

Journée d'étude

“Focus sur la Certification dans l'Enseignement Supérieur”

Mettre en œuvre l'A.P.C. dans l'enseignement supérieur

Jean-Claude COULET



Chercheur associé – LP3C, Université Rennes



Open Lab. Exploration et Innovation – CRCGM, Université d'Auvergne

Nice 4 octobre 2018

OBJECTIFS

**Resituer les principaux enjeux
politiques et pédagogiques à ne pas perdre de vue**

**Pointer les problèmes liés à la polysémie du lexique
et des conceptions sous-jacentes**

**Identifier quelques points de vigilance
à prendre en compte**

les principaux enjeux politiques et pédagogiques

La compétence :
un concept
néolibéral



L'approche par
compétences
à l'université :
une injonction
paradoxe



L'approche par
compétences
à l'université :
une RSE



LE LEXIQUE ET LES CONCEPTIONS SOUS-JACENTES

Définition de la compétence

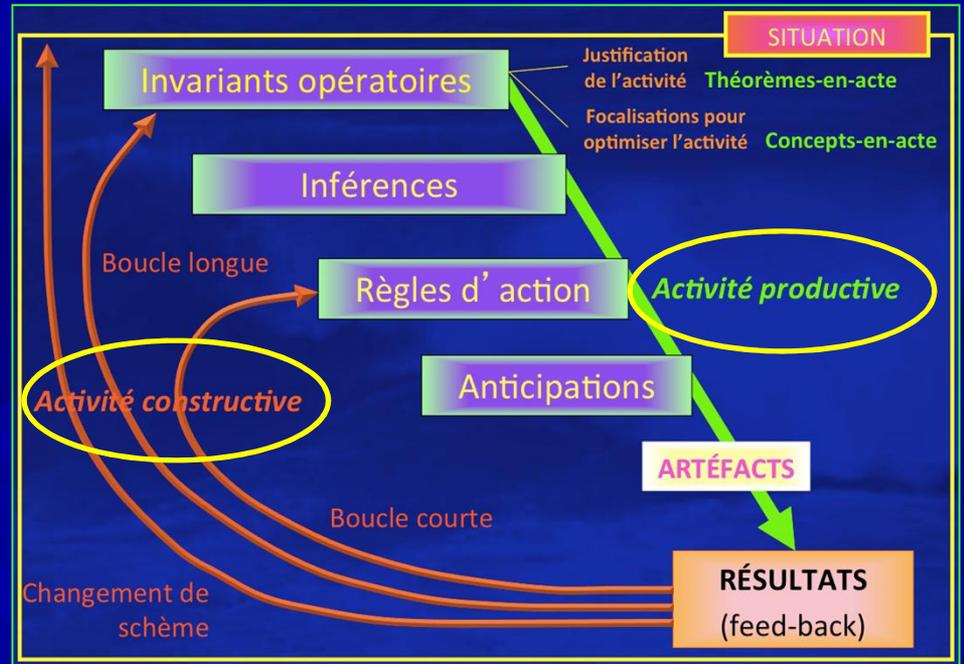
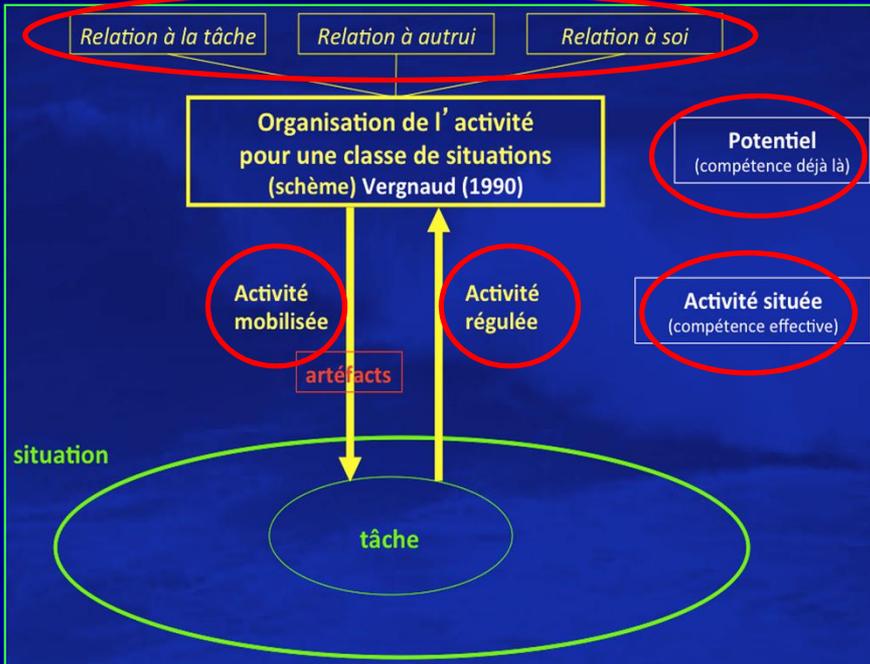
Éviter les problèmes classiques

