






Bénéfices et écueils d'une approche par compétences – l'expérience de l'université de Liège –

Prof. Marianne Poumay, Dr. François Georges,
Université de Liège, IFRES

Intervention sur invitation de l'institut Jonfosse

1



Plan

- Intro : l'approche par compétences, bénéfices attendus, écueils potentiels
- Contexte ULg/IFRES
- Projets menés depuis 2008
- Illustration d'un « bon compromis » de référentiel
- Conclusions / Exemples de questions toujours préoccupantes

Note :

Présentation partiellement basée sur celle réalisée conjointement avec Jacques Tardif en 2010. Texte (« *Accompagner une réforme vers des programmes visant le développement de compétences – difficultés et leviers* ») téléchargeable par l'adresse : <http://orbi.ulg.ac.be/> (entrer « Poumay 2010 » dans le champ de recherche)

2

Définition



Définition de la compétence choisie à l'ULg :

La 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, p. 22)

3

Définition





La compétence est

Mener des actions notamment professionnelles :
celles auxquelles vous désirez préparer vos étudiants
(Prégent et al., 2009, p. 40)

« 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)

4






Définition

La compétence est *Mener des actions qui sont assorties de nombreuses conditions : s'adapter aux exigences de l'institution, du public, du budget, du temps, etc. (Prégent et al., 2009, p. 40)*

« 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)

5

Définition

La compétence est :
Savoir comment agir, en toute connaissance de cause, au bon moment, de la meilleure façon possible, et ce, avec efficacité (Prégent et al., 2009, p. 41).

« 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)

6

Définition



La 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, p. 22)

*Les connaissances multidisciplinaires acquises et intégrées par l'étudiant,
ses expériences, ses savoir-faire, ses qualités, etc. (Prégent et al., 2009, p. 42)*

7

Définition



La 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, p. 22)

*Les réseaux de personnes, les réseaux d'information pertinents,
les outils technologiques, etc. (Prégent et al., 2009, p. 42)*

8

Définition



La 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, p. 22)

Le champ professionnel ou disciplinaire auquel vous préparez
vos étudiants

9

Ecueils à éviter



- Réduire la compétence à un savoir-faire, à une procédure standardisée (Guillemette & Gauthier, s.d., pp. 8-10);
- Se lancer dans l'énumération précise de compétences et sous-compétences au risque de réduire la formation à une suite d'apprentissages morcelés (en 1970, l'état de Floride a défini pour l'enseignant 1307 compétences)
- Opposer « connaissance » et « action » (Prégent et al. 2009, p. 44);
- Subordonner de manière excessive les finalités de la formation aux attentes du monde professionnel;
- Restreindre l'approche par compétences aux approches par situations complexes propices aux « bons élèves »;
- Envisager une approche purement cosmétique de la logique des compétences (Réseau, 2007, n°62, p. 7)

10

Ecueils potentiels (non exhaustif)



- Difficulté de communiquer dû au manque d'accord sur les concepts de base
- Temps d'implantation, essoufflement des équipes si trop peu de collègues impliqués

11

Une opportunité à saisir...



Pour penser la fonction de l'enseignement supérieur :

- « *Contribuer à résoudre les problèmes qui se posent à la société humaine et à les anticiper* »
- « *Préparer les adultes de demain...* » ;
 - « *des personnes compétentes dans leurs domaines* » ;
 - « *des personnes solidaires* » ;
 - « *des personnes capables d'identifier les enjeux* »
 - « *des personnes prêtes à s'engager concrètement* » (Roegiers, 2006, pp1-2).

12

Une opportunité à saisir...



Pour penser son programme de formation en fonction des profils professionnels visés:

- « Assurer la cohérence et l'articulation entre les différents enseignements »;
- Donner aux maîtres de stage de « coordonner leurs exigences aux visées explicites de la formation »;
- Clarifier le contrat didactique au profit de l'apprenant (Réseau, 2007, n°62, pp. 4-5) .
 - ⇒ Motivation intrinsèque des étudiants (car sens aux apprentissages), donc meilleure réussite;
 - ⇒ Plaisir d'y enseigner;
 - ⇒ Efficacité du programme ;
 - ⇒ Bénéfice sociétal .

