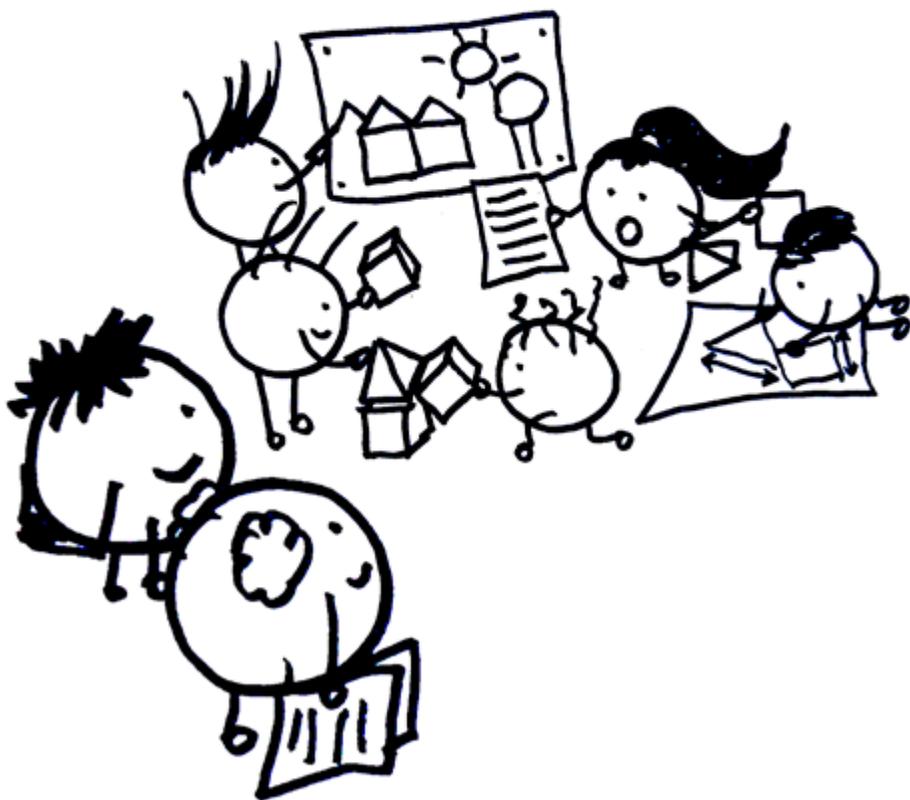


l'Approche Par Compétences (APC)

Gesi
HORS-SÉRIE



Tuyết Trâm DANG NGOC

POURQUOI CETTE PUBLICATION ?

En publiant ce hors-série consacré à l'approche par compétences, le GESI souhaite contribuer à l'évolution en cours à travers la mise en place du BUT. L'approche par compétences fonde la nouvelle organisation du diplôme, mais elle reste, pour beaucoup, difficile à appréhender.

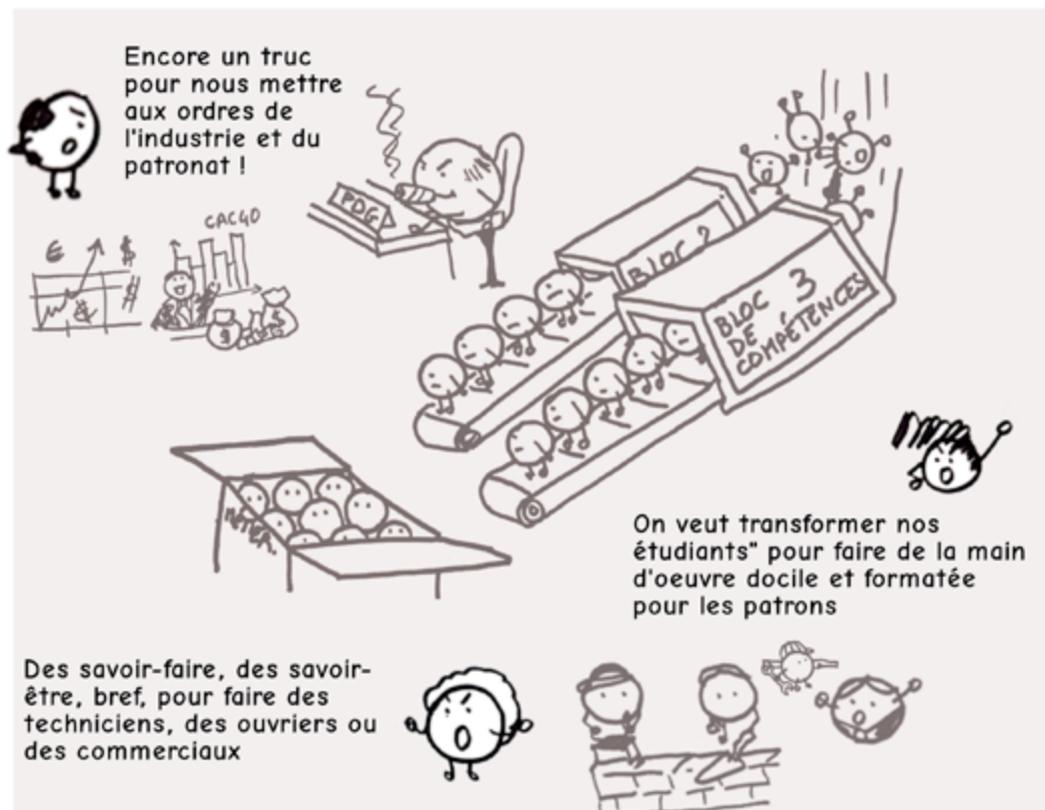
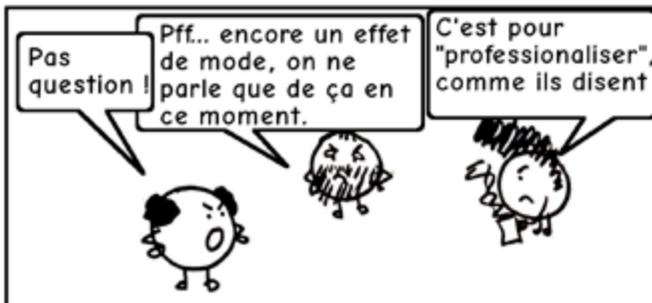
Lorsque la BD de Tuyet Trâm DANG NGOC lui a été proposée, le Comité de Rédaction du GESI a été séduit par l'approche innovante, quasi ludique mais néanmoins très solide et validée par des personnes qui font autorité dans le domaine. Il a alors décidé de lui offrir un support papier, bien moins volatile que la forme électronique, et donc plus à même de laisser des traces dans les esprits.