Ouvrir des perspectives opérationnelles

« 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)

« **Capacité** d'un sujet de mobiliser, de manière intégrée, des **ressources** internes (**savoirs, savoir-faire et attitudes**) et externes pour faire face **efficacement** à une famille de tâches complexes pour lui »
(Beckers, 2002)

« Competence is a **learned ability** to adequately perform a task, duty or role »
(Roe, 2002)



Savoirs,
connaissances,
compétences

Sortir des
vaines
controverses

Favoriser la
construction de
compétences



Enseigner
des
savoirs

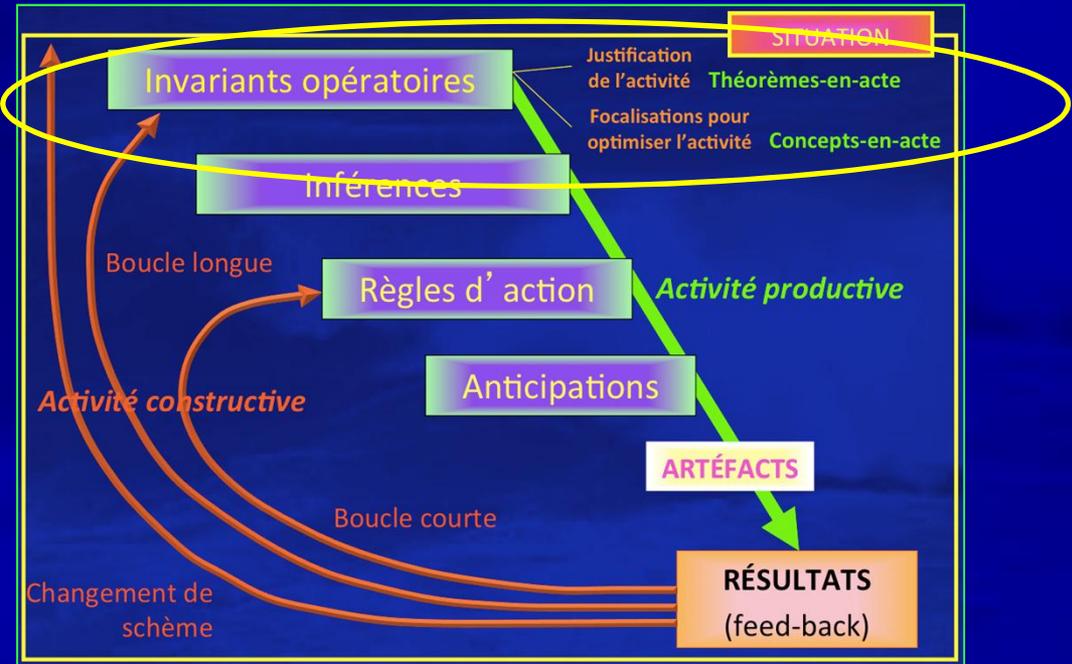
L'intérêt
de la notion
d'invariants opératoires

Ce qui est tenu
pour vrai

normes savoirs croyances
valeurs connaissances etc.

Ce qui est tenu
pour pertinent

notions
concepts



**Positionnement
conceptuel
et lexical**

**Éviter
l'inflation**

comportement compétence
mission savoir-agir habileté performance
attitude qualité
métier tâche capacité situation savoir-faire
qualification savoir fonction savoir-être
connaissance ressources aptitude etc.

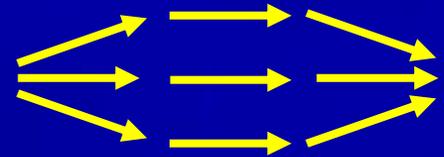
**Marquer la différence
tâche / activité**

