

	<p>Université Saint-Joseph - Beyrouth Session d'initiation <u>Beyrouth, le 1^{er} mars 2012</u></p> <p>L'approche par compétences à l'université</p> <p>M. Romainville <i>marc.romainville@fundp.ac.be</i></p>
--	---

<p>1. Sources 2. Compétence 3. APC 4. Avantages 5. Conclusion</p>	<p>Université Saint-Joseph - Beyrouth Session d'initiation <u>Beyrouth, le 1^{er} mars 2012</u></p> <p>L'approche par compétences à l'université</p> <p>M. Romainville <i>marc.romainville@fundp.ac.be</i></p>
---	---

	<h1>1. Les sources</h1>
<ul style="list-style-type: none"> 1. Sources 2. Compétence 3. APC 4. Avantages 5. Conclusion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insatisfactions <i>internes</i> quant aux acquis <ul style="list-style-type: none"> • savoirs morts et volatiles • savoirs peu intégrés et peu mobilisables ▪ Nouvelles demandes <i>externes</i> de la «société de la connaissance» <ul style="list-style-type: none"> • développement de compétences de haut niveau (ressources cognitives), au-delà de la fonction de signal et de filtre du diplôme

	<h2><i>Exemple : enquête auprès des diplômés (Paul & Suleman, 2005)</i></h2>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qu' estiment avoir acquis durant leurs études? ▪ Existe-t-il un écart ressenti, en début de carrière, entre leurs acquis et les compétences requises par le monde du travail? ▪ Identification d' acquis « sous-produits » en termes de compétences <ul style="list-style-type: none"> • résoudre des problèmes • travailler sous pression • prendre des responsabilités et des décisions • gérer son temps • planifier, coordonner et organiser le travail

	<h1>1. Les sources</h1>
<ul style="list-style-type: none"> 1. Sources 2. Compétence 3. APC 4. Avantages 5. Conclusion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Insatisfactions <i>internes</i> quant aux acquis <ul style="list-style-type: none"> • savoirs morts et volatiles • savoirs peu intégrés et peu mobilisables ▪ Nouvelles demandes <i>externes</i> de la «société de la connaissance» <ul style="list-style-type: none"> • développement de compétences de haut niveau (ressources cognitives), au-delà de la fonction de signal et de filtre du diplôme • meilleure visibilité des acquis (<i>learning outcomes</i>) : employabilité, mobilité, VAE, accréditation, cohérence pédagogique...

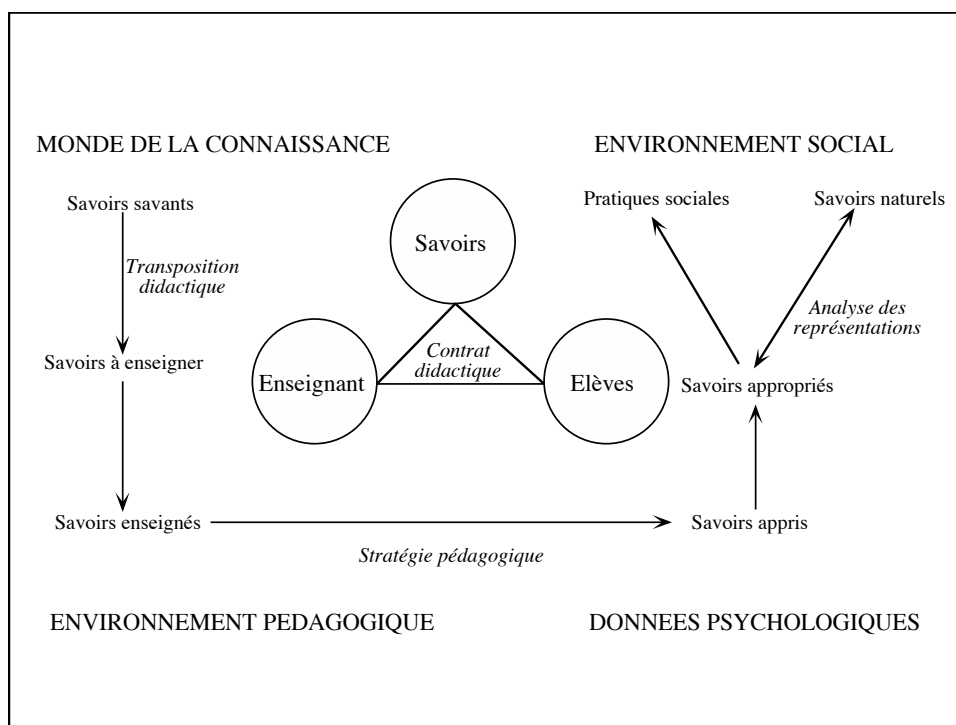
	<h1>2. La compétence</h1>
<ul style="list-style-type: none"> 1. Sources 2. Compétence 3. APC 4. Avantages 5. Conclusion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compétence ? « aptitude à mettre en œuvre un ensemble organisé de savoirs, de savoir-faire et d'attitudes permettant d'accomplir un certain nombre de tâches » « <i>Savoir, et ne point faire usage de ce qu'on sait, c'est pire qu'ignorer</i> » (Alain)

