

Mise en situation authentique pour la formation Introduction à “ l’approche par compétence ”



Cas 1 : Mathieu, un responsable d’un Master *Anthropologie et métiers du développement durable* souhaite faire évoluer sa formation dans une vision plus transversale des modalités pédagogiques et d’évaluation.

Contexte de la formation :

La formation Master *Anthropologie et métiers du développement durable* est un master en alternance, sur deux années. L’objectif principal de cette formation professionnelle est de former les étudiants à appliquer les connaissances anthropologiques qui leur sont enseignées dans le cadre du cursus. Ces enseignements touchent à la compréhension de situations individuelles, pluriculturelles, hétérogènes d’un groupe ou d’une culture, ceci appliqué au développement durable. En matière d’objectifs, elle répond aux besoins en savoirs, savoir faire et compétences suscitées par la mise en place des politiques et des programmes de développement durables. À la sortie de la formation, les étudiants peuvent obtenir des postes de chargés de projets dans le développement durable des pays du Sud; ou chargés de missions dans les bureaux d’études et entreprises du développement durable.

La formation se déroule pendant l’année universitaire, en alternance (les étudiants passent donc une période en cours et autre en entreprise), toutes les deux semaines. La formation accueille une quarantaine d’étudiants par année. Des visites ponctuelles en entreprise sont effectuées au moins une fois tous les deux mois par les tuteurs-entreprise de la formation.

La formation comporte une vingtaine d’Unités d’Enseignements par année académique. Parmi ces UE, il existe entre autres des options et des UE d’ouverture. Au sein de chaque UE, il y a plusieurs enseignements, avec pour chacun de ces enseignements des objectifs d’apprentissages identifiés. Il n’existe pas de responsables d’UE spécifiquement dédiés, et les enseignants intervenants dans ces UE sont pour la moitié des enseignants vacataires. Le responsable de formation réunit au moins deux fois par an tous les enseignants de la formation lors d’une réunion pédagogique en début d’année, et lors de conseils de perfectionnement. Il n’existe pas de vraie stratégie d’évaluation de la formation et des enseignements. Les taux d’insertions des étudiants à la sortie de la formation sont de l’ordre de 50% (dans des associations et organisations non gouvernementales de développement ; organisations internationales de développement ; collectivités locales et territoriales ; bureaux d’études et entreprises du développement durable...).

La vie réelle de la formation :

Le responsable de formation pense que ses étudiants bénéficient de connaissances cloisonnées, sans comprendre le lien entre elles. En effet, les enseignants ou les enseignants/vacataires dialoguent très peu entre eux sur les activités d’apprentissages et d’évaluations mises en place au sein de leurs enseignements.

L'anthropologie est une discipline scientifique où les étudiants ont besoin de maîtriser beaucoup d'auteurs, de théories scientifiques. Mathieu pense que la part accordée à la théorie est trop importante dans la formation par rapport aux moments accordés à la pratique. Les élèves reçoivent énormément de contenus, mais ne font pas preuve de beaucoup d'autonomie et d'audace dans les rendus de leurs travaux. En deuxième année par exemple, les étudiants n'arrivent pas à mobiliser les cours vus en première année dans leurs rendus de travaux.

Le responsable de formation a du mal à avoir une visibilité sur les capacités développées par ses étudiants en entreprise. En effet, au-delà des comptes rendus de visite en entreprise, des évaluations des apprentissages et des soutenances de jury en fin d'année, celui-ci n'arrive pas à savoir si les étudiants développent réellement des compétences, et si celles-ci sont en phase avec les apprentissages réalisées dans le cadre de la formation.

Mathieu a déjà tenté d'engager plusieurs enseignants de sa formation dans des dispositifs transversaux, tels que les projets qui se déroulent à l'échelle d'une UE par exemple. Mais il a beaucoup de mal à les impliquer concrètement, à cause entre autres des agendas des uns et des autres et du manque de valorisation de cette implication par l'institution. De plus, Mathieu ne sait pas vers qui se tourner pour des accompagnements et des conseils.

De manière générale, Mathieu pense depuis bientôt 2 ans à un remaniement en profondeur de sa formation : l'organisation des Unités d'Enseignements, des options, des intérêts des comptes rendus de visite, dégager de vrais moments d'échanges avec les tuteurs en entreprise, une plus grande implication des enseignants vacataires, un décloisonnement des situations d'apprentissage en formation et des séquences professionnelles. Mathieu aimerait pouvoir impliquer une bonne partie de l'équipe pédagogique dans cette dynamique, ainsi qu'un ou deux enseignants vacataires. Le dépôt de nouvelles maquettes pédagogiques est prévu dans deux ans, et il se donne cette échéance pour atteindre cet objectif. Il ne sait pas comment s'y prendre et considère ses envies comme des vœux pieux irréalisables.

Vous êtes organisés 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**

Questions :

- **Quelle analyse faites-vous du cas proposé (quels atouts, quelles difficultés et quelles en sont les causes possibles)?**
- **Quelles pistes/stratégies pourriez-vous suggérer**

Livrables : 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.