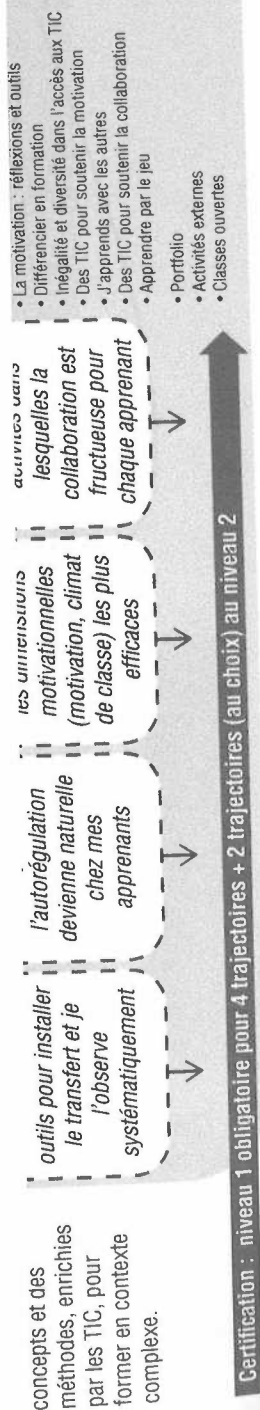


Table des matières



Sommaire	5
Introduction	7
Plan de l'ouvrage	11
Références	13
Chapitre 1. Des repères conceptuels à propos de la notion de compétence, de son développement et de son évaluation	15
JACQUES TARDIF	
1. Qu'est-ce qu'un référentiel de compétences ?	17
2. Qu'est-ce qu'une compétence ?	18
3. Quelle est la logique du développement des compétences ?	21
4. Quelle logique privilégier dans l'évaluation des apprentissages ?	27
5. Selon quelle configuration formaliser un référentiel de compétences ?	31
Références	36
Chapitre 2. Des balises méthodologiques pour construire un référentiel de compétences et une grille de programme	39
MARIANNE POU MAY & FRANÇOIS GEORGES	
1. Balises à l'établissement d'un référentiel de compétences	40
1.1. <i>Prise en compte du profil professionnel</i>	40
1.2. <i>Formalisation du référentiel</i>	41
a) <i>Une démarche itérative et évolutive</i>	41
b) <i>Un nombre limité de compétences</i>	42
c) <i>Des compétences situées au cœur des métiers plutôt que transversales</i>	43

d) Une seule action complexe par compétence	44
e) Des compétences isolables	44
f) Une boussole pour l'étudiant : les composantes essentielles	45
g) Au plus proche du concret : les situations professionnelles	46
h) Bien utiliser la notion de niveaux	47
i) Des apprentissages... critiques	49
j) Des listes de ressources variées... mais jamais exhaustives	50
k) Des lieux de familiarisation et d'entraînement	51
2. Balises à la réalisation d'une grille de programme	52
L'usage de ces principes	60
3. Conclusion	61
Références	61
Chapitre 3. Dix ans de mise en œuvre d'un programme de 1^{er} cycle universitaire en sciences infirmières basé sur l'approche par compétences : toujours des enjeux d'évaluation	63
JOHANNE GOUDREAU & LOUISE BOYER	
1. Introduction	63
2. Des besoins d'apprentissage qui exigent une réforme en profondeur : adoption de l'approche par compétences (2003-2005)	64
3. Des cours et des stratégies d'enseignement cohérents avec l'approche par compétences	67
4. L'élaboration des trajectoires de développement des compétences : 2010, 2015	68
5. L'APC, un travail de cohérence : le comité de gestion pédagogique	70
6. L'évaluation du développement des compétences : un défi constant	72
7. Les retombées	73
8. Réflexion et perspectives	76
Références	78
Chapitre 4. Un programme renouvelé de doctorat en médecine vétérinaire	81
MARILOU BÉLISLE & MICHÈLE DOUCET	
1. Pourquoi changer ?	81

2. La conception du référentiel	82
3. Le soutien aux apprentissages	83
3.1. Les situations d'apprentissage-évaluation (SAÉ)	84
3.2. Les grilles d'évaluation globales et spécifiques	88
3.3. Le parcours de développement et d'évaluation des compétences (PDEC)	89
3.4. Le portfolio de réflexion	89
3.5. Le dossier de certification	90
4. Les leviers facilitateurs	92
5. L'impact du programme renouvelé	93
6. Conclusion	95
Remerciements	95
Références	96
Chapitre 5. Décliner un référentiel en niveaux de développement et apprentissages critiques : quels impacts pour un programme en logopédie ?	97
CHRISTELLE MAILLART & TRECY MARTINEZ PEREZ	
1. Cadre - Contexte	97
2. Pourquoi développer un référentiel de compétences en logopédie ?	98
3. Premier chantier : construire le référentiel (2007-2009)	99
4. Affinements successifs de 2009 à 2015	102
5. Déclinaison des compétences en niveaux de développement	103
6. Impacts sur le programme : investir le bachelier	108
7. Autres impacts	113
8. Leviers dans le développement du référentiel et son implémentation	115
9. Perspectives	116
10. Conclusion	117
Références	117
Chapitre 6. Comment la construction d'un référentiel peut progressivement générer une nouvelle organisation de formation initiale et continue en architecture	119
PATRICIA GARDIER-SCHEFFERS	
1. Introduction	120