13

L'approche par compétences



- L'approche par compétences :
 - Pas révolution mais plutôt aménagements progressifs
 - Simple, mais « mangeuse de temps » pour atteindre la cohérence globale de tout un programme
 - Approche plus facile à mener dans les filières les plus professionnalisantes



14

Exemple en ingénierie (ULB)

Être une personne responsable, en prise avec les enjeux de la société

Pratiquer une communication interpersonnelle adaptée à chaque contexte

Un étudiant de 4^e année

« Il ne suffit pas de savoir, il faut aussi parvenir à expliquer, communiquer avec les bons termes techniques. Il faut parler en scientifique mais en s'adaptant à son public. C'est essentiel d'être un bon orateur scientifique. C'est ça qu'on apprend de nous. »

Diriger et travailler en équipe

Une étudiante de 1^{re} année

« Le groupe s'est réparti en sous-groupes pour franchir les diverses étapes : la compréhension du problème, la fixation des objectifs, la réflexion, la réalisation puis la fabrication elle-même avec la relation aux fournisseurs, l'achat des matériaux ou encore la gestion des délais et du budget. »

Être un professionnel critique, réflexif et autonome

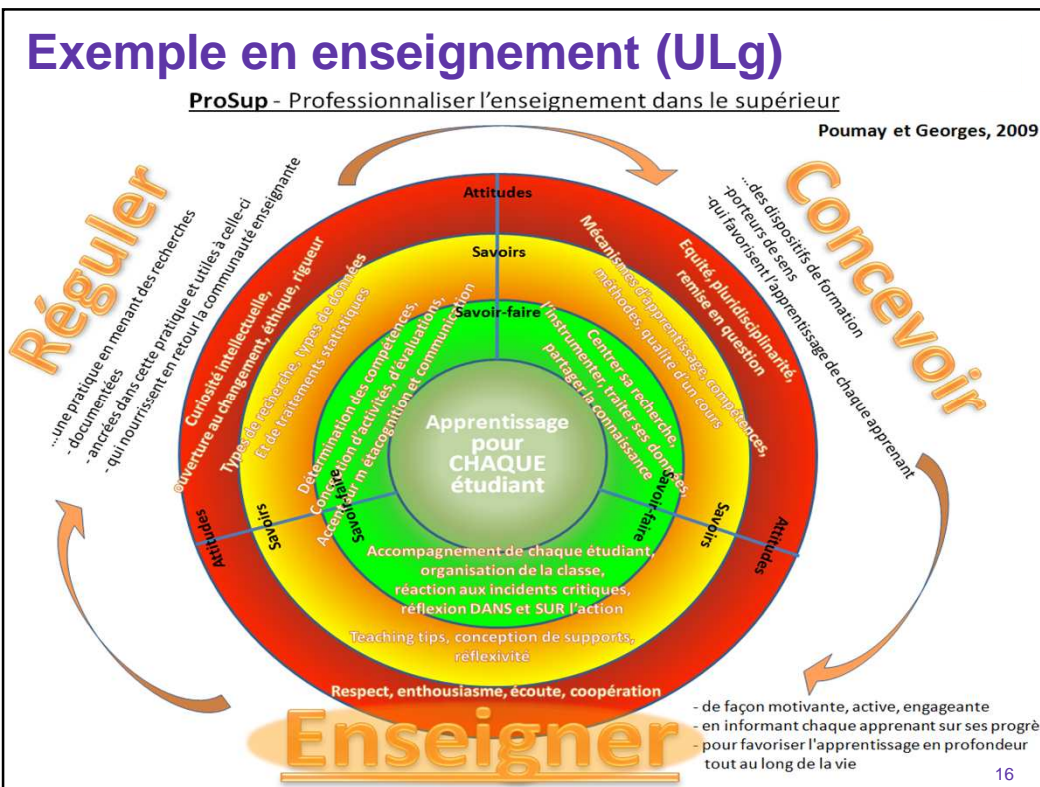
Une étudiante de 4^e année, chef d'équipe d'un groupe projet de 1^{re} année

« J'ai mis sur le dialogue, puis j'ai la nécessité que chacun soit responsable de ses idées et de ses idées. Je les ai confrontés afin de développer une éthique de travail. »

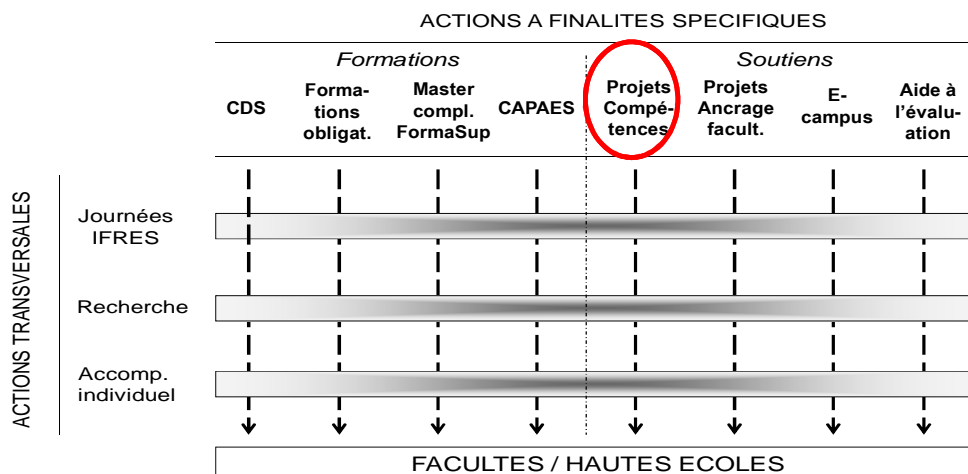
Planifier et gérer des projets en ingénierie

