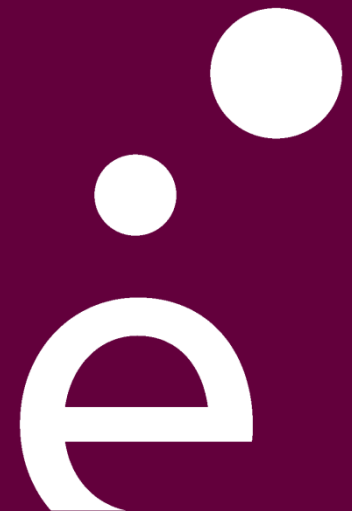


JOURNÉE INITIATIVES PÉDAGOGIQUES

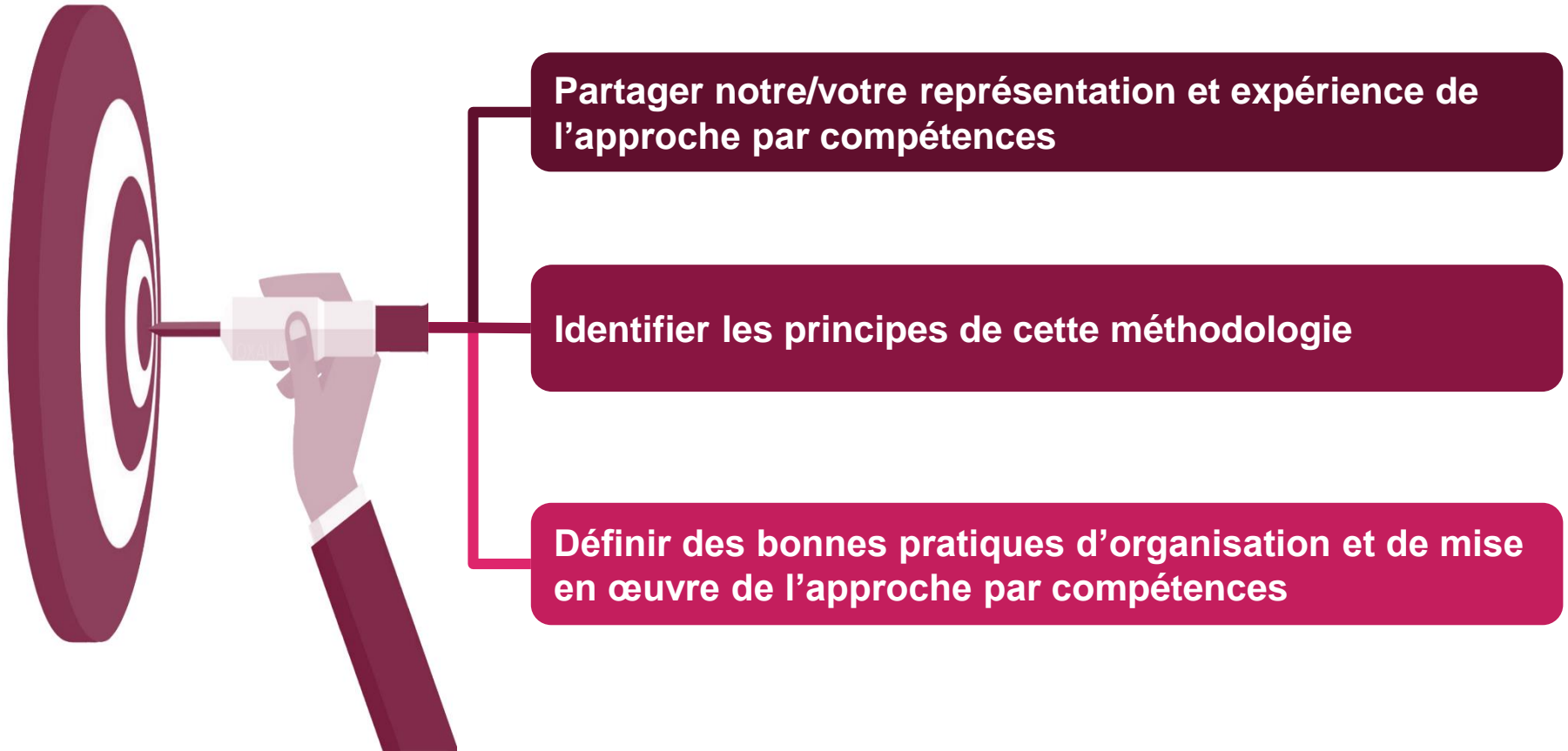
L'approche par compétences

Une opportunité pour travailler ensemble

Jeudi 29 novembre 2018



Objectifs de cet atelier



Déroulement de l'atelier



HORAIRE	DESCRIPTION	DURÉE
13h45 – 14h10	Introduction	25 min
14h10 – 15h10	Partage et réflexion de groupe sur la mise en œuvre de l'approche par compétences	60 min
15h10 – 15h30	Témoignage et retour d'expérience sur la mise en œuvre de l'approche par compétences	20 min
15h30 – 15h45	Synthèse des échanges et conclusion de l'atelier	15 min

Présentez-vous

- Qui vous êtes
- Votre fonction
- Votre intérêt pour la thématique et l'atelier



Echange et partage de représentations



Brainstorming
numérique



10'

- Connectez-vous à l'application Klaxoon

<https://app.klaxoon.com/>

- Saisissez le code session suivant

DJBEGV





Quand on vous parle d'approche par les compétences, qu'est-ce que cela évoque pour vous en termes de modalités, de posture, de valeur ajoutée, de points de vigilance, etc. ?

1 e-post'it
= 1 idée

La notion de compétence à travers les âges...



L'adéquation formation-emploi : un problème historique !



Du Moyen-Age...

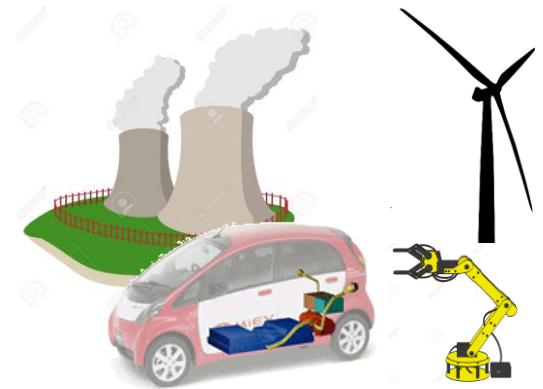
- Compagnons et confréries
- Qualifications, spécialisation des talents
- Goût du travail bien fait
- Stabilité, transmission du savoir de père en fils
- A la Révolution : Loi le Chapelier en 1791 interdisant les corporations de métiers



...à l'ère industrielle...



- Taylorisme : organisation scientifique du travail
- Fordisme : Taylorisme appliqué à l'industrie automobile en 1908
- Pas ou peu de formation pour les ouvriers
- Apparition du « Management » aux USA, en France en 1960
