

## FICHE DE LECTURE

### TITRE DE L'OUVRAGE

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

ISBN : 978-2-8073-0785-8

**RÉFÉRENCE BIBLIOGRAPHIQUE :** POUMAY, Marianne., GEORGES François., Tardif Jacques (dir.). Organiser la formation à partir des compétences. Un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur. De Boeck Supérieur. 2017. 368p.

**AUTEURS :** Sous la direction de : Marianne POUMAY, Jacques TARDIF et François GEORGES

**ÉDITEUR :** DE BOECK SUPÉRIEUR

**ANNÉE :** 2017

Accessibilité du contenu	Facile	Lecture attentive	Lecture studieuse
Équilibre apports théoriques et pratiques	Plutôt théorique	Plutôt critique	Plutôt opérationnel
Conseillé pour les enseignants	Niveau élémentaire	Niveau intermédiaire	Niveau expert

### LES AUTEURS

**Marianne Poumay** est docteure en sciences de l'éducation et professeure à l'Université de Liège. Elle est également directrice du Laboratoire de Soutien aux Synergies Education-Technologies (LabSET) et a contribué aux premières réformes de programmes qui participent au développement de compétences.

**Jacques Tardif** est psychologue de l'éducation ainsi que professeur émérite de l'Université de Sherbrooke (Québec, Canada). Ce chercheur a participé à la diffusion de l'approche par compétence (APC) à l'internationale et notamment en France.

**François Georges** est directeur adjoint du Laboratoire de Soutien aux Synergies Education-Technologies (LabSET) de l'Université de Liège. Il est expert dans le conseil pédagogique sur les champs de l'enseignement supérieur et de la formation d'adultes. Il accompagne particulièrement les équipes universitaires dans le déploiement des approches compétences et programme depuis 2007.



## SYNTHESE DE L'OUVRAGE

Le sujet de l'ouvrage porte sur l'organisation d'une formation professionnalisante au sein de l'enseignement supérieur qui a pour particularité de partir des compétences essentielles au métier visé. Les neuf chapitres de ce livre mettent en exergue la manière dont la compétence peut être considérée comme un « savoir-agir complexe » offrant au monde de l'enseignement et de la formation un mécanisme d'élaboration novateur en termes de programmes de formation et de mise en application par les acteurs du contexte pédagogique actuel. Cette approche récente passe par un processus de traduction des référentiels de compétences, qui eux-mêmes ont été transposés dans des programmes, puis opérationnalisés à travers des activités qui favorisent l'acquisition de la compétence escomptée au cours de l'évaluation.

Le premier chapitre, rédigé par Jacques Tardif s'attèle, dans un premier temps, à poser un cadre théorique sur l'évolution de la définition du concept de « compétence ». C'est ainsi qu'il définit la compétence comme étant « [un] savoir-agir complexe [repose] 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). Dans un deuxième temps, Jacques Tardif souligne l'importance du référentiel et le fait qu'il doit englober « la détermination de la trajectoire de développement » de chaque compétence et « la délimitation des apprentissages critiques ». Dès lors, à partir d'une analyse des métiers visés par la formation et de situations professionnelles « réelles », le chercheur prône « un référentiel de compétences unique » qui doit inclure « un référentiel de formation » et « un référentiel d'évaluation ». Par conséquent, l'auteur avance que « l'authenticité » doit être l'un des principes fondateurs lors de l'élaboration et de la standardisation d'un référentiel de compétences unique. De plus, le chercheur met en garde les encadrants sur la logique du développement des compétences. En effet, Tardif rappelle aux équipes de formateurs de définir, au préalable, des niveaux de développement pour chaque compétence qui compose le référentiel de formation. À titre d'exemple, l'auteur prend pour référence « l'échelle de développement professionnel », conceptualisée par Faucher (2009), qui reconnaît trois échelons dans la professionnalisation : « novice », « intermédiaire », « compétent ». Enfin, l'auteur termine son chapitre en explicitant « la logique de l'évaluation des compétences ».

Dans le chapitre 2, Marianne Poumay et François Georges proposent des « balises méthodologiques » afin de permettre aux différents acteurs de l'enseignement supérieur de mettre en œuvre des programmes par compétences à l'aide d'un référentiel de compétence et d'une maquette de programme. Dans une première partie, les auteurs manifestent l'importance de prendre en compte le profil professionnel attendu en fin de formation. L'objectif n'est pas de former d'une manière spécifique à un contexte unique mais plutôt de former des citoyens munis d'une réflexion critique qui leur permettra de saisir les enjeux et les limites de leur future posture professionnelle.

Dans un second temps, les chercheurs s'attardent sur l'étape de la formalisation du référentiel en stipulant que ce n'est pas uniquement une « mise en page » mais bien un travail de fond qui consiste à définir : les compétences, les composantes essentielles à l'action, les situations professionnelles, les niveaux de compétences visés, les apprentissages critiques à maîtriser, ainsi que les ressources.

Les chapitres 3 à 6, rédigés par sept chercheurs internationaux, illustrent de manières concrètes et explicites la mise en application de cette démarche par compétence dans différents contextes tels que la Belgique : particulièrement au sein de l'Université de Liège, dans la formation en logopédie (orthophonie), ainsi que la formation initiale des masterants en architecture. Deux autres études de cas sont proposées, cette fois-ci au Canada, à l'Université de Montréal, concernant la formation du 1er cycle universitaire en sciences infirmières et en formation doctorale en médecine vétérinaire (DMV).



