

The logo for Grenoble INP, featuring the text 'Grenoble INP' in a sans-serif font. To the right of the text are several vertical bars of varying heights and colors (orange, purple, blue, green, red) that resemble a stylized signal or waveform.

Grenoble

INP

# Introduction à l'approche par compétences

**Yvan Pigeonnat**  
PerForm

Jeudi 5 avril 2018

# Tour de table

En deux minutes maximum pour chacun :

- Prénom et nom
- Votre fonction à l'EPF
- Ce qui vous a incité à venir à cette formation

Votre formateur : Yvan Pigeonnat

- Conseiller pédagogique à Grenoble INP depuis 2006
- Pilote du chantier compétence dans les 6 écoles de Grenoble INP
- Travail avec Jacques Tardif en 2010 et 2012
- Expert CTI depuis 2016

# Objectifs de l'atelier

- Saisir les intérêts de mettre en place une démarche compétences
- Démontrer la nécessité de se doter d'un cadre théorique robuste pour l'opérationnalisation de la démarche
- Identifier les principales difficultés potentielles de la mise en place d'une telle approche, ainsi que quelques pistes pour les minimiser

# Déroulement de l'atelier

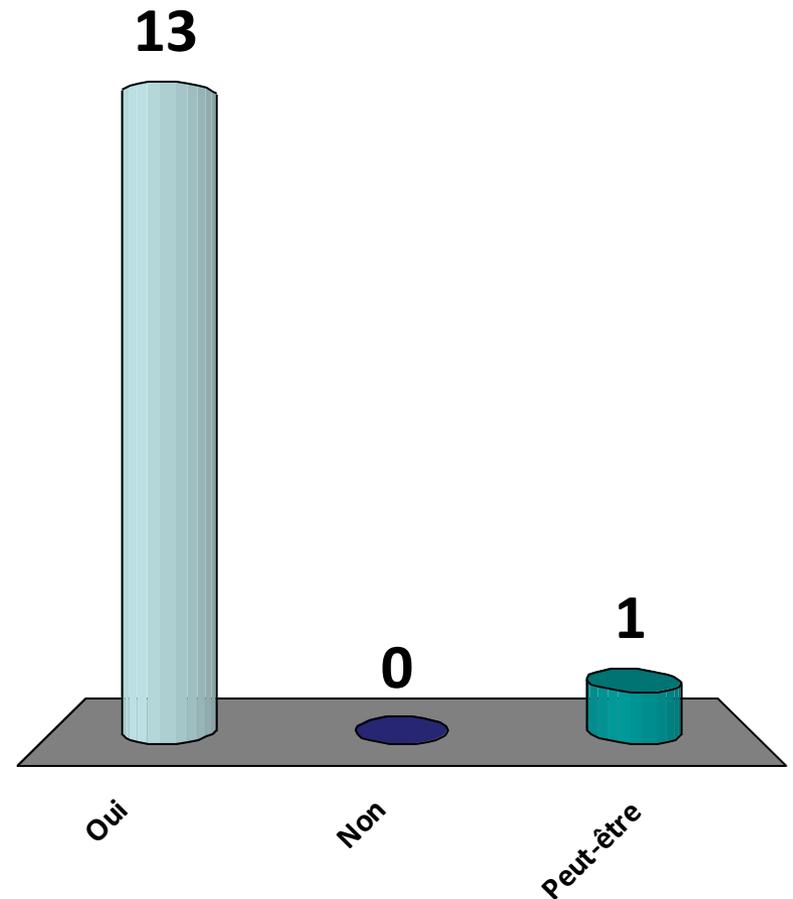
1. Ce que l'APC recouvre
2. Pourquoi se lancer ?
3. Cadre(s) théorique(s)
4. Comment s'y prendre ?
5. Conclusion, bilan de l'atelier

# Déroulement de l'atelier

- 1. Ce que l'APC recouvre**
2. Pourquoi se lancer ?
3. Cadre(s) théorique(s)
4. Comment s'y prendre ?
5. Conclusion, bilan de l'atelier