	<h2>2. La compétence (II)</h2>
<ul style="list-style-type: none"> 1. Sources 2. Compétence 3. APC 4. Avantages 5. Conclusion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trois traits fondamentaux <ul style="list-style-type: none"> • réseau intégré de ressources cognitives, socioaffectives et sensorimotrices • orientées vers l' action : leur apprentissage n' a de sens que si l' élève se montre apte à les mobiliser • relatives à une situation ou une famille de situations

	<h2>2. La compétence (III)</h2>
<ul style="list-style-type: none"> 1. Sources 2. Compétence 3. APC 4. Avantages 5. Conclusion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La compétence ne tourne pas le dos au savoir, à la culture, voire à la pensée... ▪ Au contraire, elle cherche à développer des savoirs vivants, des outils pour penser et pour agir, dans la formation et en dehors. ▪ Elle retrouve même le sens premier du savoir en tant que constructions humaines et sociales en réponse à des questions et des interrogations.

	<h2>2. La compétence (IV)</h2>
<ul style="list-style-type: none"> 1. Sources 2. Compétence 3. APC 4. Avantages 5. Conclusion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ « Alchimie étrange » de la compétence et de sa mobilisation <ul style="list-style-type: none"> • concept à triple face : savoirs, savoir agir et vouloir agir • les ressources s'enseignent, mais la compétence s'entraîne • part irréductible du sujet et de sa réflexion en situation • rapports complexes entre compétence et ressources

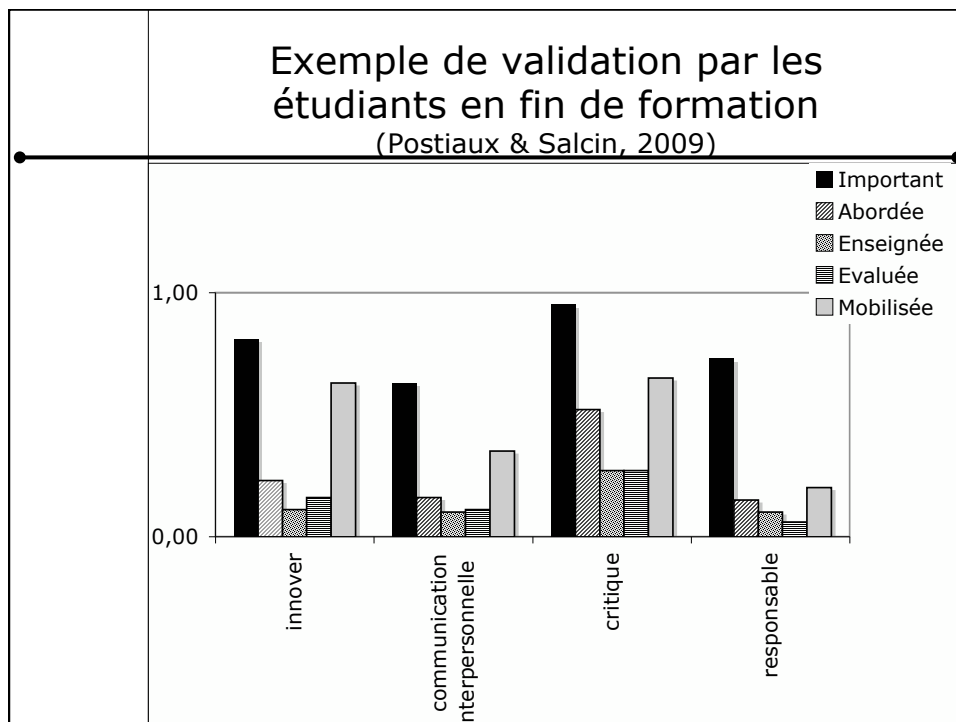
	<h2>3. L'approche par compétences</h2>
<ul style="list-style-type: none"> 1. Sources 2. Compétence 3. APC <li style="padding-left: 20px;">Inversion <li style="padding-left: 20px;">Référentiel <li style="padding-left: 20px;">Programme <li style="padding-left: 20px;">Méthodes <li style="padding-left: 20px;">Évaluation 4. Avantages 5. Conclusion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Un inversion de la logique didactique classique



