

Formation professionnalisante



Le cas des enseignants

Xavier ROEGIERS UCL / BIEF
ULg 5 mai 2014

Plan de l'exposé

- Sens et efficacité : deux paradigmes en tension
- L'apport de l'APC (ou plutôt « des APC »)
- Quelques clés méthodologiques

Dépasser la tension entre sens et efficacité

*Un paradigme culturel : le paradigme académique
centré sur les contenus*

- un ancrage des contenus dans une historicité
- nécessité d'un lieu pour partager le savoir, mais aussi le discuter : recherche de **sens**
- sous-estime la dimension professionnelle, dans un contexte de sous-emploi structurel

Dépasser la tension entre sens et efficacité

Un paradigme professionnel

- dépendant de préoccupations à court terme
- caractérisé par **l'efficacité**
- une plus-value en termes d'évaluabilité
- une légitimation interne, qui n'est plus alimentée par une légitimité sociale
- un pilotage par la qualité, qui dispense de contrôler le système

Dépasser la tension entre sens et efficacité

- le paradigme culturel et le paradigme professionnel : deux impasses
- une troisième voie : l'humaniste en projet
- un point de départ : notre avenir social, économique, culturel
- la réflexion nourrit le terrain et le terrain nourrit la réflexion
- l'**efficacité** est placée au service du **sens**

Cinq facettes à articuler

Cinq facettes à articuler en termes d'objectifs (compétences) qui organisent un programme d'enseignement supérieur :

- celle de la **culture générale**
- celle de la **qualification**
- celle de la **professionnalisation**
- celle de la **recherche**
- celle de la **mise en projet humaniste**

Cinq facettes à articuler

Exemple (facette culture générale)

- *produire une argumentation à propos d'une question philosophique*

L'approche par compétences peut-elle aider ?

L'APC peut-elle aider à mieux combiner efficacité et sens ?

Comment s'y retrouver ?

Différentes manières d'introduire « les compétences »

Quelle APC dans l'enseignement supérieur ?

- Trois démarches qui entrent par le **processus** de formation

*1. Développement de capacités
méthodologiques*

2. Développement de capacités psychosociales

3. Apprentissage par problèmes

Différentes manières d'introduire « les compétences »

1. La compétence dans le sens d'une capacité méthodologique

- Capacités méthodologiques (transversales), qui transcendent les disciplines
- Exemples : organisation du travail, esprit scientifique, recherche documentaire, réflexivité, esprit critique
- Surtout liées au « métier d'étudiant »

Différentes manières d'introduire « les compétences »

2. La compétence dans le sens d'une capacité psychosociale

- Capacités à forte composante socio-affective
- Exemples : l'estime de soi, maîtriser ses émotions, gérer le stress, travailler en équipe et en réseau, coopérer, s'intéresser à l'autre
- Essentielles aujourd'hui pour s'insérer dans le marché de l'emploi

Différentes manières d'introduire « les compétences »

3. L'apprentissage par problèmes (A.P.P.)

- Basé sur la recherche de sens : démarches pédagogiques qui traduisent la complexité des démarches de la vie professionnelle.
- Vise à proposer des démarches interdisciplinaires.
- Constitue une véritable percée dans certaines institutions.

Différentes manières d'introduire « les compétences »

Limites de l'A.P.P.

- Difficulté d'articuler les démarches pédagogiques et les contenus académiques
- Changement de culture et de pratiques très (trop) radical pour bon nombre d'enseignants
- Ne donne pas de réponse à l'évaluation des acquis. Peu de pistes concrètes, ce qui provoque parfois un renforcement de la restitution de contenus académiques.

Différentes manières d'introduire « les compétences »

- Deux démarches qui entrent par le **résultat** de la formation (basées sur un profil de sortie)
- Notion d' « approche programme »

4. Approche par le profil professionnel de sortie

5. Approche par l'intégration des acquis

Différentes manières d'introduire « les compétences »

4. Approche par le profil professionnel de sortie

- La compétence professionnelle comme élément d'un profil professionnel de sortie : référentiel métier et référentiel de compétences.
- Ces compétences **professionnelles** sont accompagnées d'un référentiel de formation + référentiel d'évaluation

Différentes manières d'introduire « les compétences »

Exemple : instituteur(trice) (facette : qualification)

