédié à la tâche notamment via un WIKI - CNAM



En matière d'évaluation, le résultat ne suffit pas !

Scallon, 2015, p. 97

Tous les résultats n'informent pas sur la compétence



http://cdn.laerdal.com/images/ban/fullsize/b491_124_NEW_QCPR_RA.jpg

Il faut aussi prendre en compte

Scallon, 2015, 100-102

- la **démarche** empruntée par l'individu
- la **diversité des situations** rencontrées
- sa **progression** (Tardif, 2006)
- son **regard critique** sur ses actions (Le Boterf, 2011)

Être compétent c'est **agir** avec compétence et **être conscient** de la démarche empruntée (Le Boterf, 1998)

Conditions de réussite de l'implantation de l'APC

Témoignages ADIP, 2017



- *Pousser les supérieurs à accepter le changement et à prendre les décisions* – uStJoseph
- *Bousculer les administratifs* – uStJoseph



- **Créer une interface** entre le **monde du travail** et le **monde académique** notamment **pour définir les compétences** - uSenghor

Conditions de réussite de l'implantation de l'APC

Témoignages ADIP, 2017

Bousculer les enseignants et professionnels



- les aider à dépasser les idées reçues pour
 - entrevoir **l'expérience** comme **lieu d'apprentissage**
 - uStJoseph



- *Théorie de l'action* doit devenir une partie intégrante de la formation universitaire - uBalamand
- La *connaissance* comme le *résultat* normal de la *pratique* et de la *théorie* dans une dialectique continue - UBalamand



Conditions de réussite de l'implantation de l'APC

Témoignages ADIP, 2017

Bousculer les enseignants et professionnels



- s'ouvrir aux **modalités évaluations de compétences en situations complexes** (Kolmos, A., Holgaard, J., & Du, X. (2009) sur la validité et l'efficacité de la PPP et de l'APP; Naccache et al. (2006) sur la validité de l'évaluation par portfolio) - uAlexandrie



Conditions de réussite de l'implantation de l'APC

Témoignages ADIP, 2017

- Prendre le temps de former les enseignants et professionnels



- À la rédaction d'un **syllabus** en accord avec l'APC – uStJoseph

- À la transformation des **résultats d'apprentissage** (Knowledge, skills and attitudes) **en compétences** en se focalisant sur les situations professionnelles – NDU



- À **l'identification** des **compétences** travaillées dans les **situations d'apprentissage et d'évaluation** - NDU

Conditions de réussite de l'implantation de l'APC

Témoignages ADIP, 2017



- Instaurer un **centre pédagogique** – uBalamand



- Permettre aux volontaires de tenter de **vivre l'APC avant d'en faire une règle générale**
- Intégrer les enseignants aux **recherches-actions transdisciplinaires**
 - sur la scénarisation de APC, sur les TIC et APC, sur les sciences et APC... - uBalamand
- Créer une **prise de conscience de l'importance de l'innovation** – uBalamand

Conditions de réussite de l'implantation de l'APC

Témoignages ADIP, 2017



- **Trouver** des **collaborateurs** (entreprise et tuteurs)
 - **en nombre** (pour répondre à la massification des étudiants)
 - et **de qualité** (qui partagent les mêmes exigences que le corps académique) – uAlexandrie



<https://www.actionfirst.fr/formation/images/formation-tuteur-action-first.jpg>

Autres leviers en guise de conclusion

Poumay, Tardif & Georges 2017 (à paraître)

- Désignez un **pilote** du changement
- Prévoyez un **accompagnement** par une personne expérimentée sur le plan pédagogique
- Impliquez les **étudiants**
- Placez **l'apprentissage** au cœur des décisions
- **Échangez** entre enseignants
- Tolérez des **zones de flou**
- Soyez **pragmatiques, économes** et **audacieux**

Ressources

- Bédard, D. & Béchar, J.P. (2009). Quelques conditions pour un curriculum en développement au supérieur. Dans D. Bédard et J.P. Béchar (ed.) *Innover dans l'enseignement supérieur* (pp. 249-266). Paris, France : Presses Universitaires de France.
- Kolmos, A., Holgaard, J., & Du, X. (2009). Transforma?on du curriculum : vers un apprentissage par problèmes et par projets. In D. B.dard & J.-P. B.chard (Eds.), *Innover dans l'enseignement supérieur* (pp. 151-166). Paris: Presses universitaires de France.
- Le Boterf, G (2011). Qu'est-ce qu'une professionnel compétent ? Comment développer son professionnalisme? *Pédagogie collégiale*, 24, 2, 27-31.
- Mangez, E (28 avril 2017). L'approche par compétences dans le champ de l'enseignement qualifiant et de la formation professionnelle. Présentation au colloque du Conseil de l'Education et de la formation, Bruxelles.
- Naccache N., Samson L., Jouquan J. (2006). Le portfolio en éducation des sciences de la santé : un outil d'apprentissage, de développement professionnel et d'évaluation in *Pédagogie médicale* vol. 7, 2:110-127

Ressources

- Poumay, M. & Georges, F. (à paraître). Construire M. un référentiel et une grille de programme : quelques balises. Dans M. Poumay, F. Georges & J. Tardif (ed.). *La compétence comme savoir-agir complexe : un cadre puissant pour la construction de programmes ambitieux*. Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck.
- Scallon, G. (2015). *Des savoirs aux compétences*. Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck.
- Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences : Documenter le parcours de développement*. Montréal, Canada : Chenelière Education.

Merci pour votre attention
A vos questions...

Fr.Georges@ulg.ac.be

[https://orbi.ulg.ac.be/simple-search?
query=U182600](https://orbi.ulg.ac.be/simple-search?query=U182600)