Tâche

métier
mission
fonction

**Ce qu'il y a
à faire**

**État
initial**



**État
final**

Référentiel métier

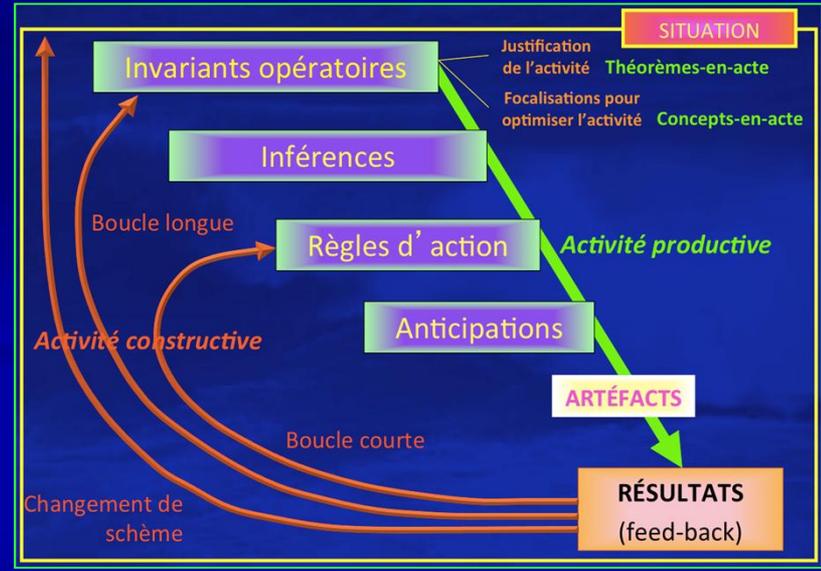
Activité

mobilisation
d'une
compétence

**Ce qui est
fait ici et
maintenant**



Référentiel de compétences



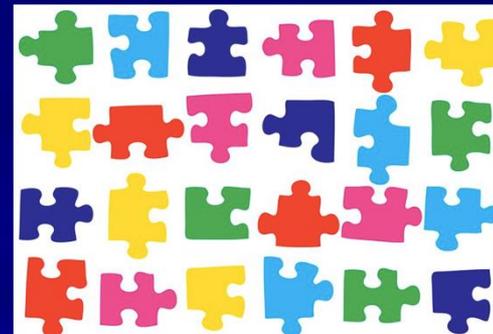
Approches
programme
et par
compétences

Rompre avec
l'approche cours

Objectifs généraux
prescrits

Juxtaposition
d'enseignements

Objectifs spécifiques
hétérogènes



Exploiter la
complémentarité
AP / APC

Approche par compétences

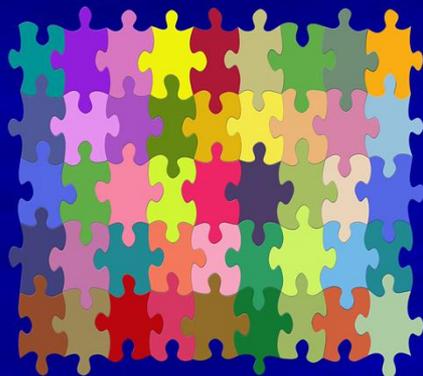
Exprimer le profil de sortie
en compétences
(référentiel de compétences)