Ce fascicule est destiné à chaque collègue des départements GEII, afin de l'inviter concrètement à faire un pas supplémentaire vers l'avenir de nos formations.

L'AVIS DE MARIANNE POUMAY

Marianne POUMAY est docteure en sciences de l'éducation et professeure à l'Université de Liège, où elle dirige le Laboratoire de Soutien aux Synergies Education-Technologie (LABSET). Elle a lancé les premières réformes de programmes visant le développement de compétences. Elle intervient souvent en conférences sur les thématiques du développement et l'évaluation des compétences.

"Une BD rafraîchissante ! Elle parle au nom des enseignants en relayant les critiques les plus communément adressées à l'APC et à tout processus de changement, mais elle présente aussi tout l'intérêt de cette démarche. L'auteure fait preuve d'une bonne compréhension des principes de l'APC, plaçant bien l'accent sur le pourquoi, le sens de la démarche, de même que sur la nécessaire intégration des apprentissages. Une belle initiative, éclairante et pertinente !"

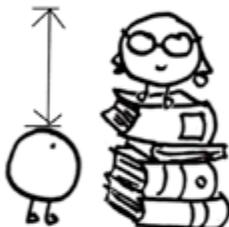




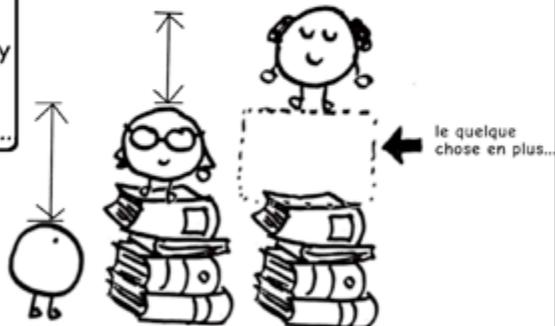
Oui, tout à fait ! Les compétences, c'est que pour le monde professionnel, nous on est au dessus de cela. Ce qui nous anime, ce sont...



Donc, tu veux dire qu'entre un étudiant qui rentre à l'université et un enseignant ou un chercheur, la différence, c'est juste une somme de connaissance et de "savoir" ?



Ben, non, il n'y a pas que les connaissances, il y a leur compréhension aussi. Et puis, euh, il y a l'expérience, le recul, la capacité d'abstraction, d'adaptation, ... Enfin, bref, il a quelque chose en plus..



Des compétences ?



Bon, appelle le comme ça si tu veux, mais ce n'est pas comme les compétences en entreprise... ce sont d'autres sortes de compétences...



DNTT
2024

Mais, c'est normal, ça ! Chaque métier a ses compétences qui lui sont propres !



Le cuisinier



Compétences
du
cuisinier

Le comptable



Compétences
du
comptable

L'ingénieur dans
le nucléaire



Compétences
de l'ingénieur
dans le
nucléaire

Le médecin



Compétences
du
médecin

mais aussi...

L'enseignant



Compétences
de
l'enseignant

Le chercheur



Compétences
du
chercheur

Car enseignant, chercheur, enseignant-chercheur
sont aussi des métiers parmi d'autres...