2. Pertinence d'une approche par compétences dans une formation initiale en architecture	120
3. Problématiques d'apprentissage en Faculté d'architecture	122
4. Un référentiel, quatre compétences, une multitude de pratiques professionnelles	123
4.1. <i>Préambule</i>	124
4.2. <i>Compétence 1 : Instruire une question architecturale</i>	124
4.3. <i>Compétence 2 : Élaborer une réponse spatiale</i>	125
4.4. <i>Compétence 3 : Mettre en œuvre une réponse spatiale située</i>	126
4.5. <i>Compétence 4 : Interagir avec l'ensemble des acteurs</i>	126
5. Les fondations du référentiel de compétences	129
6. La construction progressive du référentiel	133
7. Les modifications de l'organisation de la formation et des activités d'apprentissage – Impacts théoriques sur l'apprentissage	138
8. Conclusions	147
Références	149
Chapitre 7. Sept expériences d'appropriation des compétences	151
FRANÇOIS GEORGES, MARIANNE POUMAY & JACQUES TARDIF	
1. Les « composantes essentielles » pour distinguer l'ADN de deux masters : le cas « HEC-Liège »	152
2. Les « composantes essentielles » pour évaluer le savoir-agir : le cas « CDVC »	153
3. Un seul référentiel pour articuler deux orientations : le cas « Information et Communication » de Balamand	155
4. Des contextes professionnels pour définir les niveaux de développement d'une compétence : le cas « Banque-Finance » libanais	157
5. Les niveaux de compétences pour définir le programme : le cas « Tourisme » de Paris-Est	158
6. Le référentiel pour décloisonner le programme : le cas « Filière Mécanique » de l'École Supérieure d'Ingénieurs de l'Université Paris-Est Marne-la-Vallée	159
7. Un certificat articulé sur les apprentissages critiques d'une compétence : le cas CerTICa de l'Université de Liège	163
8. Conclusion	164
Références	165

Chapitre 8. Constats et leviers propices à une implantation efficace de l'approche par compétences	167
MARIANNE POUMAY, JACQUES TARDIF & FRANÇOIS GEORGES	
1. Quelques constats	168
1.1. <i>Des pas significatifs en avant</i>	168
1.2. <i>Des réformes progressives</i>	168
1.3. <i>Une démarche accessible à tout programme, toute discipline</i>	169
1.4. <i>Des programmes ambitieux, au-delà des frontières du pragmatisme</i>	170
1.5. <i>Une explicitation qui contribue elle-même au changement, par une meilleure appréhension de la compétence</i>	172
2. De puissants leviers de changement	173
2.1. <i>Leviers de gouvernance</i>	173
a) <i>Transformez les contraintes en opportunités</i>	173
b) <i>Réclamez le soutien de votre institution</i>	174
c) <i>Désignez un pilote du changement et intégrez des professionnels de terrain</i>	175
d) <i>Impliquez étroitement les étudiants</i>	177
2.2. <i>Leviers d'innovation pédagogique</i>	177
a) <i>Placez l'apprentissage au cœur des décisions et des transformations</i>	178
b) <i>Misez sur les situations d'apprentissage authentiques</i>	178
c) <i>Partagez une conception de la compétence et de l'architecture d'un référentiel</i>	179
d) <i>Exploitez les résultats d'évaluation internes et/ou externes</i>	180
e) <i>Échangez entre enseignants et formez des communautés de pratiques autour de productions concrètes</i>	181
f) <i>Prévoyez un accompagnement par une personne expérimentée et crédible sur le plan pédagogique</i>	183
2.3. <i>Leviers additionnels</i>	184
a) <i>Amorcez et progressez... en tolérant des zones de flou</i>	184
b) <i>Prenez continuellement en compte les champs d'application, en anticipant les responsabilités du futur</i>	185

c) <i>Soyez pragmatiques, économes et audacieux</i>	186
3. En conclusion : des facteurs à conjuguer pour une dynamique auto-entraînante	187
Références	188
Chapitre 9. Séminaires et portfolios de traces pour soutenir et évaluer le développement de la compétence	189
MARIANNE POUMAY	
1. Soutenir l'apprentissage par un dossier de traces	190
2. Fournir des occasions d'action complexes et laisser place au cheminement individuel	192
3. Combiner critères et niveaux pour aider au positionnement de l'étudiant	193
3.1. <i>Des critères pour aider l'étudiant à cerner la complexité de la démonstration attendue</i>	194
3.2. <i>Des niveaux pour aider l'étudiant à répondre aux attentes spécifiques à chacune des compétences de son programme</i>	195
4. Aligner apprentissage et évaluation, viser l'autorégulation	197
5. Pour soutenir la réflexion dans l'action : les séminaires « gestion d'action »	200
6. Pour soutenir la réflexion sur l'action : les séminaires « traces »	203
6.1. <i>Animer ce type de séminaires</i>	205
6.2. <i>Quelques précautions</i>	207
6.3. <i>Impacts et perspectives</i>	208
7. Choisir ses supports : un portfolio papier ou électronique ?	209
8. Conclusion	210
Références	210
Conclusion	213
Un périmètre sémantique « pluriel »	213
Une réponse efficace à des problèmes largement reconnus	215
Des programmes ambitieux... pérennes... toujours en mouvement...	216
Bibliographie	219