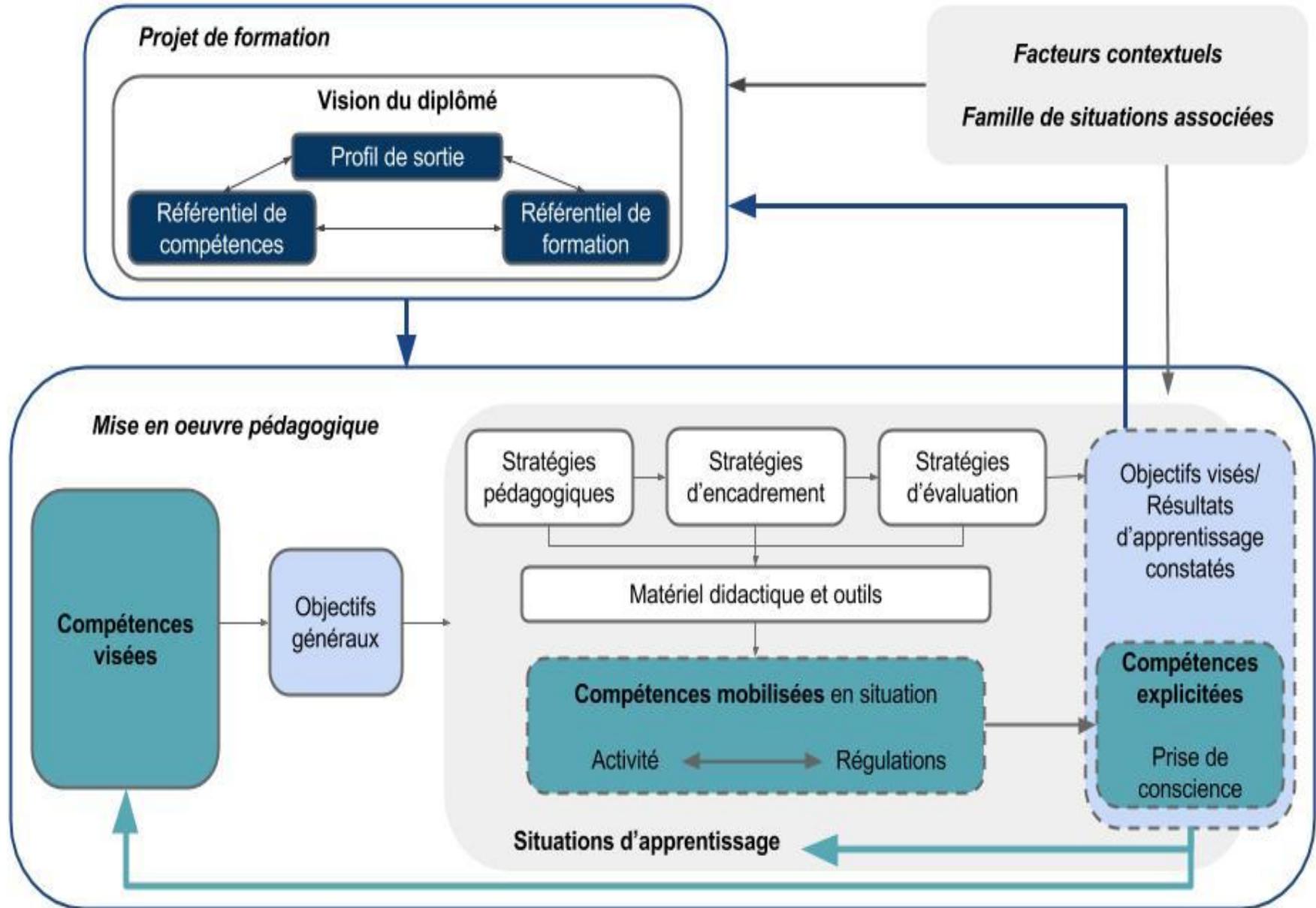
Élaborer
un
référentiel de formation

Faire exprimer les
compétences construites
(portfolio)

Approche programme

Définir le profil de sortie
et coordonner
les enseignements



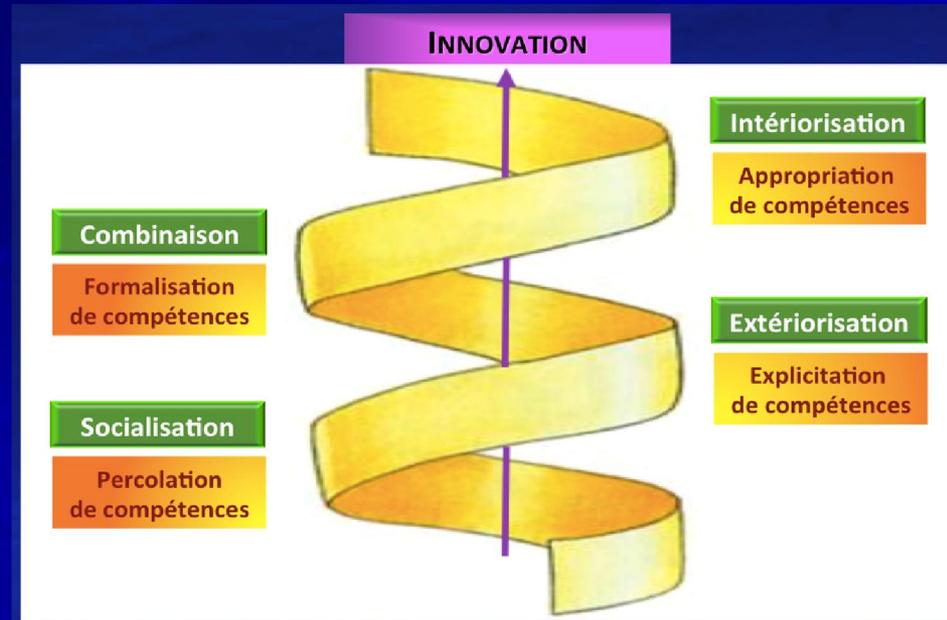
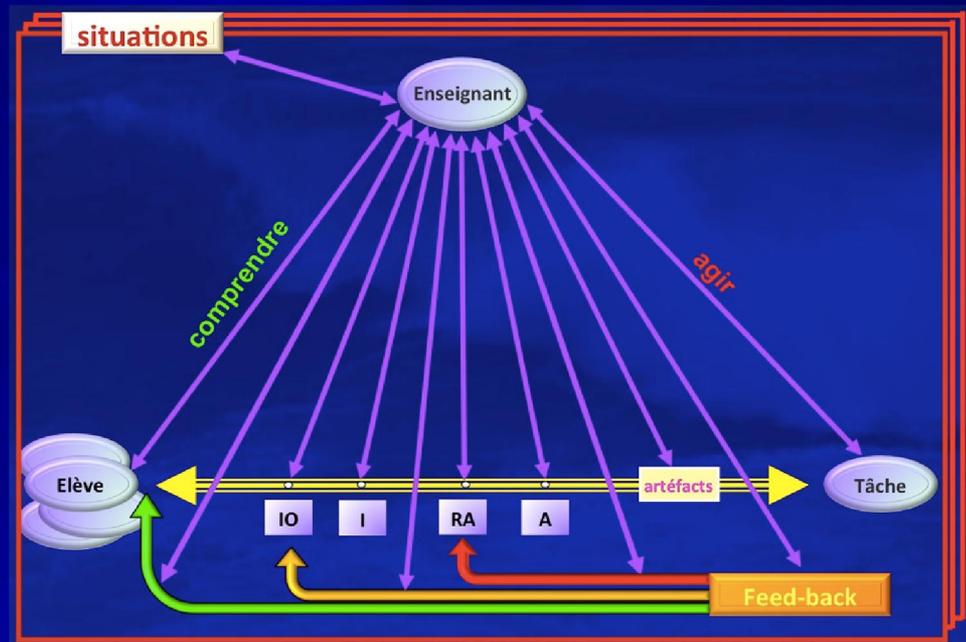