C'est d'ailleurs l'objet des
référentiels de compétences

Qui cartographient
les compétences
nécessaires à
l'exercice de tel ou
tel métier



Ouais, bon, appelle tout
ça comme tu veux,
n'empêche que c'est pas
parce qu'on passe à ces
« compétences » que les
étudiants le seront
justement, compétents !



Parce que avant de parler de
toutes ces compétences, il faut
déjà des bases théoriques ! Et
donc la connaissance !



Ah, le truc avec des verbes
qu'il faut remplir pour les
RNCP et autres
paperasseries administratives
et technocratiques !



euh, c'est
pas ça
l'idée...

Donc enseignons déjà
les bases (comme on
le fait déjà) et on
verra ensuite pour les
compétences



En gros, ne
changeons rien !

:DNTI
2024

Et donc, ne rien changer, ça veut dire qu'actuellement, ça marche, la façon dont on forme les étudiants ?

Oh, mais oui ! Bien sûr !

Une fois qu'on a retiré tous les étudiants "qui n'ont pas les bases"

Ceux qui ne sont pas motivés

Ceux qui ne comprennent pas tout.

Ceux qui ne travaillent pas assez.

Ceux qui se sont accrochés jusqu'au bout sont mis en situation : en troisième année, ils sont mis en projet ou envoyés en stage. Pour faire travailler leurs compétences, justement. Et ces étudiants sortent plutôt contents de leur formation et sont plutôt bons !

Et pour les étudiants qui sont arrivés à cette dernière étape, ça se passe bien en projet et en stage ?

Ah pour ça oui ! Ils adorent ! Ils sont vraiment super motivés et ils se donnent à fond !

Et ça fait quand même beaucoup d'étudiants recalés...

Aaaaahh ! Si seulement ils pouvaient tous être aussi motivés et ceci dès le début de la formation !!

Ben dans ce cas, pourquoi ne pas faire ces projets dès le début ?

:DNIT
2024

Impossible, il faut des bases théoriques avant de travailler sur de la pratique et encore plus sur des activités complexes comme des projets.

La preuve : on a toujours fait les cours magistraux avant les travaux dirigés et travaux pratiques !

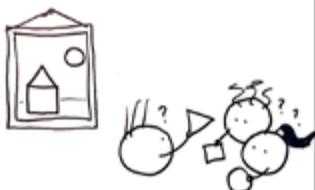
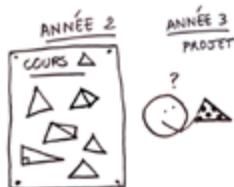
le "on a toujours fait comme ça", n'est pas un argument ! ...

D'ailleurs, même en troisième année, les étudiants sont parfois perdus en projet !

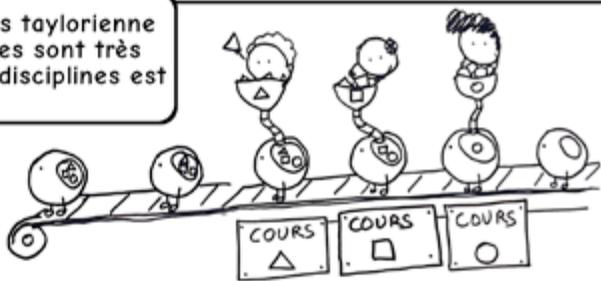
Ca c'est bien vrai, il y en a parfois qui ne reconnaissent même pas un concept qu'on a pourtant étudié en détail pendant tout un semestre l'an passé !

Et quand il faut mettre les concepts de deux matières ensemble, ils n'arrivent pas du tout à voir le rapport entre les matières

Sans compter tous les problèmes d'organisation, de communication, de gestion de projet...



C'est vrai qu'on a une vision très taylorienne de nos formations. Les disciplines sont très cloisonnées et le lien entre les disciplines est rarement explicité et travaillé.



Si le lien entre les disciplines pouvait être explicité et travaillé dès le début, cela éviterait d'attendre la fin de la formation pour travailler les liens et l'intégration.

	COURS 1: LE □	COURS 2: LE △	COURS 3: LE ○	:DNTT 2024
Année 1	□ □ □	△ △ △	○ ○ ○	
Année 2	□ □ □	△ △ △	○ ○ ○	
Année 3	□ □ □	△ △ △	○ ○ ○	
Projet de fin d'année 3				

Et un projet mis au début donnerait plus de sens et le "pourquoi" des disciplines étudiées.

Et donc éviterait peut-être à certains étudiants de se démotiver et de décrocher...

Eh oh ! On t'a pas attendu pour passer de la théorie à la pratique, hein ? Dès la première année, mes étudiants appliquent les concepts de cours en TP ou TD.