- Mise en place de Centres d'apprentissages en 1944 !



...à aujourd'hui et demain...

- Globalisation économique
- Renouvellement des connaissances
- Révolution technologique et numérique, digitalisation
- Transformations organisationnelles
- Formations continue et tout au long de la vie indispensables
- Professionnalisation à l'université et adaptation au marché du travail

Avantages et points de vigilance



Améliorer la lisibilité de l'offre

Décloisonner les enseignements

Favoriser l'interdisciplinarité

Motiver et rendre acteur de sa formation l'étudiant

Innover : pédagogies actives, approches par problèmes et projets, études de cas et jeux sérieux, pédagogies agiles, travail collaboratif, apprentissage social, classe inversée ou renversée (DIY)

Proposer FTLV, VAE, alternance, blended-learning

Répondre aux attentes des étudiants et des entreprises

Evaluer de manière dynamique et continue

Accompagner : plateformes de formation, aide à la remédiation

Soutenir l'employabilité



- Nécessite un dialogue entre équipes enseignantes
- Standardisation qui peut faire peur
- Changement façon de faire
- Engagement de la Direction, volonté forte
- Impact sur les équipes pédagogiques et administratives
- Nécessité d'agir plus comme des prestataires de services pour des stratégies de professionnalisation (mise en relation, partage d'expériences)
- Développer des partenariats avec des entreprises (pas évident)



Principes de l'approche compétence

- Redéfinir l'offre de formation
- Donner plus de lisibilité au profil des diplômés (étudiants et entreprises)
- Favoriser la réussite étudiante et l'employabilité
- Travailler en équipes pédagogiques

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 (savoirs, savoir-faire, savoir-être) à l'intérieur d'une famille de situations. »

