

Création d'un référentiel de compétences pour la formation initiale en logopédie à l'Université de Liège

CPLOL

15 mai 2009

Pascale Grevesse, Agnès Sadzot, et Christelle Maillart



Introduction:

- La société confie à l'université le rôle de former des logopèdes
- Cette mission doit répondre aux attentes de la société
 - Exigences
 - Enjeux
 - Moyens: pression économique...
 - Limites
 - Evolution
 - Référentiel s'inscrit dans un processus développement

2

Questions de départ:

- Qu'est-ce qu'une pratique clinique universitaire?
 - Comment assurer une continuité entre l'université et le monde professionnel?
 - Comment participer au développement de la profession?
 - Comment former des logopèdes compétents?
 - Qu'est-ce qu'un logopède compétent?
- ⇒ Référentiel de compétences
- ⇒ Supervision par Jacques Tardif

3

Questions spécifiques:

- **Compétence?**
 - Une compétence est 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)
- **Ressource?**
 - Les ressources sont les savoirs, savoir-faire et savoir-être à disposition d'une personne, et lui permettant de mettre en œuvre la (ou les) compétence(s) en situation réelle
- **Situation?**
 - Une situation professionnelle est un lieu d'application de la compétence

4

Un référentiel de compétences: pour qui?

Outil couvrant l'ensemble des responsabilités professionnelles

- Pour l'étudiant :
 - carte de navigation
 - guide tout au long de son parcours de formation
 - « permis » d'exercer la profession
- Pour l'enseignant :
 - vue d'ensemble de la formation
 - meilleure intégration entre formations théorique et pratique
 - mise au point d'objectifs de formation, de méthodes pédagogiques
 - mise au point de moyens d'évaluation concordants
- Pour tout logopède/orthophoniste :
 - réflexion sur la profession et son développement

5

Le référentiel de compétences, c'est :

- 5 compétences identifiées
- Pour chacune des compétences:
 - Des situations professionnelles
 - Des ressources
 - Savoirs
 - Savoir-faire
 - Savoir-être

6

5 compétences, 5 mots-clés:

- ▣ Prévention
- ▣ Evaluation
- ▣ Traitement

Compétences cliniques

- ▣ Relation professionnelle
- ▣ Expertise

Compétences transversales

7

Formulation: exemple: compétence « prévention »

Compétence	Situations professionnelles	Ressources
<p>Assumer la responsabilité de la <u>prévention</u>, dans le domaine des troubles relevant du champ d'action du logopède :</p> <ul style="list-style-type: none"> -en transmettant une information claire et complète sur les facteurs de risques liés à certains troubles -en dépistant les troubles le plus précocement possible 	<ul style="list-style-type: none"> -Mettre en place une prise en charge préventive individualisée avec un patient et son entourage -Sensibiliser un public cible -Concevoir et/ou participer à des actions préventives grand public 	<p>SAVOIRS :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Connaissance des troubles du langage oral, du langage écrit, de la communication, de la phonation et de la déglutition et de leurs critères diagnostiques quelle qu'en soit l'étiologie. <p>SAVOIRS-FAIRE :</p> <ul style="list-style-type: none"> -Identification des signes cliniques d'un trouble logopédique -Identification des facteurs de risque d'apparition d'un trouble logopédique -Identification des facteurs d'aggravation d'un trouble logopédique -Identification des besoins de réinsertion sociale, scolaire et/ou professionnelle d'un patient.
<ul style="list-style-type: none"> -Définition de la compétence 	<ul style="list-style-type: none"> - Lieu d'exercice de la compétence 	

Eviter les listes kilométriques ⇒ Lisibilité

8

Représentation graphique

9

Une représentation graphique: pourquoi?

- Version papier = statique //référentiel évolutif
- Pas de hiérarchisation des compétences
- Consultation facile
- Vue globale
- Possibilité de différents niveaux de consultation du RC
 - Professeurs
 - Étudiants en logopédie
 - Externes (recherche d'informations plus générales)

10



11

Construction:

- Conception du RC par une équipe de 3 personnes
- Une vingtaine de versions et 18 mois de travail
- Validation par la profession en cours : maîtres de stage M1 et M2
- Présentation aux étudiants
- Intégration dans la formation

12

Le référentiel de compétences dans la formation en logopédie à l'ULg:

- « Une compétence ne s'enseigne, ni ne s'apprend; elle se développe ».
 - Mais on peut enseigner/apprendre des ressources à mobiliser et combiner dans différents contextes, pour agir de façon compétente.
- Pas dichotomique, comme pourrait l'être la maîtrise d'une ressource, mais notion de trajectoire développementale
- Sortir de la logique binaire : arriver à prouver des degrés d'appropriation pour chacune des compétences

13

Implications au niveau de la formation:

- Mise en évidence d'un décalage entre la formation proposée et le champ d'action du référentiel de compétences
- Création de dispositifs permettant de travailler l'ensemble des ressources plus particulièrement les compétences transversales

14

Intégration du RC dans la formation:

- ADL: « Apprentissage de la démarche logopédique »
 - Travail en petits groupes
 - Apprentissage par problèmes: vignette clinique
 - Tuteur clinicien
- SAS: « Séminaire d'accompagnement de stage »
 - Travail en petits groupes
 - Présentation par le stagiaire d'une situation (problème ou réussite)
 - Débat
 - Animation par un accompagnant clinicien
- Port-folio en master 1
 - Travail individuel
 - Montrer et illustrer sa démarche réflexive dans le développement des compétences
- Grilles d'évaluation des stages
 - Présentation des grilles aux Maîtres de Stage en // au RC
- Formation continue:
 - Création du concept de « journée scientifique en logopédie »
 - Etudiants en logopédie//cliniciens//chercheurs

15

Exemple d'une compétence travaillée dans ces dispositifs:

- Relation professionnelle
 - SITUATIONS:
 - Communiquer de manière adaptée
 - Travailler en équipe
 - RESSOURCES:
 - SAVOIR-ETRE:
 - Empathie
 - Flexibilité
 - Sens des responsabilités
 - Respect de la juste distance liée aux fonctions
 - Respect de la personne

16

Conclusion:

- Choix d'une approche par compétences, pour plus d'efficacité des pratiques.
- Changement de paradigme : de la culture de la connaissance à la culture de la compétence (formation de professionnels flexibles, adaptables, prêts à innover) !
 - Savoirs
 - Savoir-faire
 - Savoir-être
- « Etudiant » devient « apprenant » :
 - Acteur-clé de sa formation,
 - Invité à mener une démarche réflexive,
 - Tout au long de sa formation (initiale et continue)

17

Nos coordonnées

- **Agnès Sadzot**, Assistante :
A.Sadzot@ulg.ac.be
04/366.46.51
- **Christelle Maillart**, Chargée de cours :
Christelle.Maillart@ulg.ac.be
04/366.22.37
- **Pascale Grevesse**, Projet Compétences
pgrevesse@hotmail.com
04/366.46.51 (uniquement le vendredi)

18