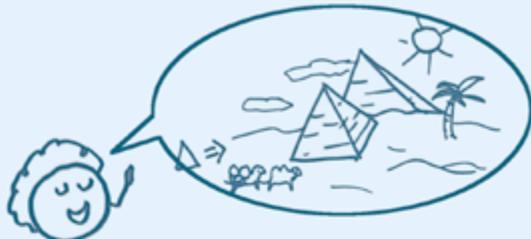


PROF DE □

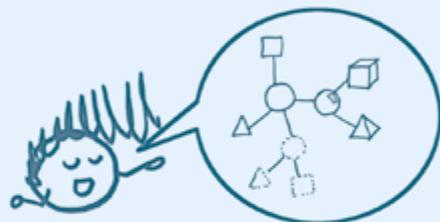
Et moi, dans mes cours, je donne des exemples de l'application de ma matière dans le monde réel avant d'introduire les concepts théoriques..



PROF DE △



Quant à moi, je ne manque pas d'expliquer comment les concepts de ma matière s'articulent avec les autres.



PROF DE ○

Mais je sais très bien que l'on a tous à coeur de soutenir les éléments essentiels de la motivation et de l'apprentissage !



Faire pratiquer les étudiants et pas seulement étudier la théorie.



Contextualiser dans des situations authentiques avant de décontextualiser.

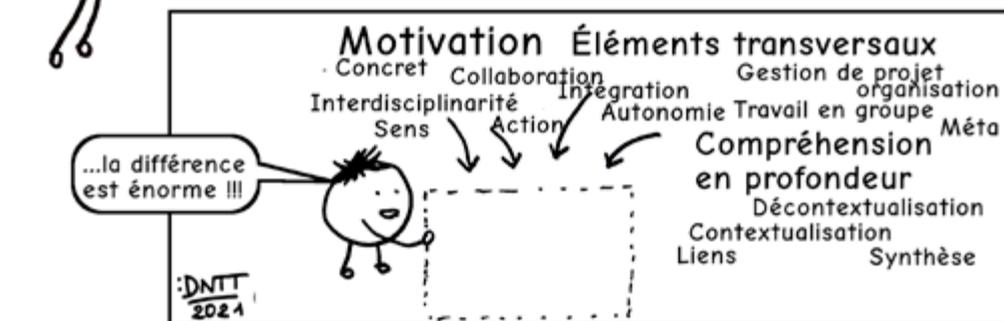
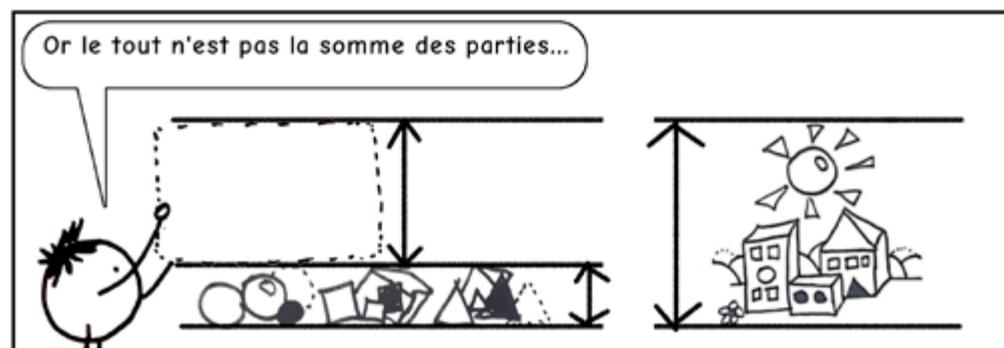
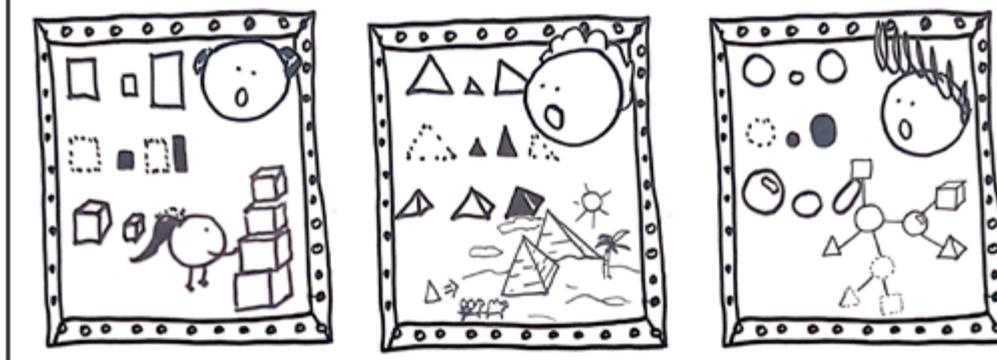
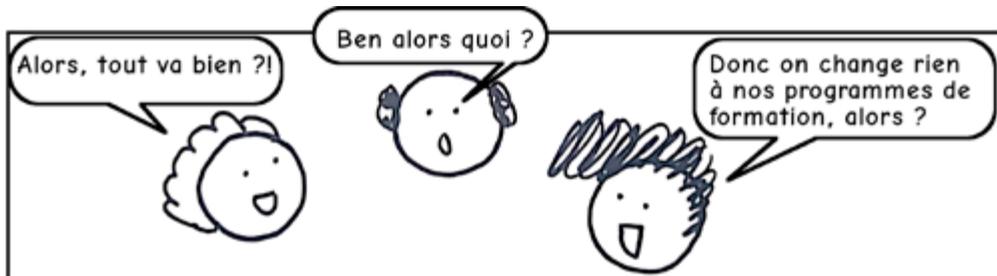


Montrer la cohérence entre les différentes disciplines de la formation.