Jacques Tardif, Professeur émérite en Sciences de l'éducation à l'Université de Sherbrooke, Québec, Canada



Mais il en existe d'autres... CTI, RNCP



*Choisir ensemble la définition adaptée à votre domaine de formation
Nécessité d'avoir un langage commun*

PARTAGE ET RÉFLEXION DE GROUPE
SUR LA MISE EN ŒUVRE DE
L'APPROCHE PAR COMPÉTENCES



Temps 1 – Les différentes étapes de l'approche par compétences



Réflexion en
groupe



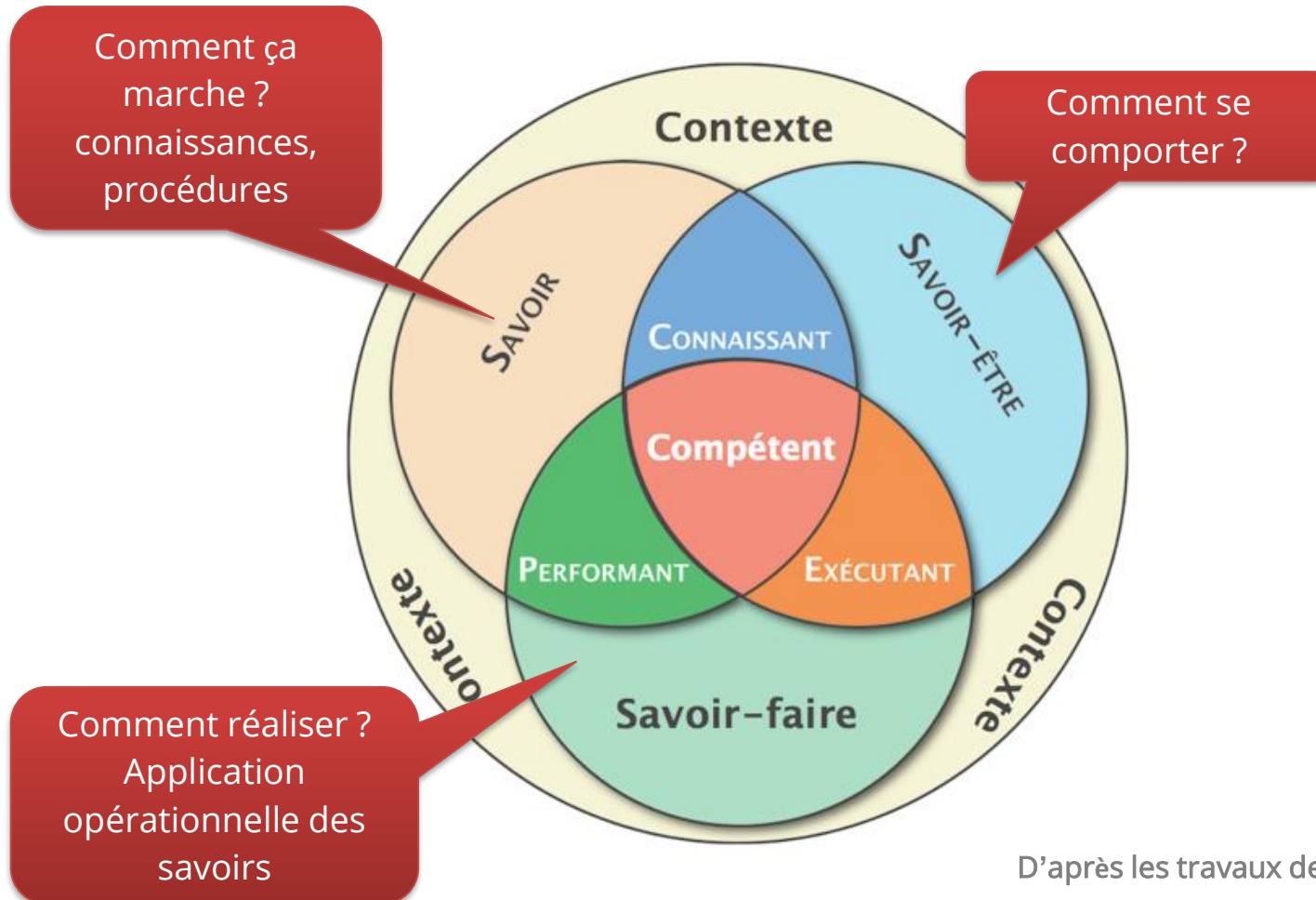
15'

Par groupe de 4-5 personnes, répondez à la question

- Quelles sont, selon vous, les différentes étapes de l'approche par compétences ?