Loisy & Coulet (2018, p. 249)

Compétences individuelles et collectives

Éviter la focalisation sur l'étudiant

Promouvoir l'articulation : compétences individuelles / compétences collectives



Une référence au modèle SECI de Nonaka

Quelques points de vigilance à prendre en compte

La question des références théoriques

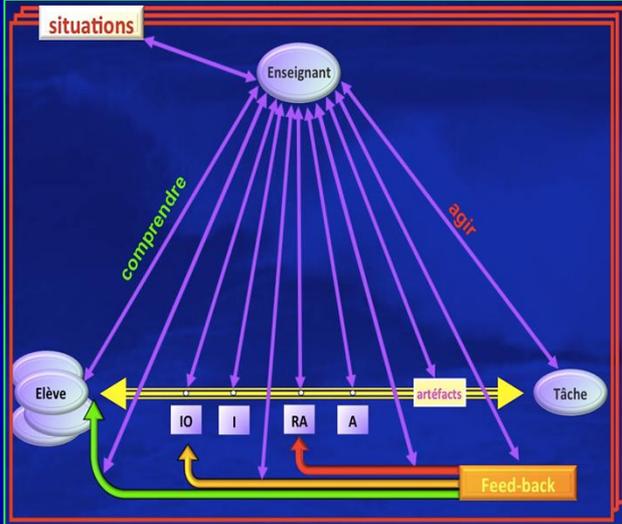
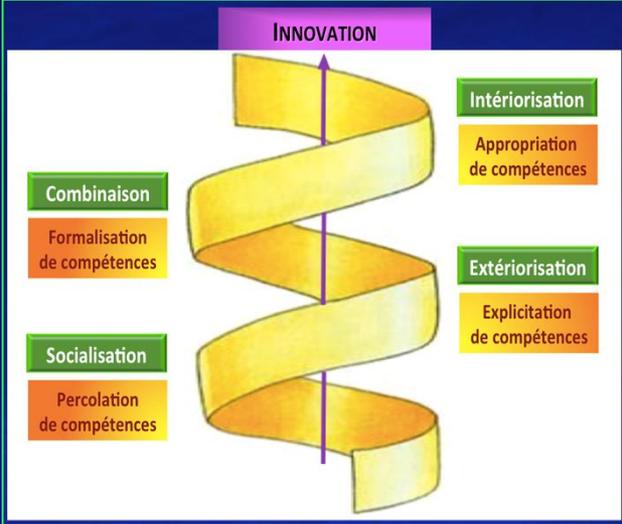
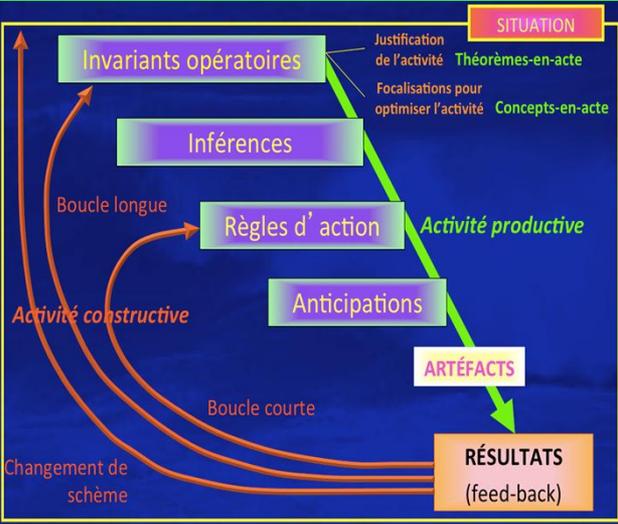
La notion de compétence

Une notion fondamentale pour aborder les activités humaines

Une notion mal traitée dans la littérature et les pratiques

Une notion qui a, de plus en plus, mauvaise presse chez les enseignants

Exploiter la rigueur qu'offre un cadre théorique



Cerner les processus - Articuler individuel et collectif - Optimiser les activités de tutelle