Faire travailler en groupe sur une situation concrète pour recontextualiser.



DNTT
2024



Il n'empêche que les savoirs sont fondamentaux ! Sans eux, toutes tes compétences ne servent plus à rien !



Mais tout à fait ! Les savoirs font partie intégrantes des compétences !

Il n'y a pas du tout lieu de les opposer !



Les savoirs sont des ressources que les étudiants doivent acquérir pour pouvoir les mobiliser:

et il y a aussi les savoir-faire, ...

Et également d'autres éléments comme : les postures

... les savoir-être



Les attitudes



Les habitudes



Les schèmes d'actions

Bref, tout cela constitue les ressources internes de chaque individu et sans lesquelles les compétences ne peuvent exister

Et comme un individu ne peut pas tout savoir, ni tout savoir faire, les compétences mobilisent également des ressources externes.

Posture
Savoirs
Savoir-faire
Savoir-être
Schémas d'actions
Attitudes



DNNT
2024



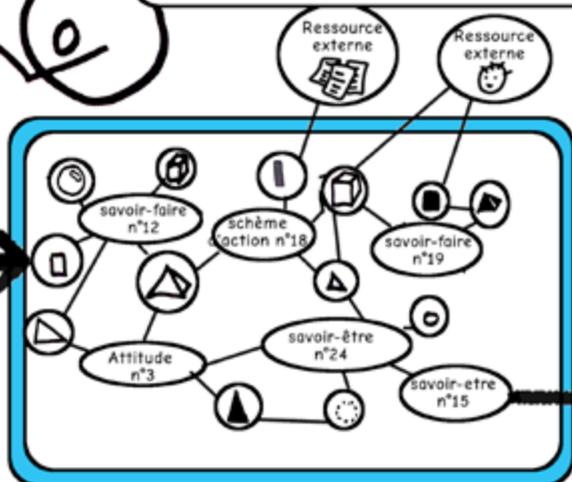
En gros, tu dis que les compétences c'est un fourre-tout avec des savoirs, des savoir-faire, savoir-être et des tas d'autres trucs que l'on peut combiner à des tas d'autres trucs externes comme des docs, des logiciels et des gens ?



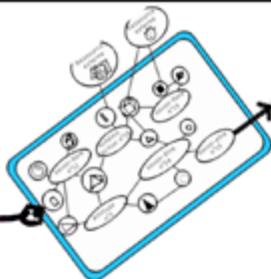
Euh, ce n'est pas que ça...



Toutes ces ressources, qu'elles soient internes ou externes, doivent être combinées, ordonnées et placées en synergie. Sinon, cela ne fait qu'une collection de ressources.



Cette démarche de recourir aux bonnes ressources et de les placer en synergie et interdépendance en vue de trouver une solution optimale est ce qui est appelé un **savoir-agir**.



DNT
2024

Un truc me chiffonne dans ton histoire...



En gros, tu dis qu'il faut que l'étudiant sélectionne les bonnes ressources internes et externes pour ensuite les agencer au mieux par rapport à une situation donnée.



:DNTT
2024

Mais, il peut y avoir une infinité de situations possibles et donc les ressources à utiliser et leur agencement ne sera pas toujours le même !



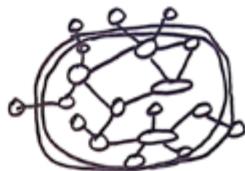
Et c'est pour cela que le savoir-agir doit être **contextualisé** par rapport à une **situation**.



Et pour qu'il y ait bien une démarche de sélection et d'agencement des ressources et donc que l'étudiant ne se contente pas d'appliquer un agencement déjà tout fait (auquel cas, ce ne serait qu'un savoir-faire), on ne considèrera pas qu'une seule situation, mais une famille de situations.



Et donc au sein de son système de ressources internes et externes, le savoir-agir est complexe (on ne peut pas lister toutes les combinaisons possibles), mais procéder par heuristique ou élimination.



Une **compétence** se définit comme « un **savoir-agir complexe** prenant appui sur la **mobilisation** et la **combinaison** efficaces d'une variété de **ressources internes et externes** à l'intérieur d'une **famille de situations** »

* Définition de Jacques Tardif, professeur émérite de la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke

Bon, OK, maintenant on est au clair sur la définition de ce qu'est une compétence. C'est un beau concept, c'est intégrateur, il y a du sens et l'étudiant va "au delà" de l'acquisition de simples connaissances, mais on fait comment pour travailler un truc pareil ?