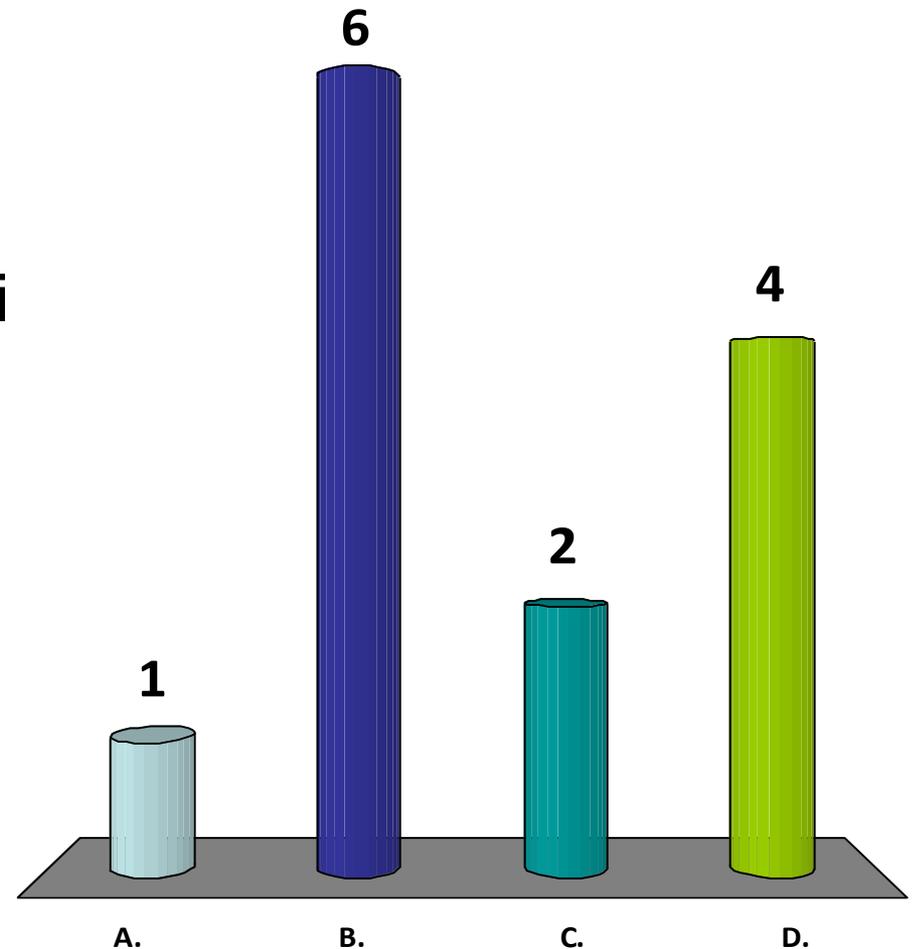
# Avez-vous un boîtier de vote dans les mains ?

- A. Oui
- B. Non
- C. Peut-être



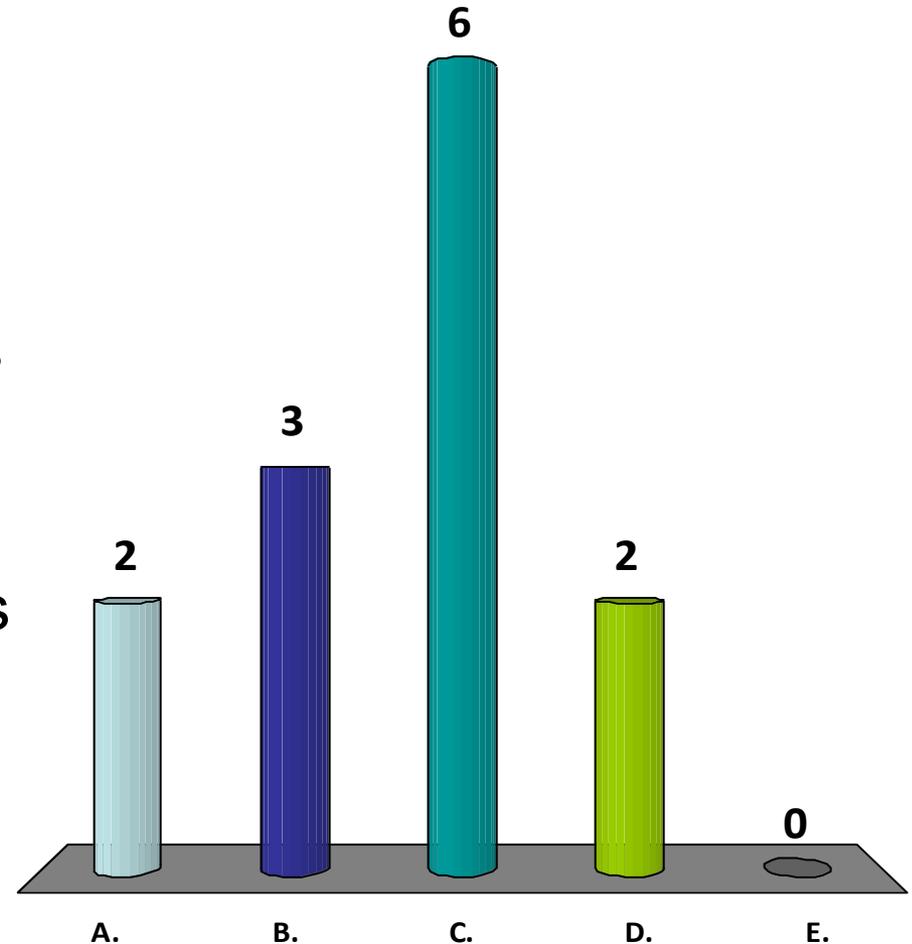
# Approche-programme et/ou approche compétences...