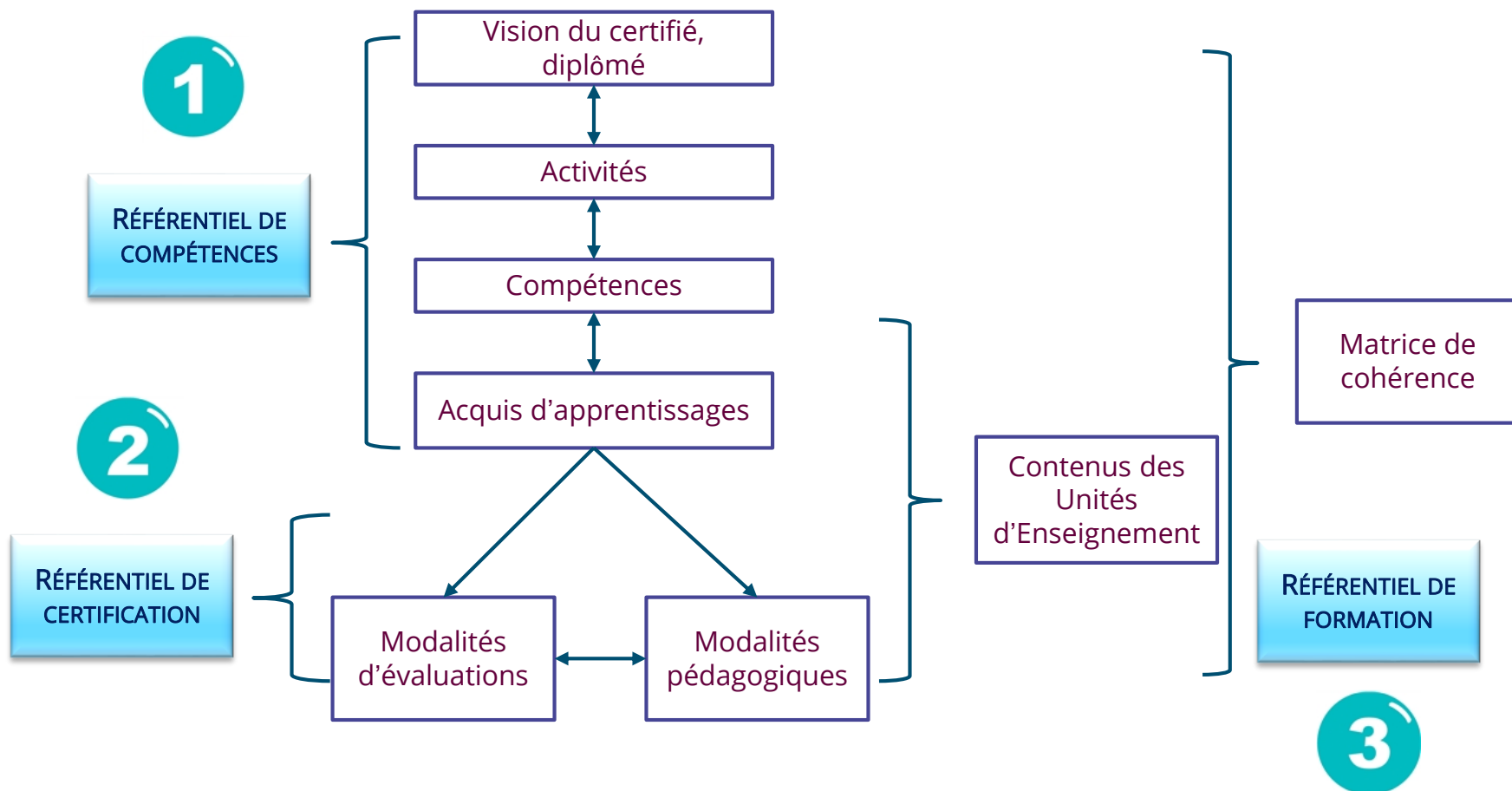
1 post'it
= 1 étape

Caractéristiques d'une compétence



D'après les travaux de Henri Boudreault

Débriefing : les grandes étapes de l'approche par compétences



Débriefing : les grandes étapes de l'approche par compétences



1

Définir le référentiel de compétences

2

Définir le niveau de compétence requis en fin de formation

3

Étaler la construction des compétences sur l'ensemble de la formation

4

Organiser le UE en cohérence avec le référentiel

5

Renforcer les pédagogies propices au développement des compétences

6

Définir les modalités d'évaluation des compétences

D'après les travaux du Service universitaire d'ingénierie et d'innovation pédagogique de l'Université de Lorraine, 2016