Comme on l'a vu, une compétence se travaille de façon contextualisée dans une famille de situations données. Alors d'après vous, comment pourrait-on déclarer un étudiant compétent dans la compétence visée ?



Ben, on le place dans une des situations et on l'évalue ?



Oui, mais comment ?

On pourrait l'évaluer sur chacune des ressources et calculer la moyenne ?



Ben non, rappelle-toi que le tout n'est pas la somme de ses parties.



Mais, comment on fait pour évaluer un "savoir-agir complexe" ?



J'sais pas, on peut observer l'étudiant en situation et regarder également le résultat produit ?



Ah, non ! C'est pas sérieux, là !!!

Mais est-ce qu'on est sûr que l'étudiant a bien mobilisé correctement les ressources ? Et comment peut-on être sûr que ses ressources internes sont correctes ? Comment peut-on TOUTES les vérifier ? Comment peut-on rester objectif ? Comment être sûr qu'il n'y a pas de triche ?



Du calme !

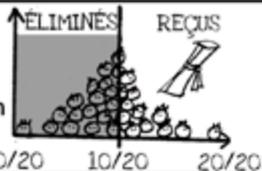
En tout cas, c'est clair, dès que ça touche à l'évaluation, ça crispe !



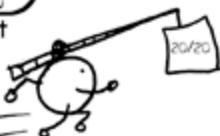
DNTT
2024

Au fait, à quoi sert l'évaluation ?

Quelle question ! Pour vérifier que les étudiants "ont le niveau" pour leur décerner le diplôme, bien sûr !



Et c'est la carotte et le bâton qu'on a comme moyen pour les forcer travailler !



C'est un mal nécessaire qui a toujours existé !



Là, vous vous placez du point de vue de l'enseignant, mais du point de vue de l'étudiant, à quoi sert l'évaluation ?

Ben, pour valider son diplôme ?

Euh...

C'est un mal nécessaire qui a toujours existé !



Évaluation ne veut pas toujours dire notation ! Alors sans notation, à quoi cela pourrait-il servir ? Si vous même vous deviez vous faire évaluer sur votre thème de recherche ou d'enseignement, à quoi cela vous servirait-il ?

Sans notation, hein ? Alors, ça me servirait à voir où j'en suis !

Et me conforter que je suis au bon niveau !

A condition que j'ai bien le détail du résultat de l'évaluation, cela m'aiderait à trouver mes points forts et points faibles pour progresser.

Je pense que cela peut être intéressant d'échanger sur mon thème avec quelqu'un qui le comprend et qui peut m'aider à trouver des idées et des pistes d'amélioration.

:DNTT
2024

Certes, c'est bien beau tout cela : faire des projets en petits groupes, observer et faire des retours de qualité, réguliers et personnalisés à chaque étudiant. Mais on parle de promos de 400 étudiants (voire plus) ?

T'es au courant qu'on manque de postes ?

et de salles

et que l'emploi du temps des étudiants est plein ?

et qu'on est déjà tous en surcharge ?



Ça c'est parce que l'on raisonne avec la façon actuelle de fonctionnement des enseignements

Une grande partie du temps de l'enseignant est occupée par l'émission simple de savoir : à l'oral, au tableau, par diapo, sans grande interaction.

Pendant ce temps l'étudiant est passif. Il reçoit beaucoup d'informations d'un seul coup* qu'il ne peut pas traiter et surtout mettre en lien de suite**.



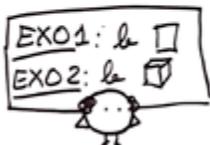
* Un flux de nouvelles informations pendant 1h30 (voire 3h) ne peut être absorbé entièrement. On ne peut pas rester concentré sur une telle durée !

Bref, une bonne partie de l'information est perdue !

** Peu contextualisées et données à un rythme très rapide, l'étudiant a du mal à mettre en lien ces nouvelles connaissances avec SES PROPRES CONNAISSANCES, liens qui sont pourtant nécessaires pour un apprentissage



Une autre grande partie du temps enseignant est occupé à superviser les étudiants pour qu'ils fassent bien leurs exercices en groupe de TD



À donner l'énoncé, à surveiller que tout se passe bien et à corriger l'exercice au tableau (ou envoyer quelqu'un le corriger)



Eh, t'exagères là ! On répond aux questions, on ré-explique, on corrige, on aide ceux qui ont du mal, ...