<h2>3. L' APC (II)</h2>	
<ul style="list-style-type: none"> 1. Sources 2. Compétence 3. APC <li style="padding-left: 20px;">Inversion <li style="padding-left: 20px;">Référentiel <li style="padding-left: 20px;">Programme <li style="padding-left: 20px;">Méthodes <li style="padding-left: 20px;">Évaluation 4. Avantages 5. Conclusion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Référentiel de compétences <ul style="list-style-type: none"> • Clé de voûte de l' architecture d' une approche 'programme' par compétences <ul style="list-style-type: none"> ◆ ↔ logique additive de <i>cours atomisés</i> ◆ ↔ logique des <i>contenus</i> ou <i>dispositifs</i> • Opération complexe et conflictuelle <ul style="list-style-type: none"> ◆ flou de la compétence ◆ confort de l'ignorance ◆ difficulté à isoler les compétences effectivement ciblées des compétences prérequisés, fantasmées, publicitaires... • Ne doit donc pas se réduire à une liste <ul style="list-style-type: none"> ◆ justifier les découpages ◆ énoncer les renoncements

	<h2>3. L' APC (III)</h2>
<ul style="list-style-type: none"> 1. Sources 2. Compétence 3. APC <li style="padding-left: 20px;">Inversion <li style="padding-left: 20px;">Référentiel <li style="padding-left: 20px;">Programme <li style="padding-left: 20px;">Méthodes <li style="padding-left: 20px;">Évaluation 4. Avantages 5. Conclusion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Référentiel de compétences (suite) <ul style="list-style-type: none"> • Degré de généralité adéquat <ul style="list-style-type: none"> ◆ <i>synthétique</i> → cible collective lisible et opérationnelle ◆ <i>précis</i> → cible signifiante et qui oriente l' action (situations emblématiques, indicateurs) • Déborde les référentiels « métiers » <ul style="list-style-type: none"> ◆ diversité et mutations des métiers ◆ spécificités des finalités de la formation

	<h2>3. L' APC (IV)</h2>
<ul style="list-style-type: none"> 1. Sources 2. Compétence 3. APC <li style="padding-left: 20px;">Inversion <li style="padding-left: 20px;">Référentiel <li style="padding-left: 20px;">Programme <li style="padding-left: 20px;">Méthodes <li style="padding-left: 20px;">Évaluation 4. Avantages 5. Conclusion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Référentiel de compétences (suite) <ul style="list-style-type: none"> • Méthode d'élaboration <ul style="list-style-type: none"> ◆ Éviter jargon et découpage alambiqué et sans fin ◆ Recueillir de l'information sur les finalités en termes de mobilisation <ul style="list-style-type: none"> – <i>enseignants</i> : plans de cours, incidents critiques, situations emblématiques... – <i>diplômés</i> : compétences acquises, manquantes... – référentiels <i>métiers</i> ◆ Synthèse par un groupe de travail ◆ Validation à plusieurs sources : enseignants, étudiants, anciens, employeurs...



Histoire de l'art et archéologie (1^{er} cycle)

1. Compétences prioritaires visées et développées en cours de formation

- Une compétence d' **observation**, de **description** et d' **expression correcte** d' une œuvre d' art considérée comme inédite, de manière autonome, c' est-à-dire, sans recours à des études préalables, en ayant puisé les données nécessaires dans des savoirs antérieurement acquis.
- Une compétence **chronologique**, avoir la « notion du temps », c' est-à-dire la faculté de dater, de situer dans une période, dans un style
- Une compétence **méthodologique** : recherche des sources, utilisation d' instruments scientifiques, analyse matérielle, technique, iconographique, stylistique, etc. des œuvres.
- Une compétence **technique** : photographie, relevés d' objets et de terrain, gestion de fichiers informatisés, recherches critiques sur Internet, etc.
- Une compétence en **langues étrangères** (évaluées en version), avec l' objectif de pouvoir comprendre des articles scientifiques.