L'engagement des acteurs

L'approche par compétence

Est souvent vécue comme un formatage de l'éducation par le marché du travail

Repose souvent sur des référentiels imposés et non opérationnels

Semble concerner uniquement les enseignants et leur pédagogie

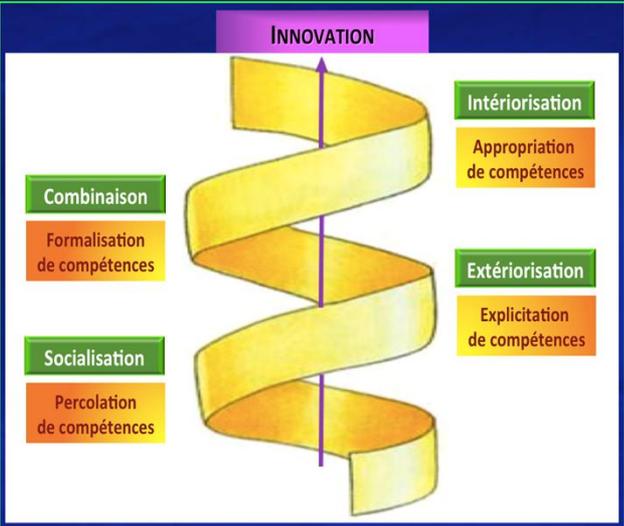
Sa réussite passe par l'engagement de nombreux acteurs



étudiants en formation



Équipe pédagogique



Communauté universitaire

Management de différents collectifs

La question de l'évaluation

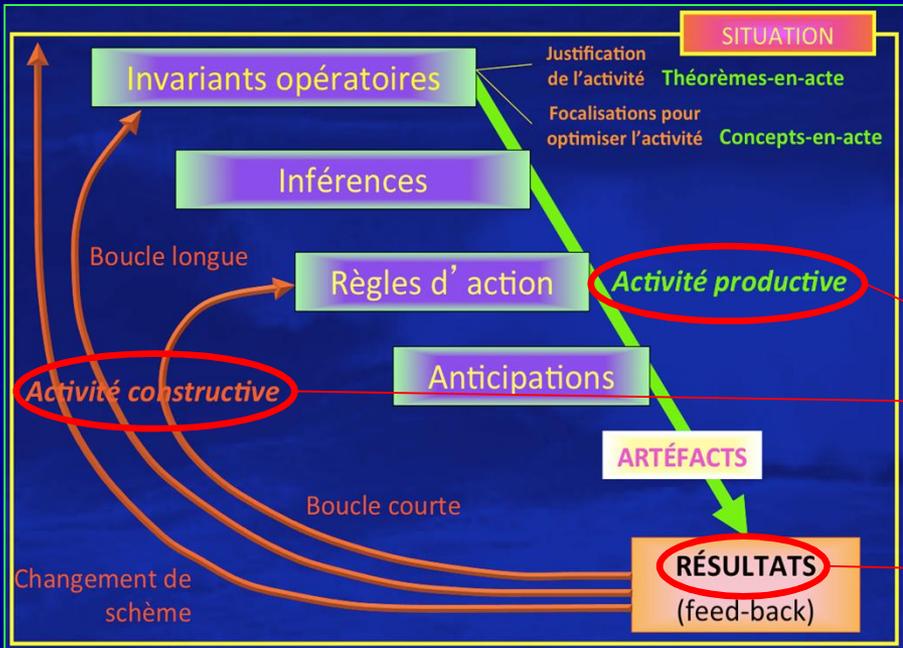
L'évaluation à l'université

Est, le plus souvent, une évaluation de connaissances et de performance

Est, le plus souvent, conçue comme déterminée par ce qui a été enseigné

Se traduit, le plus souvent, à travers des notes et des moyennes

Nécessité de bien distinguer performance et compétences



Des méthodes nouvelles d'évaluation s'imposent

Compétence

Performance

Une grille d'évaluation des compétences

Types de composantes de la compétence		Types de questions pour évaluer des compétences
Modalités de mise en œuvre (Règles d'action)		<ul style="list-style-type: none"> • Quelles sont les différentes actions que vous mettriez en œuvre pour traiter cette tâche dans cette situation ? • Y a-t-il des choses qu'il faut faire d'abord et d'autres ensuite ? • Quelles sont les actions ou opérations à mener de front ? • ...
Résultats attendus de l'activité engagée (Anticipations)		<ul style="list-style-type: none"> • Quels résultats attendriez-vous de cette activité ? • A quoi pourrait-on juger la qualité de cette activité ? • ...
Possibles ajustements en fonction des circonstances (Inférences)		<ul style="list-style-type: none"> • Est-ce que vous procéderiez toujours de la même manière si la situation changeait ? • Quelles sont les circonstances qui vous amèneraient à vous y prendre différemment ? • ...
Fondements conceptuels de l'activité (Invariants opératoires)	Justification de l'activité (Théorèmes-en-acte)	<ul style="list-style-type: none"> • Quelles raisons avanceriez-vous pour justifier votre manière de traiter cette tâche dans cette situation ? • Y a-t-il des connaissances, des valeurs, des principes, des croyances, des normes, etc. qui justifient une telle réalisation de cette activité ? • ...
	Focalisations pour optimiser l'activité (Concepts-en-acte)	<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les éléments à prendre en compte pour réussir au mieux cette activité ? • A quoi faut-il faire particulièrement attention pour réussir au mieux cette activité ? • ...
Artéfacts utilisables		<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les outils que vous utiliseriez pour réaliser cette activité ? • ...
Indicateurs de résultats (Feed-back)		<ul style="list-style-type: none"> • Quels sont les critères sur lesquels vous évalueriez votre activité ? • Sur quels éléments pourrait se fonder un observateur extérieur pour savoir si vous avez ou non réussi votre activité ? • ...
Régulations		<ul style="list-style-type: none"> • Que ferriez-vous si vous obteniez un résultat non conforme à vos attentes ?