DNIT
2024

Je sais bien, et c'est cette interaction qui est essentielle pour humaniser et personnaliser l'enseignement



C'est dans ces temps là, où toute votre expertise et votre expérience peuvent s'exprimer



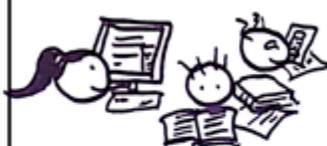
Alors, que ce n'est souvent pas le cas dans la phase d'émission simple de connaissance



Optimisons le temps de simple émission de connaissance : la bonne information au bon moment



ou encore, externalisons-la sous forme de capsule-vidéo, de documents à lire, ...



ou encore que les exercices d'entraînement soient intégrés dans la situation d'apprentissage ou bien travaillés en autonomie



ou d'un nombre réduit d'exercices nécessitant une réelle expertise et interaction avec l'enseignant ou le groupe

Bref, avec toutes ces salles et ce temps libérés pour l'enseignant et l'étudiant...

... il y a du temps pour travailler sur des Situations d'Apprentissage et d'Évaluation (SAÉ) comme des projets, mais aussi investigations, simulations, études de cas...

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
9h					
10h	Cours en anglais de				
11h	△	○	□	○	△
12h	pause-midi	pause-midi	pause-midi	pause-midi	pause-midi
13h					
14h	Exercice en TD de				
15h	□	△	○	□	□
16h					
17h					

	LUNDI	MARDI	MERCREDI	JEUDI	VENDREDI
10h	Travail en autonomie sur				
11h	△	□	△	△	△
12h	pause-midi	pause-midi	pause-midi	pause-midi	pause-midi
13h					
14h	Travail en autonomie sur	Exercice en TD de	Travail en autonomie sur	Exercice en TD de	Travail en autonomie sur
15h	○	○	△	△	□
16h	□ en anglais de	○ en anglais de	△ en anglais de	□ en anglais de	□ en anglais de
17h	investigations autonomes				

Mais, ça bouleverse tout ! Ça rentre plus dans les cases administratives !

Et le format de la maquette !

Et la gestion des salles ?!

Et les calculs de notes ?

Et Apogée ?

Et nos heures de services ?!

Et les heures CM ?

Et les heures TD ?

DNTT 2024



Eh oui, le changement vers l'approche par compétence, ce n'est pas seulement juste un changement d'activité pédagogique, ou juste un enseignant, ou juste une équipe pédagogique. C'est un changement complet de paradigme et d'organisation !

Hmm.. ça semble trop beau pour être vrai : il suffirait de mettre les étudiants en situation et ils feraient tout seuls, tous les apprentissages visés.



Bien sûr que non ! Être juste mis en situation ne suffit pas à apprendre !



C'est pas en jettant quelqu'un dans la piscine qu'il apprendra à nager !



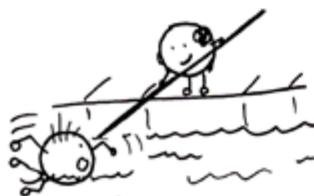
Ni en "immergeant" un étudiant en laboratoire qu'il se formera forcément "à la recherche".



Ni en l'envoyant en stage en entreprise qu'il développera obligatoirement ses "compétences métiers".



Pour apprendre, il y a besoin d'accompagnement



de corrections, de retours, ...



d'encouragement, de pistes de réflexion et d'amélioration



Et surtout faire en sorte que l'étudiant **conscientise** les apprentissages qu'il a réalisés pendant l'activité.



Est-ce que j'ai fait ce qu'il fallait faire ?

Quelles ressources j'ai utilisées pour agir ?

Est-ce que j'ai fait tout ce qu'il fallait ?

Qu'est ce que j'ai appris ?

Est-ce qu'il y avait une manière de mieux faire ?

Est-ce que j'ai bien fait ce qu'il fallait ?

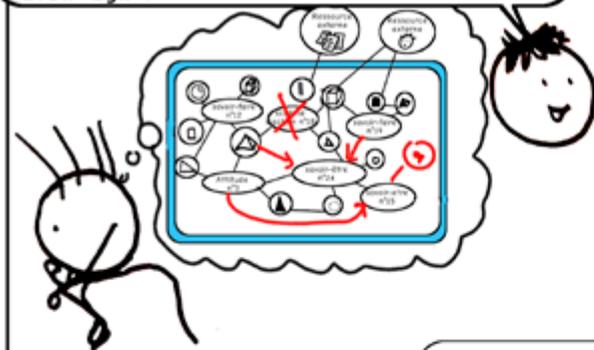
À quoi faut il que je fasse attention dans ce genre de situation ?

Pourquoi est-ce qu'on m'a demandé de faire ça ?

Si j'avais à le refaire, comment je ferai mieux la prochaine fois ?

:DNNT
2024

Et c'est par cette méta-réflexion que la compétence se développe vraiment. Quand l'étudiant construit, réajuste, et optimise son savoir-agir !



Oui, oui, dans un monde idéal ! Mais, avant que mes étudiants arrivent à se poser ce type de question, je peux toujours attendre...



J'ai déjà du mal à faire de la cognition, alors de la méta-cognition...

Tu as tout à fait raison ! Naturellement, les étudiants n'ont pas cette démarche ! Il faut la provoquer !