3. L'APC (V)

1. Sources
2. Compétence
3. APC
 - Inversion
 - Référentiel
 - Programme**
 - Méthodes
 - Évaluation
4. Avantages
5. Conclusion

▪ Retour sur le *programme*

• collectif

- ◆ réexamen de la **cohérence** et des **articulations**
- ◆ recentrage sur l'**essentiel**
- ◆ aménagements selon les **redondances** et les **lacunes**

• individuel ou d'équipe

- ◆ réexamen et réécriture de chaque **plan de cours**
- ◆ **aménagements** des cours

	<h2>3. L' APC (VI)</h2>
<ul style="list-style-type: none"> 1. Sources 2. Compétence 3. APC <ul style="list-style-type: none"> Inversion Référentiel Programme Méthodes Évaluation 4. Avantages 5. Conclusion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Retour sur les <i>méthodes</i> <ul style="list-style-type: none"> • Méthodes « compétence compatibles » <ul style="list-style-type: none"> ◆ l' étudiant est confronté à des tâches complexes et ouvertes ◆ .. qu' il ne peut résoudre qu' en mobilisant des ressources ◆ retour réflexif (transfert) ◆ « valse à trois temps » • Exemples : apprentissages par projets, par problèmes, jeu de rôle, simulation, méthode des cas...

	<h2>Exemple : le jeu de rôle¹</h2> <p><i>(cours de Sciences politiques sur les relations internationales)</i></p>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Lecture individuelle d' un texte sur la problématique de la sécurité en Relations internationales ▪ Préparation du jeu <ul style="list-style-type: none"> • séance extraordinaire de l' Assemblée de la Santé, au siège de l' Organisation Mondiale de la Santé • but = définir une politique commune de lutte contre la pandémie de grippe A H1/N1 • 17 rôles (directeur OMS, Ministre...) dont les enjeux sont précisés dans une fiche ▪ Jeu de rôle ▪ Débriefing, synthèse et rapport aux concepts <p>¹ http://www.fundp.ac.be/det/spu/revue-reseau</p>

3. L'APC (VII)

1. Sources
2. Compétence
3. APC
Inversion
Référentiel
Programme
Méthodes
Évaluation
4. Avantages
5. Conclusion

▪ Retour sur *l'évaluation*

- **clé de voûte** des pratiques étudiantes !
- **méthodes congruentes**
 - ◆ évaluation **collective** de la maîtrise de **ressources** et de leur **mobilisation**
 - ◆ **tâches** complexes et ouvertes, voire en situation, réelle ou fictive
 - ◆ en associant le **continu** et le **formatif** au **certificatif** (ex. : **(e)portfolio** collection de travaux d'un étudiant qui fait foi de ses compétences acquises en gardant des traces pertinentes de ses réalisations)

[Exemple Médecine: Stations d'évaluation formative]

- 4 stations pendant les 2^{ème} et 3^{ème} années (« pré-cliniques ») des études en médecine
- Simulations d'une consultation médicale avec des « patients standardisés »
- Observation directe avec grilles d'évaluation par un superviseur clinique et par le patient
- Feedback personnalisé par le superviseur; formulation d'objectifs personnalisés par l'étudiant pour la prochaine fois
- Feedback collectif à l'ensemble des étudiants
- Lien avec évaluation sommative/certificative: participation aux stations formative exigée pour l'inscription aux examens

Université de Genève, L. Allal, à paraître

	<h2>4. Avantages</h2>
<ul style="list-style-type: none"> 1. Sources 2. Compétence 3. APC 4. Avantages 5. Conclusion 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ L'étudiant et la mobilisation de ses savoirs au centre de la formation ▪ Une explicitation du contrat didactique <ul style="list-style-type: none"> • autonomie • réussite et démocratisation ▪ Une meilleure motivation des étudiants (sens et cohérence) ▪ Une meilleure lisibilité des acquis, pour l'étudiant, les partenaires et l'employeur

	<h2>5. En guise de conclusion</h2>
<ul style="list-style-type: none"> 1. Sources 2. Compétence 3. APC 4. Avantages 5. Conclusion 	<p>« Il ne faut pas se leurrer : si les diplômes courent après les compétences requises par les entreprises, ils perdront leur raison d'être. Ce que l'entreprise attend des diplômés est de garantir le professionnalisme et la capacité de résolution des problèmes. Il s'agit de donner des repères qui ont des contenus professionnels sans chercher à coller au plus près aux besoins spécifiques et ponctuels des entreprises ».</p> <p style="text-align: right;">V. Merle, AMUE, 2004</p>