- A. Je vois très bien de quoi il s'agit
- B. Je vois en gros de quoi il s'agit
- C. J'ai de vagues idées sur ce que c'est
- D. En fait, je ne sais pas vraiment ce qu'il y a derrière ces termes



# Approche-programme et/ou approche compétences...

- A. Je suis convaincu de l'intérêt
- B. J'imagine plus de bénéfices que de pertes
- C. Je suis venu là pour me faire une idée
- D. J'imagine plus de pertes que de bénéfices
- E. Aucun intérêt selon moi



# Approche-programme vs. approche compétences...

## Approche programme :

l'équipe enseignante définit ensemble les acquis d'apprentissage terminaux (en fin de cursus) ainsi que les moyens d'y parvenir avec un maximum d'intégration (décloisonnement disciplinaire)

## Approche compétence :

les acquis d'apprentissages terminaux sont des compétences

# Approche-programme et approche compétences : l'un sans l'autre ?

Approche programme sans approche compétences ?

→ C'est dommage !

Approche compétences sans approche programme ?

→ C'est sans grand intérêt !

# Déroulement de l'atelier

1. Ce que l'APC recouvre
- 2. Pourquoi se lancer ?**
3. Cadre(s) théorique(s)
4. Comment s'y prendre ?
5. Conclusion, bilan de l'atelier

# Les intérêts de passer un cursus en approche compétences

**Organisez-vous en trois groupes – 15 min**

Réfléchir aux intérêts d'adopter cette approche à partir d'un point de vue spécifique



**Groupe 1 :**  
Pour un responsable de formation, quels sont les intérêts d'adopter l'approche par compétences dans le cadre de sa formation ?



**Groupe 2 :**  
Pour un enseignant, quels sont les intérêts d'adopter l'approche par compétences dans le cadre de son enseignement ?



**Groupe 3 :**  
Pour un étudiant, quels sont les intérêts de suivre une formation qui a adopté l'approche par compétence ?

**Livrables :** Pistes de réponses notées sur un format libre (Paperboard, carte mentale ou autre...)

# Les intérêts de passer un cursus en approche compétences

## Pour les apprenants/étudiants

- Identifier de manière claire et précise les compétences qu'il acquiert au travers de sa formation
- Trouver du sens et faire un lien entre ses différents apprentissages et expériences professionnelles au long de son parcours
- Rester motivé et engagé tout au long de son parcours.
- Pouvoir mieux envisager et élaborer son projet professionnel (recherche de stage, apprentissage, employabilité, activités associatives)
- Nourrir son esprit critique, sa réflexivité, le développement de son autonomie

# Les intérêts de passer un cursus en approche compétences

## Pour les responsables de la formation

- Avoir une visée partagée par l'ensemble d'acteurs qui composent et collaborent à la vie d'une formation
- Favoriser l'interdisciplinarité en mettant en place des transformations pédagogiques (approche par projets, approche par problèmes, démarche Portfolio...)
- Avoir une vision partagée du profil du diplômé de la formation
- Inscrire la formation dans une logique de professionnalisation afin de faciliter l'employabilité des diplômés
- Avoir une meilleure lisibilité de la formation (en amont et en aval)