Comment déterminer les compétences



Verbe d'action + Contenu/objet + Niveau de maîtrise + Situation



Réaliser

un document

complètement

En situation d'usage d'un logiciel de production selon un référentiel

Achever

un examen physique

complet et précis

des patients ayant de simples problèmes de santé

EXEMPLE 1

EXEMPLE 2



*A l'occasion de GT ou réunions d'échanges formelles, insister sur le « contexte » car chacun voit midi à sa porte.
Différence entre compétences notionnelles et transversales*

Temps 2 – Modalités et points de vigilance



Réflexion en
groupe



45'

Par groupe de 4-5 personnes, répondez à la question

- Pour chaque étape, quels sont les modalités, les données d'entrée et les points de vigilance ?



Mise en commun et débriefing



ETAPES	MODALITÉS / DONNÉES D'ENTRÉE	POINTS DE VIGILANCE
1. Définir le référentiel de compétences	<ul style="list-style-type: none">• Définir les finalités du diplôme• Analyser les activités (tâches, liaisons entre postes) et les décliner en compétences• Pour chaque compétence :<ul style="list-style-type: none">➤ Définir des situations professionnelles➤ Identifier les acquis d'apprentissage (AA)	<ul style="list-style-type: none">• Se rapprocher du monde professionnel• Echanger ensemble sur le référentiel• Quelques compétences (5 à 6)• Bien choisir le verbe d'action selon le niveau de complexité de la compétence (taxonomie de Bloom)• Les blocs de compétences peuvent servir à la formation continue et VAE
2. Définir le niveau de compétence requis en fin de formation	<ul style="list-style-type: none">• Situer chaque compétence sur une échelle de niveaux (novice-débutant-performant-expert)• Décrire les niveaux par des critères d'évaluation et indicateurs de performance observables	<ul style="list-style-type: none">• Le développement d'une compétence se poursuit tout au long de la vie• Le niveau de maîtrise est variable d'une compétence à l'autre et sert à définir l'évaluation globale de fin de formation• Positionner l'étudiant sur un niveau de l'échelle• Les descripteurs de Dublin permettent de situer le niveau en fin de cycle

Mise en commun et débriefing



ETAPES	MODALITÉS / DONNÉES D'ENTRÉE	POINTS DE VIGILANCE
3. Etaler la construction des compétences sur l'ensemble de la formation	<ul style="list-style-type: none">• Définir quand (semestre, année) travailler chaque compétence• Pour chaque période, définir les niveaux attendus, critères d'évaluation et indicateurs de performance• Etaler les apprentissages sur le parcours ou cycle (par ex. L1, L2, L3)	<ul style="list-style-type: none">• Prévoir une acquisition graduée de la compétence durant le cursus• Favoriser les évaluations formatives• Prévoir les ressources pédagogiques
4. Organiser le UE en cohérence avec le référentiel	<ul style="list-style-type: none">• Analyser la contribution des UE aux compétences et acquis d'apprentissage• Définir l'architecture de l'UE en lien avec le développement de la compétence• Définir une organisation modulaire en blocs de compétences	<ul style="list-style-type: none">• Veiller à lier les UE aux objectifs de compétences et acquis d'apprentissage (bien croiser UE/compétences)• Prévoir des activités intégratrices (mise en situation professionnelle, étude de cas) transversales aux UE• Cohérence et prérequis entre les UE• Alternier activités théoriques et pratiques