Le chapitre 7, proposé par Georges, Poumay et Tardif, s'inscrit dans la continuité des 4 chapitres précédents en exposant diverses façons de s'approprier une démarche de développement de compétences. Cependant, sa différence est qu'il illustre, à l'aide de sept expériences (numérotées de 1 à 7 ci-dessous) issues de la formation et de l'enseignement et de pays et continents pluriels, « l'appropriation » de la notion de « compétence ». La technicité des propos tenus au cours de ces quelques pages permet aux acteurs de l'enseignement supérieur, déjà inscrits dans une perspective d'approche par compétences, d'anticiper des difficultés d'organisation des éléments qu'ils souhaitent utiliser et mettre en pratique. Leur pertinence dépend des réflexions qu'ils ont su faire preuve pour répondre aux difficultés rencontrées, notamment en se posant les questions suivantes :

- « Comment distinguer, dans un même référentiel, les filières d'ingénieurs et de master en sciences de gestion qui ouvrent toutes deux sur de mêmes responsabilités professionnelles ? » (1)
- « Où afficher dans un référentiel les critères incontournables à prendre en considération pour valider les compétences d'un opérateur de ligne de production ? » (2)
- « Sur la base des quatre mêmes compétences, comment articuler dans un programme d'information et de communication une formation commune en licence et des filières de perfectionnement en master ? » (3)
- « Comment utiliser les niveaux pour indiquer la complexité croissante des situations professionnelles ? » (4)
- « Comment afficher le développement des compétences poursuivies dans un master en tourisme dans une maquette qui, a priori, force le découpage ? » (5)
- « Comment un master en ingénierie mécanique et un certificat en formation d'adultes parviennent-ils à proposer une approche intégrée dans ce même type de maquette ? » (6 et 7) (p.151 - 152).

Au cours du chapitre 8, Georges, Poumay et Tardif mettent en avant « des leviers » qui facilitent la conception et la mise en œuvre efficace de programmes par compétences. Le premier levier efficace s'avère être un « levier de gouvernance », constaté lors de la mise en place d'un « pilote reconnu par ses pairs » et l'intégration des professionnels de terrain en mobilisant l'étudiant. Le second levier concerne « l'innovation pédagogique » qui passe d'un « paradigme d'enseignement » à « un paradigme d'apprentissage » en lien avec des situations authentiques, le partage d'un référentiel commun, le contenu de compétences, ainsi que les échanges motivés entre collègues qui forment une « communauté de pratiques » et qui peut aboutir à « une spirale entraînante » quand une expérience est enrichissante.

Le neuvième et dernier chapitre, écrit par Marianne Poumay, s'intéresse à différents outils qui favorisent l'accompagnement et l'évaluation du développement de compétences par les enseignants, tels que « le portfolio de traces » et « les séminaires ». Ces derniers initient l'étudiant, de manière prospective, à s'approprier les traces en les analysant et en les partageant entre pairs pour tendre vers « un savoir agir complexe ». L'auteur donne un exemple de critères qui passe par « l'autoévaluation » des étudiants et qui comprend : des critères de recevabilité du portfolio (complétude, validité et authenticité), des critères qui démontrent l'acquisition de compétence (profondeur, étendue et explicitation) et déclinés en trois niveaux de développement attendus (novice, intermédiaire et compétent). Les séminaires « gestion d'action » qui induisent la réflexion avant et pendant l'action, et les séminaires de « traces » qui infère la réflexion sur l'action.

En somme, la démarche n'est pas d'imposer une « analyse externe », « une critique » ou « une correction » de son travail. L'objectif est plutôt d'observer comment l'étudiant, lui-même, restitue son cheminement intellectuel en se basant sur « le faisceau de trace » qu'il a choisi d'analyser, et comment il se positionne dans son développement de compétence en fonction du référentiel du programme.



## POINTS FORTS

Cet ouvrage démontre l'organisation de la formation à partir des compétences en proposant des balises pour la construction d'un référentiel et la réalisation du programme. Ce travail exhaustif s'appuie sur onze cas concrets afin d'illustrer la diversité et l'ampleur des contextes internationaux et professionnels inscrits dans cette démarche. La construction théorique des propos avancés par les auteurs se réfère à la définition de la notion de compétence de Jacques Tardif qui consolide le cadrage méthodologique du livre. Leur choix porte sur « un référentiel de compétence unique » qui tend à intégrer tous les autres référentiels. La question centrale repose sur le choix des apprentissages critiques retenus au regard du développement de la compétence à faire évoluer vers la compétence visée à travers les activités.

La richesse des annexes composées de divers référentiels de compétences, de grilles, de guides et de consignes inspirera les équipes enseignantes pour l'élaboration de sens et de cohérence dans leurs programmes au bénéfice des institutions mais surtout des étudiants.

## POUR ALLER PLUS LOIN

Laëtitia David, Eleonore Franck, Stephanie Paris, Chloé Delacour « Construction de l'identité professionnelle des étudiants en maïeutique : une étude exploratoire qualitative », *Pédagogie Médicale*, 2021/2.

Salem Amamou, François Vandercléyen, Jean-François Desbiens « Self-Efficacy of Physical and Health Education Student Teachers in the Quebec Context », *Discourse and Communication for Sustainable Education*, 2021/1.

Nancie Rakotondrajao, Jean-Paul Méreaux « Proposition d'un modèle de valorisation comptable et financière du bénévolat intégrant connaissances et compétences des bénévoles », *Varia*, 2021/1 (N° 142).