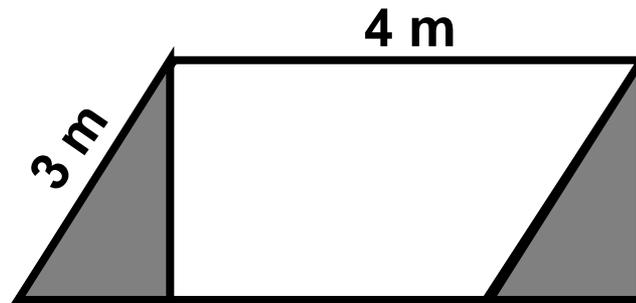
# Les intérêts de passer un cursus en approche compétences

## Pour les enseignants/formateurs

- Avoir une vision intégrée et partagée de la formation dans laquelle il intervient
- (Re)donner du sens aux contenus de manière à ce que l'étudiant puisse les mobiliser dans son contexte académique/professionnel
- Favoriser l'ouverture et développer l'interdisciplinarité
- Favoriser la motivation et l'implication des étudiants dans l'enseignement

# Un intérêt illustré par l'aire du parallélogramme...

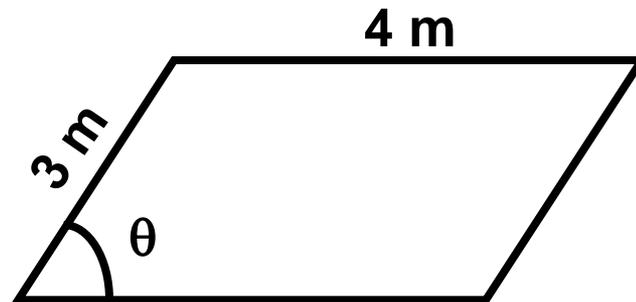
En 1ère année d'université, à la question « quelle est l'aire de ce parallélogramme » :



75% des étudiants répondent :  $12 \text{ m}^2$

# Un intérêt illustré par l'aire du parallélogramme...

Mais à la question « quelle est l'aire de ce parallélogramme » :



La réponse majoritaire devient :  $12.\sin\theta \text{ m}^2$

=> Savoir purement scolaire !

# Un intérêt illustré par l'aire du parallélogramme...

Le savoir « profond » serait :

« L'aire est comprise entre 0 et  $12 \text{ m}^2$ , en fonction de l'inclinaison »



# Autre illustration: le jean

Ce jean mouillé, suspendu sur ce fil à linge, pèse environ 3 kg.



À votre avis, le contre-poids (CP) nécessaire derrière la poulie pour maintenir le jean dans la position suggérée par le dessin (le fil est assez tendu pour que le jean ne traîne pas dans l'herbe humide)\* :

<b>1,5 kg</b>	<b>3 kg</b>	<b>6 kg</b>	<b>20 kg</b>	<b>40 kg</b>	<b>100 kg</b>	<b>autre</b>
<b>A</b>	<b>B</b>	<b>C</b>	<b>D</b>	<b>E</b>	<b>F</b>	<b>G</b>

\* Choisissez la valeur qui vous semble la mieux adaptée, ni trop, ni trop peu!

# Autre illustration: le jean

Ce jean suspendu sur ce fil à linge, pèse environ 3 kg.

**Réponse ultra-majoritaire chez des doctorants en sciences dures, et qui laisse malheureusement le jean lametablement trainer dans l'herbe, démo à l'appui!!!**



À votre avis, le contre-poids derrière la poulie pour maintenir le jean dans la position désirée par (le fil est assez tendu pour que le jean ne traîne pas dans l'herbe humide)\* :

1,5 kg	3 kg	6 kg	20 kg	40 kg	100 kg	autre
A	B	C	D	E	F	G

\* Choisissez la valeur qui vous semble la mieux adaptée, ni trop, ni trop peu!

# Autres exemples de savoirs peu (euphémisme) utilisables

- Les saisons pour les diplômés d'Harvard...

<https://www.youtube.com/watch?v=p0wk4qG2mlg>

- Sens scolaire vs. sens profond, par Marc Legrand au colloque QPES 2017 à Grenoble

<https://www.youtube.com/watch?v=vWITJccbihE&feature=youtu.be>

10 minutes sur ce sujet entre 27:30 et 38:00 (mais toute la conférence est très intéressante !)