CONCLUSION



Journée d'étude

“Focus sur la Certification dans l'Enseignement Supérieur”

Le référentiel de compétences

De son élaboration à son utilisation



Jean-Claude COULET

Chercheur associé – LP3C, Université Rennes

Open Lab. Exploration et Innovation – CRCGM, Université d'Auvergne



Nice 4 octobre 2018

POSITIONNEMENT DU PROPOS

Le référentiel de compétences

La notion de référentiel

La notion de compétence

Utilisation d'un référentiel de compétences

Élaboration d'un référentiel de compétences

Qu'est-ce qu'un référentiel ?

Les différents types de référentiels

Conception de la compétence selon MADDEC

Qu'est-ce qu'une compétence ?

La modélisation des processus en jeu

Quelques éclaircissements terminologiques et conceptuels

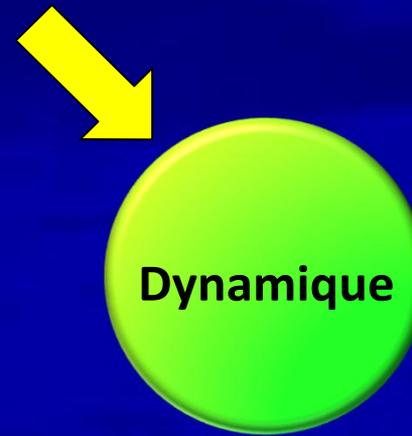
Qu'est-ce qu'un référentiel ?

Un outil au service d'une activité
(professionnelle, de formation, etc.)

L'expression d'une norme
(*a priori*) consensuelle

Deux conceptions
très différentes

Une norme stable,
souvent produite
par la hiérarchie



Une norme
évolutive, produite
par les acteurs

Les différents types de référentiels



Exemple de trois compétences, tirées du référentiel des compétences communes aux professeurs et personnels de l'éducation (Bulletin officiel n° 30 du 25 Juillet 2013) et regroupées / évaluation des professeurs stagiaires (Bulletin officiel n° 13 du 26 mars 2015).

Compétences relatives à la prise en compte des éléments réglementaires et institutionnels de son environnement professionnel en lien avec les responsabilités attachées à sa fonction

CC1 Faire partager les valeurs de la République

CC2 Inscrire son action dans le cadre des principes fondamentaux du système éducatif et dans le cadre réglementaire de l'école

CC6. Agir en éducateur responsable et selon des principes éthiques

Qu'est-ce qu'une compétence ?

Les définitions classiques

« 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)

« Capacité d'un sujet de mobiliser, de manière intégrée, des ressources internes (savoirs, savoir-faire et attitudes) et externes pour faire face efficacement à une famille de tâches complexes pour lui »

(Beckers, 2002)