Mise en commun et débriefing



ETAPES	MODALITÉS / DONNÉES D'ENTRÉE	POINTS DE VIGILANCE
5. Renforcer les pédagogies propices au développement des compétences	<ul style="list-style-type: none">• Prévoir des pédagogies actives dans les enseignements (constructivistes)• Prévoir des activités intégratrices dans chaque UE durant le cursus	<ul style="list-style-type: none">• Dans chaque cours des UE il doit y avoir un alignement entre compétences visées, modalités pédagogiques et évaluations• Privilégier des méthodes qui développent le « Apprendre à apprendre » et la réflexivité• Favoriser situations problèmes réelles transdisciplinaires
6. Définir les modalités d'évaluation des compétences	<ul style="list-style-type: none">• Organiser des évaluations formatives permettant de réguler les apprentissages• Responsabiliser les étudiants dans l'évaluation de leurs compétences• Définir les modalités d'évaluation des apprentissages en fin de formation (évaluation certificative)	<ul style="list-style-type: none">• Prévoir des Eportfolios ou portefeuilles de compétences à faire construire par les étudiants• Ne pas opposer évaluations des compétences aux modalités de contrôle des connaissances (complémentaires)• On évalue une fois une compétence, elle repose sur un jugement qualitatif critérié de type jury

Que doit contenir un référentiel de compétences ?



A minima :

- Les compétences, formulées de façon explicite
- Pour chaque compétence, les niveaux attendus en fin de formation
- Les acquis d'apprentissage attendus au niveau programme



Au bout d'un travail d'analyse plus complet (a minima +) :

- Pour chaque compétence, quelques situations significatives
- Les étapes du développement des compétences dans le cursus

Exemple de matrice de corrélation de l'approche programme



certification x ...

		L1										L2									
		S1					S2					S3					S4...				
		UE1	UE2	UE3	UE4	UE5	UE6	UE7	UE8	UE9	UE10	UE11	UE12	UE13	UE14	UE15	UE16	UE17	
bloc A	compétence 1	x			x			x			x		x	x			x				
	compétence 2		x						x	x				x		x		x			
	compétence 3		x				x	x				x			x		x				
bloc B	compétence 4			x		x					x		x							x	
	compétence 5				x				x								x	x	x		
	compétence 6	x						x				x		x		x		x			
bloc c	compétence 7			x		x	x						x							x	
	compétence 8								x				x							x	
	compétence 9...				x			x			x				x		x			x	
	compétence 10						x							x			x	x	x		
	compétence 11		x									x									
	compétence 12			x						x								x	x		
bloc D	compétence 13	x							x								x	x			
	compétence 14	x								x								x	x		
	compétence 15			x							x			x		x					
	compétence 16																				
		18					30					6		6	6		6	C	72 ECTS		
6		18					12					6		6	18			B	66 ECTS		
12		6			30					30					30			A	108 ECTS		
6 ECTS							12 ECTS										18 ECTS			D	36 ECTS
6 ECTS		6 ECTS			6 ECTS			6 ECTS			6 ECTS			6 ECTS			6 ECTS			...	180 ECTS

Adapté de DGESIP ; Mission de la pédagogie et du numérique pour l'enseignement supérieur ; La réaffirmation des enjeux de l'évaluation des compétences ; Journées Innovations Pédagogiques Normandes 2016 Université de Caen 29-30 mars 2016

TÉMOIGNAGE ET RETOUR
D'EXPÉRIENCE SUR LA MISE EN
ŒUVRE DE L'APPROCHE PAR
COMPÉTENCES



Vos témoignages – Expérience n°1



Projet et contexte :

POURQUOI, MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET PARTIES PRENANTES	DIFFICULTÉS ÉVENTUELLES RENCONTRÉES ET SOLUTIONS APPORTÉES	VALEUR AJOUTÉE CONSTATÉE	REX : CE QUE VOUS EN RETENEZ

Vos témoignages – Expérience n°2



Projet et contexte :

POURQUOI, MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET PARTIES PRENANTES	DIFFICULTÉS ÉVENTUELLES RENCONTRÉES ET SOLUTIONS APPORTÉES	VALEUR AJOUTÉE CONSTATÉE	REX : CE QUE VOUS EN RETENEZ