# Pourquoi les compétences ? Pourquoi changer de pédagogie ?

Une autre question :

quelle est, selon vous, la valeur ajoutée d'un enseignement en présentiel par rapport à une excellente vidéo traitant du même sujet ?

# Pourquoi les compétences ? Pourquoi changer de pédagogie ?

## Un rapport au savoir qui évolue...

- Avant la massification et avant internet : université = unique lieu de savoir
- Maintenant : Wikipedia, MOOC, etc.

**Valeur ajoutée (énorme si utilisée!)**

=

**interaction avec l'auditoire**

# Que changer ?

## **Mettre l'apprenant au centre des dispositifs de formation (par opposition aux méthodes centrées sur les contenus) :**

- Utiliser davantage de mises en situations authentiques (apprentissage par problèmes, projets, études de cas), et éviter les situations trop scolaires
- Promouvoir les situations interdisciplinaires
- Responsabiliser et engager l'étudiant dans une démarche réflexive (utilisant éventuellement un e-portfolio)
- Possible également lors d'enseignements avec de grands auditoires (méthode du « débat scientifique avec les étudiants » par exemple)

**Ce sont des attendus possibles d'une démarche compétences bien menée !**

**Cette dernière peut donc être un vecteur de transformation pédagogique**

# Pause café, thé...



# Déroulement de l'atelier

1. Ce que l'APC recouvre
2. Pourquoi se lancer ?
- 3. Cadre(s) théorique(s)**
4. Comment s'y prendre ?
5. Conclusion, bilan de l'atelier

# Une compétence, c'est...

- Vous avez 2 min individuellement pour compléter le titre de cette diapositive.
- Comparez rapidement avec un voisin votre réponse à la question posée.
- Questions subsidiaires à discuter : vos réponses permettent-elles de différencier sans ambiguïté une compétence, un savoir et un savoir-faire ?

# Nécessité de se doter d'un cadre théorique

Exemple : dans son cadre théorique, Jacques Tardif propose une définition de la notion de compétence :

*« Un savoir-agir complexe consistant en une mobilisation et une combinaison efficace de ressources (savoirs, savoir-faire, savoir-être) internes ou externes dans une famille de situation ».*

Autres cadres théoriques opérationnels :

- Guy Le Boterf
- Didactique professionnelle (Coulet, Chauvigné, Pastré...)

# Activité de prise en main d'un vocabulaire commun dans le cadre du formalisme de Jacques Tardif

**Objectifs** : adopter des définitions communes pour les notions suivantes :

- Compétence
- Ressource
  - Savoir
  - Savoir-faire
  - Savoir-être
- Famille de situations
- Apprentissage critique
- Critères d'exigence

**Comment** : au travers d'un exemple et d'un travail sur un domaine bien maîtrisé

# Exemple de **compétence** : « **gérer le risque d'avalanche** »

La question des **familles de situation**

Du point de vue d'un guide de montagne qui emmène des skieurs

- Soit dans une sortie de ski de hors-piste
- Soit dans une randonnée à skis

Mais pas du point de vue du maire d'une commune de montagne...

# Exemple de **compétence** : « **gérer le risque d'avalanche** »

## Ressources

### Savoirs

- Les transformations du manteau neigeux
- Les différents types d'avalanches et leurs raisons
- Tout ce qui touche à la sécurité (matériel, progression sur le terrain)

### Savoir-faire

- Lire et interpréter une carte IGN et les topos
- Interpréter les bulletins météorologiques et nivologiques
- Effectuer et interpréter un sondage d'un manteau neigeux
- Effectuer une recherche de victime avec un DVA

### Savoir-être

- Prendre en considération sa position dans le groupe
- Être en capacité d'imposer ses décisions, notamment en cas de renoncement

# Exemple de **compétence** : « **gérer le risque d'avalanche** »

## Apprentissages critiques

Concernant la préparation de la sortie

- Évaluer la dangerosité des pentes en prenant en compte leur inclinaison, leur altitude, leur orientation en fonction des conditions nivologiques et météorologiques actuelles
- Choisir une sortie en tenant en compte d'éventuels paramètres locaux liés à la morphologie du terrain et des participants à la sortie