Une étudiante de 4^e année, chef d'équipe d'un groupe projet de 1^{re} année

« Le groupe s'organise, il y a des sections, des disciplines, des découvertes. C'est là qu'il est essentiel qu'on puisse donner des balises et des impulsions, sans pour autant mâcher la bouillie, parce que, alors, on va en fait l'exercice. Le plus frappant, dans notre discipline, c'est l'écart entre la théorie et la pratique. Avec ce type d'expérience, on y est confronté tous de suite. »



Contexte ULg : Actions de l'IFRES



Portail Web pour encadrants

(communication, ressources, FAQ,...) <http://www.ifres.ulg.ac.be/portail/>



Le portail IFRES des encadrants de l'ULg

ACCUEIL A PROPOS DE L'IFRES SOUTIEN À L'ENSEIGNEMENT ATELIERS ET FORMATIONS **INNOVATIONS FACULTAIRES** RECHERCHES EN ENSEIGNEMENT (PU)

Accueil

Agenda formations

Calendrier 12

Forums

Recherche

F.A.Q. eLearning ?

Mes cours en ligne Bb

My ULg my ULg

Contacts directs

- CDS
- IFRES
- LabSET
- SMART

Formations IFRES des encadrants 2010-2011 ... C'est parti !

Nous avons le plaisir de vous informer que le programme 2010-2011 des formations IFRES pour les encadrants ULg est désormais lancé .

Une **séance introductive** s'est déroulée le **27 octobre de 16h à 18h30**. Les formateurs vous y ont accueilli dans l'**amphi 142 du B7b** pour une présentation des formations suivie de discussions informelles dans une ambiance plus festive.

Cette séance, par ailleurs valorisée dans votre programme IFRES si vous y participez, vous a sans doute permis de vous faire une meilleure idée du contenu du programme et de rencontrer les différents animateurs pour discuter de l'intérêt de l'une ou l'autre des séances dans votre cas particulier.

Vous trouverez dans l'« **agenda des formations** » un descriptif plus détaillé de chacune des séances ainsi que les différents locaux pour chaque formation.

Prochains événements

- Mardi, 9 Novembre 2010 - Mercredi, 1 Décembre 2010
Appel à projets UOH autonome

Ateliers et formations

- Lundi, 15 Novembre 2010
Choisir des modalités d'examen adaptées aux contraintes du

Événements récents

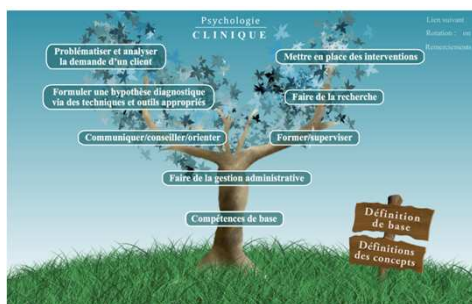
- Vendredi, 15 Octobre 2010
Journée de réflexion sur le thème "Une approche

Accompagnement d'équipes dans leurs avancées « compétences »



- Psychologie clinique (coord. J-J. Detraux)
- Médecine générale (coord. D. Giet)
- Logopédie (coord. C. Maillart)
- Médecine vétérinaire (coord. P. Gustin)
- Sciences humaines et sociales (coord. J-F. Guillaume)
- HEC Ecole de gestion (coord. J-M. Dujardin)

Résultats sur deux ans - directs



Trois référentiels,
...mais à des états de développement variables

Le Médecin Généraliste...

veille à son développement		communique avec le patient et son entourage
	dispense des soins	promeut la santé
gère et organise son environnement		coopère avec d'autres professionnels