Vos témoignages – Expérience n°3 : INSTN



Projet et contexte : Titre technicien en radioprotection

POURQUOI, MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE ET PARTIES PRENANTES	DIFFICULTÉS ÉVENTUELLES RENCONTRÉES ET SOLUTIONS APPORTÉES	VALEUR AJOUTÉE CONSTATÉE	REX : CE QUE VOUS EN RETENEZ
<ul style="list-style-type: none"> • Rénovation de la filière de formation radioprotection • Audit du CEA (nécessité d'améliorer la lisibilité de l'offre pour les employeurs et les étudiants) • Exigence de créer un Titre au RNCP afin de pouvoir faire financer la formation • Création d'un COPIL composé d'équipes pédagogiques et d'employeurs pour définir les référentiels 	<ul style="list-style-type: none"> • Rédaction du référentiel de compétences sans véritablement le traduire en référentiel de formation • Peu d'échange entre les équipes pédagogiques • Refus de l'évaluation globale sans notations par certains employeurs et étudiants • Curseur à mettre sur l'évaluation des compétences • GT interne « Bottom up » composé de responsables pédagogiques 	<ul style="list-style-type: none"> • Les référentiels permettent d'établir un cahier des charges pour la conception des formations en amont • Blocs de compétences utiles pour le catalogue FPC • Rédaction de procédures VAE et jury • Démarche qualité • Nécessité aux équipes pédagogiques de se projeter dans les besoins des entreprises et des étudiants 	<ul style="list-style-type: none"> • Vision compétences favorise la professionnalisation des acteurs internes • Communication partagée • Volonté d'injecter des pédagogies actives dans les UE • Développement interne de l'innovation pédagogique et transformation digitale • Favoriser des offres de service (ingénierie, VAE, conférences, MOOC, simulateurs, etc...)

Exemple de blocs de compétences



Intitulé	Descriptif et modalités d'évaluation et de certification
Bloc 1 : Contribuer à l'évaluation des risques.	<p>Descriptif :</p> <ul style="list-style-type: none">- Evaluer les risques d'exposition externe et interne,- Faire une évaluation dosimétrique prévisionnelle,- Optimiser une évaluation dosimétrique par la mise en œuvre des techniques de base de la protection contre l'exposition externe,- Définir les moyens de protection contre l'exposition interne (EPC/EPI),- Analyser et transmettre les résultats de dosimètres,- Procéder à des contrôles techniques (d'ambiance, de matériel ou de sources), suivre les évolutions. <p>Modalités d'évaluation :</p> <p>L'ensemble des éléments de compétences fait l'objet d'une évaluation écrite et/ou orale, et/ou pratique pouvant comporter un travail en groupe, et/ou un travail individuel sur la base d'une mise en situation professionnelle à partir d'un cas réalisé dans le centre de formation sur une durée de 3 heures maximum. La mise en situation professionnelle s'appuie sur le référentiel de tâches défini dans le référentiel du titre et validé par les membres du Copil radioprotection.</p> <p>Ces compétences pourront éventuellement être également évaluées, si les conditions le permettent, dans le cadre des activités menées en entreprise. Les modalités d'évaluation seront définies dans une procédure interne INSTN et communiquées aux stagiaires et tuteurs.</p> <p>Attestation : Certificat de Compétences Professionnelles.</p>



Chaque bloc de compétences constitue une unité qui peut être capitalisée indépendamment d'un module, ou de plusieurs modules, de formation.

Vos témoignages – Expérience n°4 : INSTN



POURQUOI

↳ Incitation officielle

↳ S'assurer que la formation répond aux compétences attendues par les entreprises

↳ Faire prendre conscience au étudiants des compétences acquises

VALEUR AJOUTÉE
CONSTATÉE

Couvrir tous les métiers, les activités et faire participer les industriels.

Trouver les bons alignements compétences et enseignements

Adapter les méthodes pédagogiques pour s'assurer de l'acquisition de la compétence

Faire adhérer à la démarche les enseignants

DIFFICULTÉS ÉVENTUELLES RENCONTRÉES ET SOLUTIONS APPORTÉES

Interaction avec les industriels et adaptation de la formation à leur besoin

Identification des compétences que l'on apporte à nos élèves contribuant à la communication de **la valeur ajoutée de notre formation** (mise en valeur des compétences acquises)

On innove ... avec des méthodes pédagogiques pour s'assurer de l'acquisition de la compétence

Travail collaboratif et repositionnement des enseignements les uns par rapport aux autres

Meilleur positionnement de formation

REX

Démarche interrogative basée sur le critère de répondre à un besoin en compétences (exprimé par l'employeur)