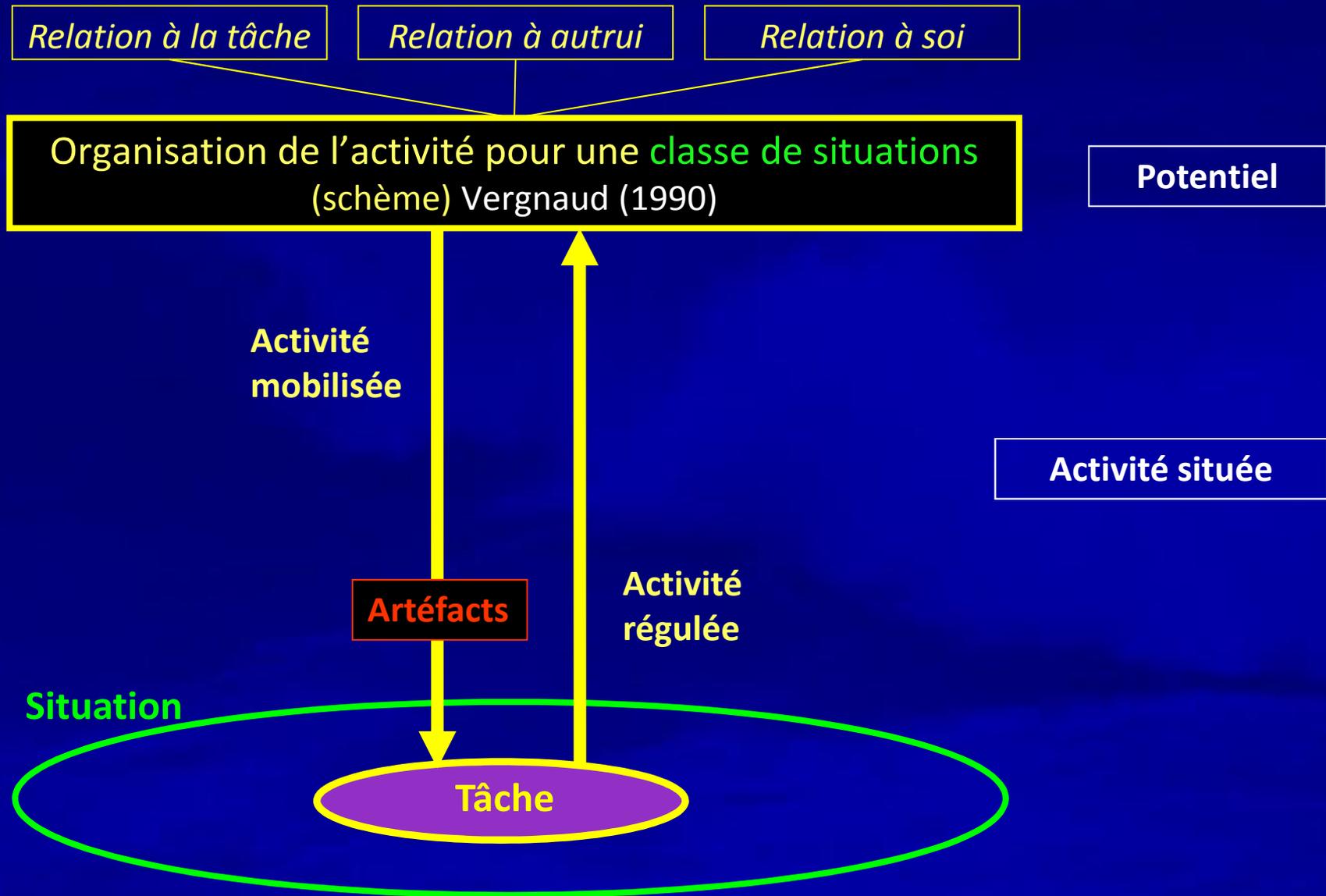
« Competence is a learned ability to adequately perform a task, duty or role »

(Roe, 2002)

Une définition alternative

La compétence est une organisation dynamique de l'activité, mobilisée et régulée par un sujet (ou un collectif) pour faire face à une tâche donnée dans une situation déterminée

Coulet (2011)





Produire ce déplacement / la rue...

Produire ce déplacement / conducteurs...

Produire ce déplacement / ses possibilités...

Relation à la tâche

Relation à autrui

Relation à soi

Organisation de l'activité pour une **classe de situations** (schème) Vergnaud (1990)

Produire un ensemble d'actions, dans un certain ordre...

Activité mobilisée

« **Traverser la rue** »
Produire un type de déplacement / ensemble des situations constituant une expérience personnelle

Feux tricolores...

Artéfacts

Activité régulée

Éviter les autres piétons, se dépêcher, vérifier le feu tricolore...

Pays, trafic, largeur...

Situation



SITUATION

Invariants opératoires

Justification de l'activité Théorèmes-en-acte
Focalisations pour optimiser l'activité Concepts-en-acte

Inférences

1

Boucle longue

Règles d'action

Activité productive

Activité constructive

Anticipations

3

2

ARTÉFACTS

Boucle courte

RÉSULTATS
(feed-back)

Changement de schème

Exemple : « traverser la rue »

SITUATION

Justification
de l'activité

Théorèmes-en-acte

Focalisations pour
optimiser l'activité

Concepts-en-acte

Je sais que..., je crois que..., j'attache
beaucoup de valeur à...
Pour traverser il faut tenir compte de...

Comme je sais, comme la norme est,
comme je crois, comme je vois que...,
alors je vais traverser la rue en...

Je m'autorise à
bousculer les
piétons

Attendre le feu vert, marcher
en évitant les piétons, vérifier
l'état du feu...

Traverser
la rue

Arriver sur le trottoir
d'en face

Passage protégé à
feux tricolores

Activité constructive

Je rebrousse chemin en
courant et j'emprunte
la passerelle un peu
plus loin

J'accélère en contournant
les piétons

Je suis presque arrivé
mais des piétons font
obstacle et le feu est
passé au rouge