	5. En guise de conclusion (II)
<ul style="list-style-type: none"> 1. Sources 2. Compétence 3. APC 4. Avantages 5. Conclusion 	<p>« L'enseignement supérieur, c'est, en fin de compte, une méthode ; son objet suprême est d'élever les esprits au-dessus des connaissances de détail et de les rendre capables de cette haute dignité qui est la faculté de juger par soi-même et de produire des idées personnelles. »</p> <p style="text-align: right;">Liard L., 1894</p>

	Références
<ul style="list-style-type: none"> 1. Sources 2. Compétence 3. APC 4. Avantages 5. Conclusion 	<p>Allal L. (à paraître). Évaluation : un pont entre enseignement et apprentissage à l'université. In M. Romainville et al. <i>Évaluation et enseignement supérieur</i>. Bruxelles : De Boeck.</p> <p>Aghion P. & Cohen E. (2004). <i>Éducation et croissance. Rapport au Conseil d'Analyse Économique</i>. Paris : La Documentation française.</p> <p>Hutmacher W. (2001). L'université et les enjeux de la professionnalisation. <i>Politiques d'éducation et de formation</i>, 2 (2), 27-48.</p> <p>Lessard C. & Bourdoncle R. (2002). Qu'est-ce qu'une formation professionnelle universitaire ? <i>Revue française de pédagogie</i>, 139, 131-153.</p> <p>Liard L. (1894). <i>L'enseignement supérieur en France (Tome second)</i>. Paris : Armand Colin.</p>

<ul style="list-style-type: none"> 1. Sources 2. Compétence 3. APC 4. Avantages 5. Conclusion 	<h2 style="margin: 0;">Références (II)</h2> <p>Merle V. (2004). <i>L'exemple de Veolia : le contrat de développement des compétences</i>. Compte rendu du séminaire de l'AMUE « La déclinaison des diplômes LMD en compétences », juillet 2004, http://www.amue.fr/Publications/Publication.asp?Id=328</p> <p>Pascarella E. & Terenzini P. (1991). <i>How college affects students. Findings and insights from twenty years of research</i>. San Francisco : Jossey-Bass Publishers. Mis à jour en 2005</p> <p>Paul J.-J. & Suleman F. (2005). La production de connaissance dans la société de la connaissance. <i>Éducation et Sociétés</i>, 15 (1), 19-43.</p> <p>Perrenoud Ph. (2009). L'évaluation des compétences professionnelles de haut niveau : un double enjeu. 4^e Journée d'étude de la FESIC, Paris.</p> <p>Nadine P. & Salcin A. (2009). Au croisement de l'évaluation de l'enseignement et de l'évaluation de programme. In M. Romainville & C. Coggi. <i>L'évaluation de l'enseignement par les étudiants. Approches critiques et pratiques innovantes</i>. Bruxelles : De Boeck.</p>
--	---

<ul style="list-style-type: none"> 1. Sources 2. Compétence 3. APC 4. Avantages 5. Conclusion 	<h2 style="margin: 0;">Références (III)</h2> <p>Postiaux N. (2010). <i>Référentiel de compétences et pilotage de formation à l'université</i>. Thèse inédite. Bruxelles : Université libre de Bruxelles.</p> <p>Romainville M. (2007). La « joyeuse entrée » des compétences dans l'enseignement supérieur. <i>La revue de l'inspection générale</i>, 4, Ministère de l'éducation nationale, Paris, pp. 48-54.</p> <p>Romainville M. (2008). Et si on arrêta de tirer sur les compétences ? <i>INDIRECT – Les clés de la gestion scolaire</i>, 10, avril 2008, numéro spécial sur « Les compétences en débat », pp. 31-43.</p> <p>Vaastra R. & De Vries R. (2007). The effect of the learning environment on competences and training for the workplace according to graduates, <i>Higher Education</i>, 53, 335-357.</p> <p>Numéro e-296 - Décembre 2011 de la Revue éducation & formation « <i>Développer et évaluer des compétences dans l'enseignement supérieur : réflexions et pratiques</i> ». Téléchargeable à l'adresse : http://ute3.umh.ac.be/revues/</p>
--	--