Poumay, M., Tardif, J. et Georges, F. (2017).
*Organiser la formation à partir des compétences : un
pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur*

Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur, 364 p. ISBN :
978-2-8073-0785-8

Christian Michaud

Édition électronique

URL : <https://journals.openedition.org/rechercheformation/3233>

DOI : 10.4000/rechercheformation.3233

ISSN : 1968-3936

Éditeur

ENS Éditions

Édition imprimée

Date de publication : 30 septembre 2018

Pagination : 152-155

ISBN : 979-10-362-0173-8

ISSN : 0988-1824

Référence électronique

Christian Michaud, « Poumay, M., Tardif, J. et Georges, F. (2017). *Organiser la formation à partir des compétences : un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur* », *Recherche et formation* [En ligne], 88 | 2018, mis en ligne le 17 juillet 2019, consulté le 03 janvier 2023. URL : <http://journals.openedition.org/rechercheformation/3233> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/rechercheformation.3233>

Ce document a été généré automatiquement le 3 janvier 2023.

Tous droits réservés

Poumay, M., Tardif, J. et Georges, F. (2017). *Organiser la formation à partir des compétences : un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur*

Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur, 364 p. ISBN :
978-2-8073-0785-8

Christian Michaud

RÉFÉRENCE

Poumay, M., Tardif, J. et Georges, F. (2017). *Organiser la formation à partir des compétences : un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur*. Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur, 364 p. ISBN : 978-2-8073-0785-8

- 1 L'ouvrage porte sur l'organisation d'une formation professionnelle dans l'enseignement supérieur à partir des compétences essentielles au métier visé. Il s'agit de concevoir un programme axé sur le développement de compétences qui devra être transposé en formation dans les activités d'apprentissage et d'évaluation. Les auteurs, après avoir défini la notion de compétence et le champ théorique, proposent un cadre méthodologique qui relie le programme et le développement de compétences, présentent des exemples concrets, des outils de type séminaires et portfolios.
- 2 Dans le chapitre 1, Jacques Tardif adopte un référentiel de compétences unique qui intègre le référentiel métier, le référentiel de formation et d'évaluation. Ce référentiel de compétences inclut la trajectoire de développement de chaque compétence et les apprentissages critiques ciblés. La notion de compétence fait référence à la définition donnée par l'auteur. La compétence est « un savoir agir complexe reposant sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations¹ ». Cette définition sert de base à la

mise en œuvre de la formation axée sur le développement de compétences. Le niveau de développement de compétences est mis en relation avec l'échelle du développement professionnel de Faucher² qui prévoit une progression croissante entre professionnalisation avec trois niveaux (novice, intermédiaire et compétent) et professionnalisme avec deux niveaux (avancé et expert). L'évaluation des compétences porte sur la mobilisation et la combinaison des ressources internes, externes mais aussi sur l'efficacité de celles-ci dans des situations significatives. Le référentiel de compétences constitue l'outil essentiel permettant l'accompagnement de l'étudiant par l'encadrant.

- 3 Dans le chapitre 2, Marianne Poumay et François Georges présentent des balises méthodologiques qui facilitent la mise en œuvre de programmes par compétences *via* l'établissement d'un référentiel de compétences et la réalisation d'une maquette de programme.
- 4 L'établissement du référentiel prend en compte les besoins des associations professionnelles du métier et s'appuie sur les contenus suivants : les compétences, des composantes essentielles pour chaque compétence, des situations professionnelles, des apprentissages critiques, et des niveaux de développement. Des conseils sont donnés pour une plus grande efficacité : des compétences indépendantes entre elles, peu nombreuses, au cœur de l'action plutôt que transversales, une seule action complexe par compétence, l'utilisation de situations professionnelles rendant compte de la situation, l'utilisation de niveaux de développement et d'apprentissages critiques, des listes de ressources variées et des lieux de familiarisation et d'entraînement.
- 5 Après le référentiel de compétences, les auteurs proposent une maquette de programme dont l'établissement répond à six grands principes : utiliser des situations authentiques en rendant l'étudiant actif, flexibiliser la formation, choisir des ressources utiles au développement des compétences en visant un apprentissage en profondeur, favoriser l'apprentissage à travers les réseaux de personnes, pratiquer la rétroaction formative, et évaluer les traces de développement de compétences au travers des critères communiqués aux étudiants. Ces balises méthodologiques constituent une approche pragmatique susceptible d'aider les équipes d'enseignants.
- 6 Les chapitres 3 à 6 présentent des exemples concrets et détaillés de mises en œuvre de cette démarche dans un contexte international : en Belgique dans un 1^{er} cycle en sciences infirmières et dans un master en architecture, au Canada dans un programme de doctorat en médecine vétérinaire. Le chapitre 7 offre un patchwork d'expériences de la notion de compétences en France, en Belgique et au Liban.
- 7 Dans le chapitre 8, à partir des exemples donnés dans les chapitres 3 à 7, les auteurs dégagent des leviers favorisant la conception et l'implantation efficace de programmes par compétences :
 - un premier levier de gouvernance apparaît par la mise en place d'un « pilote reconnu par ses pairs » et l'intégration des professionnels de terrain en impliquant étroitement les étudiants ;
 - un second levier porte sur l'innovation pédagogique en passant d'un paradigme d'enseignement à un paradigme d'apprentissage relatif à des situations authentiques, sur le partage d'un référentiel commun et le contenu de compétences, sur les échanges accrus entre collègues formant une communauté de pratiques pouvant conduire à une « spirale auto-entraînante » lorsque l'expérience est menée avec succès.