SYNTHÈSE DES ÉCHANGES ET CONCLUSION DE L'ATELIER





- Référentiel de compétences qui n'influence pas la maquette
- Situations d'apprentissages et pratiques d'évaluation inchangées
- Logique de parcours de professionnalisation qui influence pas ou peu les cours
- Pas de rétroaction auprès des étudiants sur le développement des compétences
- Pas de logique d'équipe chez les enseignants
- Crainte de ne pas accorder de l'importance au contenu et aux notes
- Crainte d'une charge de travail supplémentaire pour les enseignants
- Pas d'accompagnement et d'écoute par un spécialiste de l'ingénierie pédagogique et de professionnalisation

Votre synthèse personnelle



E-questionnaire



10'

Faites-nous part de vos impressions

- Répondez au questionnaire en ligne

<https://goo.gl/kxv1a5>



Votre synthèse personnelle



- Quels points clés retenez-vous de l'approche par compétences ?
- Est-ce que cela vous a semblé simple ou plutôt complexe ?
- Quel intérêt/avantage pour vos formations/enseignements ?
- Qu'est-ce qui vous semble faisable ?
- Quels limites, freins et/ou contraintes cela représente ? Qu'est-ce que vous souhaiteriez approfondir ?

MERCI POUR VOTRE
PARTICIPATION ET VOS
CONTRIBUTIONS



Constance COSTON | Stéphane WISNIEWSKI | Floriane MARCUCCINI

instn

université 2020
PARIS-SACLAY

Bibliographie



Organiser la formation à partir des compétences – un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur

Marianne Poumay, Jacques Tardif, François Georges (sous la direction de), De Boeck supérieur, juin 2017

Développer un programme par compétences : de l'intention à la mise en œuvre.

Jacques Tardif, Pédagogie collégiale, Vol 16 N°3, mars 2003.

www.cvm.qc.ca/aqpc/AQPC%201987-2007/PDF/Volume%2016/16%283%29/Tardif,%20Jacques.pdf

Référentiels de compétences à l'université

Nadine Postiaux, Philippe Bouillard et Marc Romainville, Recherche et formation. Mis en ligne le 01 juillet 2012 -

<http://rechercheformation.revues.org/185>

Repenser la compétence - Pour dépasser les idées reçues : quinze propositions. 2ème édition -

Guy Le Boterf - Eyrolles, collection Ressources humaines 2010

L'Évaluation des compétences - Documenter le parcours de développement –

Jacques Tardif - Chenelière Éducation, collection Chenelière/Didactique 2006

Tuning : Contribution des Universités au Processus de Bologne

<http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/tuning/tuning10.pdf>

Des cursus professionnalisants ou par compétences à l'Université : enjeux, craintes et modalités.

Guy Le Boterf.

<http://www.guyleboterf-conseil.com/Approcheparcompetencesuniversites.pdf>

L'approche par compétences : un nouveau paradigme pour la pédagogie universitaire ? Christian Chauvigné et Jean-Claude Coulet,

Revue française de pédagogie, juillet 2010 <http://rfp.revues.org/2169>

Les mesures de la relation formation-emploi

Jean-François Giret in Revue française de pédagogie 2015/3, de la relation formation-emploi à la relation compétences-emploi p.18

Bibliographie



L'approche compétence à l'Université selon Jacques Tardif :

<http://sup.univ-lorraine.fr/category/conferences-cip/j-tardiff-2015/>

Bloc de Marcel LEBRUN, spécialiste en sciences de l'éducation de l'Université Catholique de Louvain : les 3 C, une approche dynamique de la compétence :

<http://lebrunremy.be/WordPress/?p=559>

Voici une vidéo de « Causeries pédagogiques » sur l'alignement pédagogique en compagnie d'un grand spécialiste du sujet, Marcel LEBRUN, Professeur en Sciences de l'éducation.

C'était en 2010 mais les thèmes évoqués sont encore à l'ordre du jour 8 ans après : Objectifs, méthodes, évaluation, Learning Outcomes et compétences.

Que faire de tout cela et pourquoi ?

Et vous, qu'avez-vous mis en place concrètement au sein de votre unité, dans vos enseignements et formations ? Quel retour d'expérience, quels projets ?

Comment rendre tangible notre approche pédagogique ?

Pour lire la vidéo, cliquez sur l'image ou le lien :

Durée : 16min27



<http://dai.ly/xf3t9v>