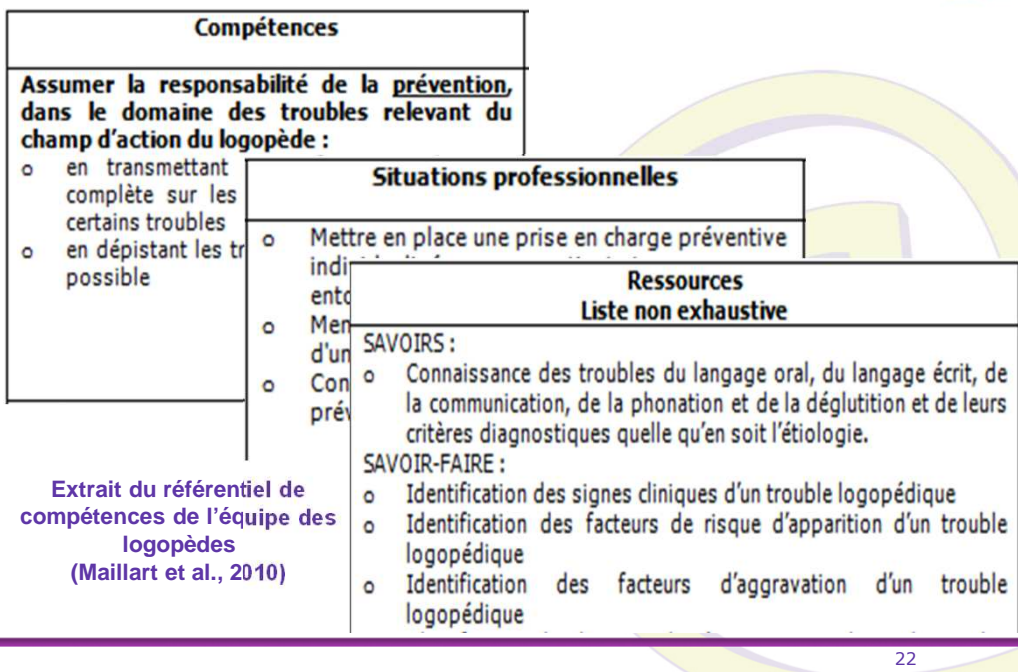
Résultats sur deux ans - indirects



- Prise de conscience facultaire
- Intérêt grandissant de la part des autres facultés
- Echanges entre collègues / internationaux
- Mise en œuvre de dispositifs novateurs (nouvelles grilles d'évaluation de stages, structure de rapport de stage, séminaires intégrateurs, portfolios étudiants, séminaires de développement professionnel)

21

Illustration d'un bon compromis



22

Conclusions / constats



- Important rôle du consultant + de l'accompagnement semi-collectif.
- Engouement institutionnel, en correspondance avec cadre européen (L.O.).
- Pousse vers les approches « cursus/programme », vers plus de cohérence dans ces cursus.
- Développe le dialogue méthodologique au sein des équipes et avec les maîtres de stages.
- Pourrait être réellement utile aux étudiants (études en cours, indices présents).
- Attention aux « abandons »... valoriser les enseignants !

23

Exemples de questions toujours préoccupantes :



- Le « cours intégrateur » n'est-il pas une solution qui manque d'ambition ?
- Comment évaluer une trajectoire de développement ? Comment en rendre compte ?
- Comment, administrativement, adapter nos programmes à cette nouvelle approche ?
- Comment accompagner de front toutes les équipes qui le souhaitent ?
- ...

24

Bibliographie



- Detraux, J.-J & Brouette, B. (2010). *Rapport d'activités IFRES 2009 "Psychologie Clinique"*. Rapport remis à l'IFRES, document interne ULg.
- Duchesnes, C., Massart, V., Firket, P. & Giet, D. (2010). *Construction d'un référentiel de compétences en Médecine Générale à l'Université de Liège*. Rapport remis à l'IFRES, document interne ULg.
- IFRES (2009). *Innovations facultaires – Projets « Compétences »*. Récupéré le 15 décembre 2009 du site de l'IFRES <http://www.ifres.ulg.ac.be/portail/node/572>.
- Maillart, C., Sadzot, A. & Grevesse, P. (2010). *Projet « compétences » appliqué au master en logopédie*. Rapport remis à l'IFRES, document interne ULg.
- Maillart, C., Sadzot, A. & Grevesse, P. (2010). *Elaboration d'un référentiel de compétence en logopédie/orthophonie*. In A., Chiadli (Ed.), *Réformes et Changements Pédagogiques dans l'Enseignement Supérieur (DVD)*. Rabat, Maroc.
- Poumay, M., & Tardif, J. (2010). *Accompagner une réforme vers des programmes visant le développement de compétences – difficultés et leviers –*. In A., Chiadli (Ed.), *Réformes et Changements Pédagogiques dans l'Enseignement Supérieur (DVD)*. Rabat, Maroc.
- Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement*. Montréal : Chenelière Education.

25

Merci de
votre écoute !



Marianne Poumay et François Georges
Bénéfices et écueils d'une approche par compétences
– l'expérience de l'université de Liège (Belgique) –

26