« Dans le contexte d'une classe primaire donnée, l'étudiant(e) doit pouvoir préparer, animer et évaluer une activité d'apprentissage dans le respect du programme mais aussi des valeurs prônées par le projet d'établissement. »

Différentes manières d'introduire « les compétences »

5. L'approche par l'intégration des acquis

- Organisation de la formation autour d'un **noyau de compétences évaluables**.
- Va plus loin que la précédente :
 - Prise en compte des « méta-compétences professionnelles » (ex. réflexion sur le métier, recherche..)
 - Valable en dehors d'un profil professionnel (ex. formations universitaires non professionnalisantes): l'intégration est disciplinaire ou interdisciplinaire

Différentes manières d'introduire « les compétences »

Ex : instituteur(trice) (facette professionnalisation)

« Dans un contexte donné d'une classe primaire, l'étudiant(e) doit pouvoir analyser une pratique d'E-A donnée, en particulier sa propre pratique, et proposer et mettre en œuvre les ajustements nécessaires »

(facette du praticien réflexif, Léopold Paquay).

Différentes manières d'introduire « les compétences »

Exemples (facette humaniste en projet)

- *développer une réflexion relative à une expérience personnelle dans le domaine de l'humanitaire, en utilisant les concepts développés au cours*

Ce que les institutions privilégient aujourd'hui

- L'APC dans les pays de la francophonie
- Base de travail : communications AIPU en mai 2010 (analyse de 243 communications)
- Principaux constats

L'approche par compétences est présente dans 52 communications (20%)

Ce que les institutions privilégient aujourd'hui

1. *Développement de capacités méthodologiques* : **19**
2. *Développement de capacités psychosociales* : **4**
3. *Apprentissage par problèmes* : **5**
4. *Approche par le profil professionnel de sortie* : **20**
5. *Approche par l'intégration des acquis* : **19**

Ce que les institutions privilégient aujourd'hui

- Hypothèses suite à ce constat
 - Les conceptions « résultat » dominant (4 & 5) : influence des L.O. ?
 - Conception en recul : apprentissage par problèmes
 - Conception en progression : intégration des acquis

Quelques clés méthodologiques

Clé 1 : « Dimensionner » les objectifs

- les objectifs confèrent l'efficacité
- les objectifs doivent être évaluables
- plus on découpe des objectifs, plus on perd le sens
- rien n'oblige a priori à standardiser des objectifs

Quelques clés méthodologiques

Clé 1 : « Dimensionner » les objectifs

- les compétences sont un bel outil méthodologiques à condition d'être des énoncés qui font sens et qui sont évaluables
- plus on se limite à des objectifs (/ compétences) professionnels, moins grand est le recul possible
- une piste : le « noyau d'énoncés évaluables », qui combinent le complexe et le concret

Quelques clés méthodologiques

Une compatibilité possible avec les « Learning Outcomes »...

... à condition de se poser la question « Quels étudiants voulons-nous valoriser ? ».

Quelques clés méthodologiques

Clé 2 : Piloter le curriculum par l'évaluation

- deux reproches à l'évaluation : manque de pertinence et effet de surprise
- trois propositions :
 - travailler avec un « gros grain »
 - articuler un regard global et un regard de détail
 - favoriser des épreuves d'évaluation intégrées

Quelques clés méthodologiques

Clé 3 : Travailler sur la démarche de problématisation

- favoriser l'accès à la profondeur des contenus
- dérive du « tout à la tâche »
- la problématisation des contenus
- traiter avec les étudiants les enjeux de contenus
- recourir au décryptage des contextes

(cf situations d'apprentissage authentiques, M. Poumay)

Quelques clés méthodologiques

Clé 4 : Développer cette fonction enseignante qui aide l'étudiant à décrypter les contextes

- recherche, enseignement, service à la collectivité
- fonction de « conseiller à la formation », qui articule enseignement et terrain
- une optique d'humaniste en projet implique des interactions avec le terrain qui soient plus fortes qu'aujourd'hui

Quid de la formation des enseignants du supérieur ?

- le lien objectifs (compétences) - évaluation
- problématiser des contenus
- être (redevenir) acteur de la (re)construction de la société

En conclusion...

- quels étudiants allons-nous valoriser à l'avenir ?
- et comment traduire concrètement ces intentions dans le curriculum ?
- des cadres supranationaux à « tordre » pour qu'ils servent nos valeurs et nos projets, et non l'inverse...
- ... et la nécessité de disposer d'abord d'un projet de formation très fort