Concernant la gestion de la randonnée une fois sur le terrain

- Confronter l'analyse effectuée du risque d'avalanche avec la réalité de terrain
- Adapter les mesures de sécurité en fonction des conditions et du déroulement de la sortie (pouvant aller jusqu'à un changement d'objectif ou un renoncement)

# Exemple de **compétence** : « **gérer le risque d'avalanche** »

Afin de proposer des (mises en) situations de difficulté croissante, on pourrait proposer :

- **Situation 1** : on emmène deux amis sportifs que l'on connaît très bien faire une randonnée de printemps dans le massif de Belledonne
- **Situation 2** : on emmène un groupe de 10 personnes pendant les vacances de février faire une randonnée avec une nuit en refuge au départ de Pralognan-la-Vanoise

Chaque situation reflète un **niveau de développement** de la compétence

# Exemple de **compétence** : « **gérer le risque d'avalanche** »

L'évaluation de la compétence se base sur les éléments suivants (nécessaires mais pas suffisants) :

- Les **ressources** doivent être maîtrisées
- Les **apprentissages critiques** doivent être réalisés

Puis on s'appuie sur des **critères d'exigences** pour évaluer :  
ici par exemple

- En réalisant une sortie ayant le plus d'intérêt possible tout en respectant les impératifs de sécurité et les diverses contraintes
- En utilisant une communication adaptée avec les participants à la sortie

# Suite de l'activité compétence : les consignes

**Travail individuel ou en binôme- 10-15 min :**

Penser à une **compétence** utile pour votre métier ou vos loisirs.

La formuler

- Quelles **ressources** faut-il (ou faudrait-il) pouvoir mobiliser en termes de :
  - **Savoirs**
  - **Savoir-faire**
  - **Savoir-être**
- Dans quelles **familles de situations** doit/peut s'exercer cette compétence ?
- Quels **apprentissages critiques** vous semblent nécessaires ?
- Quels **critères d'exigence** pourriez-vous formuler dans l'optique d'évaluer le développement de cette compétence ?

**En binôme ou par tablee** – 10 min : présentez-vous vos réflexions et partagez vos interrogations.

**En grand groupe** : mise en commun des éventuelles difficultés rencontrées

# Nécessité de se doter de personnes maîtrisant bien le cadre théorique

Soit recruter un expert externe

→ Coût élevé !

Soit demander à un expert externe de former des personnels (conseillers pédagogiques, ingénieurs pédagogiques) au cadre théorique...

→ Coût modéré, mais il faut trouver les bonnes personnes

# Pause déjeuner



# Déroulement de l'atelier

1. Ce que l'APC recouvre
2. Pourquoi se lancer ?
3. Cadre(s) théorique(s)
- 4. Comment s'y prendre ?**
5. Conclusion, bilan de l'atelier

# Études de cas

## Organisez-vous en deux groupes

Chaque groupe devra analyser un cas et donner des pistes pour la mise en place de l'approche par compétences dans le contexte présenté

**Temps pour l'analyse du cas : 40 min**

**Livrable :** Présentation du cas, de son analyse et des pistes proposées par le groupe en format libre (Paperboard, carte mentale ou autre...)

**Restitution orale :** Chaque groupe aura 10 min pour présenter le travail réalisé

# Les résistances aux changements : les étudiants

## **Pas forcément très concernés par la démarche**

→ Impliquer les élus étudiants dès le début dans la démarche

## **Peu habitués en France aux pédagogies centrée sur les apprentissages**

## **De prime abord pas facile à engager dans une démarche réflexive**

→ Le plus difficile est d'amorcer la pompe... Ensuite on peut faire tutorer les entrants par des sortants

# Les résistances aux changements : les enseignants

## Opposition ressentie entre savoirs et compétences

- Poser les savoirs comme briques de base de la compétence (condition nécessaire mais pas suffisante)
- Engager les enseignants dans une réflexion épistémologique visant à déterminer les points essentiels de leurs enseignements

## Peu habitués à travailler côté enseignement avec des collègues issus d'autres champs disciplinaires

- Commencer par établir les référentiels de compétences avec des représentants des différents champs disciplinaires du cursus
- Faire ensuite des « petits pas » successifs pouvant commencer par la mise en place de projets transdisciplinaires, et la construction de grilles critériées permettant d'évaluer les compétences au travers des stages et des projets

**En l'absence de valorisation institutionnelle, peu de temps à consacrer aux réflexions liées à l'enseignement...**

# Les difficultés institutionnelles

**En l'absence de valorisation institutionnelle, peu de temps à consacrer aux réflexions liées à l'enseignement pour les enseignants**

- Valoriser l'engagement des enseignants dans la démarche (participation aux groupes de travail pour élaborer les référentiels, mise en place de projets trans-disciplinaires, de dispositifs d'évaluation des compétences, etc.)