- 8 Dans le dernier chapitre, Marianne Poumay s'intéresse aux traces des portfolios et des séminaires pour soutenir et évaluer le développement de compétences par les enseignants. Les traces sont analysées, partagées entre pairs, combinées aux ressources, placées dans un cadre prospectif pour tendre vers un savoir agir complexe. Un exemple de critère est donné pour l'autoévaluation des étudiants : des critères de recevabilité du portfolio (complétude, validité et authenticité) et des critères démontrant l'acquisition de compétence (profondeur, étendue et explicitation) qui sont déclinés selon trois niveaux de développement attendus : novice, intermédiaire et compétent. Les séminaires « gestion d'action » travaillent la réflexion avant/pendant l'action, et les séminaires « traces » s'attachent à la réflexion sur l'action.
- 9 En conclusion, aborder la compétence comme un savoir agir complexe conduit à privilégier des approches adaptées à leur contexte en laissant percevoir une multitude de possibilités dans l'opérationnalisation pédagogique d'un référentiel de compétences. La dynamique suscitée par ce processus de nature ascendante donne les clés à l'étudiant d'une meilleure compréhension de sa formation, de la transférabilité des apprentissages dans le cadre de situations complexes et authentiques, la possibilité de s'autoévaluer, et enfin le passage d'un paradigme de la mesure de la connaissance à celui du jugement professionnel.
- 10 La contribution de cet ouvrage à la recherche porte sur l'organisation de la formation à partir des compétences en proposant des balises visant à concrétiser l'établissement d'un référentiel et la réalisation du programme. Ce travail de synthèse, expérimenté sur onze cas concrets, témoigne de la richesse et de la variété des contextes internationaux et professionnels. Les auteurs font le choix assumé d'un référentiel de compétences unique qui intègre tous les autres référentiels. La définition de la notion de compétence (Tardif) soutient la mise en place d'un cadre méthodologique et constitue le fil rouge de cet ouvrage. Se pose la question du choix des apprentissages critiques retenus au regard du développement de la compétence à faire évoluer vers la compétence visée à travers l'activité³. De même, les processus mis en œuvre nécessitent un temps long que les auteurs montrent à partir des différents exemples pour l'appropriation de la démarche qui se veut dynamique, ouverte et ascendante. Les effets de l'évaluation par compétence sont discutés dans cette ingénierie de formation en montrant des leviers de gouvernance et d'innovation pédagogique dans le processus mis en place. L'analyse de traces dans le portfolio est largement développée comme moteur de la réflexion sur l'action et du développement professionnel⁴. Cet ouvrage, qui se veut à la fois conceptuel et concret, peut servir utilement une institution qui ferait le choix d'organiser sa formation par compétences dans le supérieur.

NOTES

1. Voir Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement*. Montréal, Canada : Chenelière Éducation, p. 22.

2. Voir Faucher, C. (2009). *Explicitation du raisonnement chez des optométristes de niveaux compétents et experts : développement d'un modèle de raisonnement en optométrie* (thèse de doctorat). Université de Sherbrooke, Canada.
 3. Voir Coulet, J-C. (2011). La notion de compétences : un modèle pour décrire, évaluer et développer les compétences. *Le travail humain*, 74(1), 1-30.
 4. Voir Coulet, J-C. (2011). La notion de compétences : un modèle pour décrire, évaluer et développer les compétences. *Le travail humain*, 74(1), 1-30.
-

AUTEURS

CHRISTIAN MICHAUD

Université Claude-Bernard-Lyon 1, ESPE de l'académie de Lyon, Laboratoire sur les vulnérabilités et l'innovation dans le sport (L-Vis, EA 7428)