**Une échelle de temps longue (plus que la durée d'un mandat d'une équipe de direction)**

- Ne pas négliger la communication sur le projet
- Mettre en avant le « déplacement progressif du curseur »
- Nommer un chef de projet avec un leadership pédagogique fort (*a priori* différent de la personne qui maîtrise le cadre théorique choisi)

**Des contraintes venant des tutelles parfois un peu contradictoires et/ou pas toujours très pertinentes...**

# Un écueil méthodologique

Se focaliser sur la performance « brute » lors des mises en situation sans évaluer le processus qui a amené la performance

- L'apprenant a-t-il considéré la situation dans sa globalité (a-t-il balayé l'ensemble des ressources mobilisables, et a-t-il bien mobilisé les plus pertinentes) ?
- Quelle est la part des ressources internes et externes mobilisées ?

→ *Même écueil que pour l'apprentissage par problème si on se focalise davantage sur la solution apportée au problème que sur les apprentissages réalisés !*

# Déroulement de l'atelier

1. Ce que l'APC recouvre
2. Pourquoi se lancer ?
3. Cadre(s) théorique(s)
4. Comment s'y prendre ?
- 5. Conclusion, bilan de l'atelier**

# Bibliographie

## Ouvrages généraux sur l'APC

- Postiaux, N., Bouillard, P. et Romainville, M. (2010), *Référentiels de compétences à l'université*, Recherche et formation n° 64, pp. 15-30.
- Prégent, R., Bernard, H. et Kozanitis, A. (2009), *Enseigner à l'université dans une approche-programme*, Presses internationales Polytechnique.
- Poumay M., Tardif J., Georges F. (2017), *Organiser la formation à partir des compétences, un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur*, De Boeck supérieur.



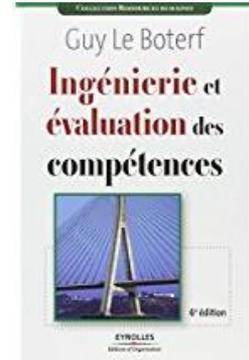
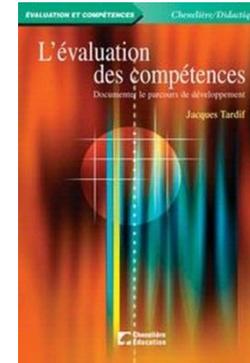
**Un article** d'un détracteur de l'approche compétences plutôt bien documenté, mais assez marqué politiquement :

- Hirt, N. (2009), *L'approche par compétences : une mystification pédagogique*, L'école démocratique, n° 39.

# Bibliographie

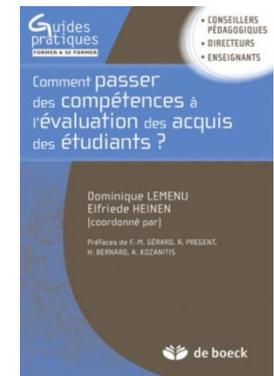
## Ouvrages en lien avec des cadres théoriques

Tardif, J. (2006), *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement.*  
Chenelière Education.  
[Jacques.Tardif@USherbrooke.ca](mailto:Jacques.Tardif@USherbrooke.ca)



Le Boterf, G. (2011), *Ingénierie et évaluation des compétences.*  
Eyrolles  
[www.guyleboterf-conseil.com](http://www.guyleboterf-conseil.com)

Coulet, J.-C. (2010), *Les notions de compétence et de compétences clés : l'éclairage d'un modèle théorique fondé sur l'analyse de l'activité.* Activités 13-1.  
<http://activites.revues.org/2745>



Heinen, E. et Lemenu, D. (2015) *Comment passer des compétences à l'évaluation des acquis des étudiants.* De Boeck.

Merci de votre participation active, et de prendre quelques minutes pour remplir le **questionnaire d'évaluation**

Au verso, merci de noter :

1. Les **points principaux** que vous retenir de **cet atelier**
2. Une **question qui reste en suspens**