Mais, comment

En fait, c'est souvent simple à mettre en œuvre et il y a beaucoup de façons de le faire. Il faut juste penser à le faire.



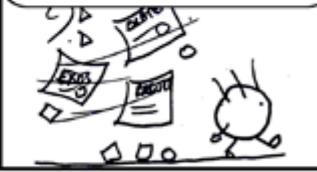
Ca paraît magique, pourquoi je n'en n'ai jamais entendu parler, alors ? Tu penses que simplement poser ce genre de questions suffirait aux étudiants de mieux apprendre ?



L'intention que perçoivent souvent les étudiants est de satisfaire aux exigences de la tâche.



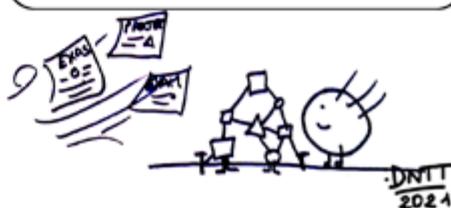
Du coup, l'apprentissage ne se fait souvent qu'en surface. Une fois la tâche terminée, c'est oublié !



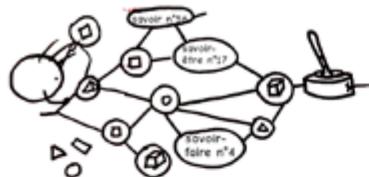
En leur proposant ces activités de méta-réflexion, on montre bien que l'intention n'est pas de satisfaire aux exigences de la tâche mais bien d'apprendre !



Il faut les amener à réfléchir dans le cours de l'action et à partir de l'action pour qu'ils apprennent en profondeur et qu'ils ancrent leurs apprentissages.



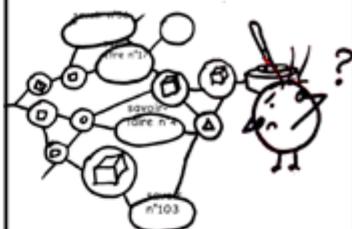
Et à force de travailler sur ces apprentissages, de les mettre en lien grâce aux situations d'apprentissage qui font la part belle à l'interdisciplinarité et la contextualisation...



en s'évaluant, en faisant des erreurs, en recevant des feedback, en butant sur des obstacles...



en réfléchissant sur son apprentissage par une méta-réflexion, en cherchant d'autres stratégies, ...



en re-faisant d'autres liens, en réessayant autrement,...



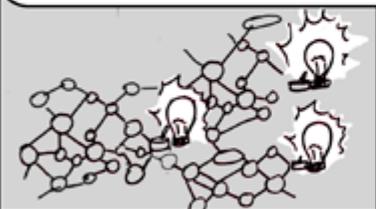
Il y a un déclic à un moment, une prise de conscience...



...une transformation réelle de son schéma mental, sans retour en arrière (sans oubli) car appris en profondeur. Tout d'un coup, on comprend vraiment ! C'est ce qu'on appelle **apprentissage critique**.



Ce sont ces apprentissages critiques qui forment, tels des jalons incontournables, les étapes-clefs de développement d'une compétence.



Et ce sont ces apprentissages critiques qu'il faut identifier et lister lors de la définition d'une compétence.



Compétence

Construire des



Apprentissages critiques

Identifier les éléments à utiliser pour la construction d'après un plan.



Savoir assembler solidement des éléments



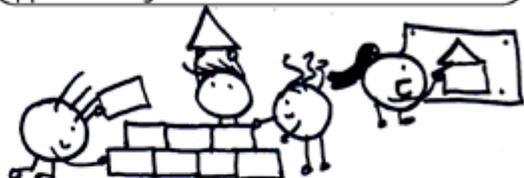
Évaluer la conformité de la construction.



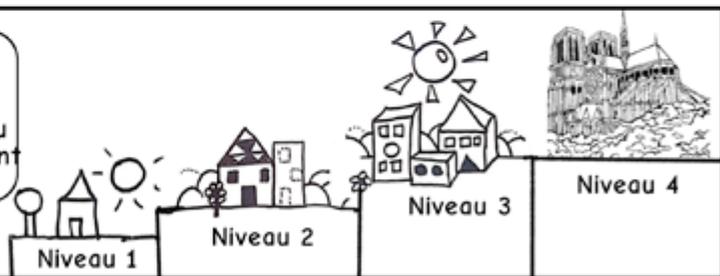
Et c'est tout ? Il suffit de créer des situations, d'y accompagner l'étudiant, de lui faire des retours d'évaluation et lui proposer de la méta-réflexion et ça suffit ?

Alors, pour les situations, il faut déjà que ce soit bien des situations d'apprentissage

Les situations doivent être suffisamment bien construites pour s'assurer que les étudiants s'engagent bien dans les apprentissages attendus.



Et les situations proposées doivent être de complexité croissantes adaptées au niveau de développement de la compétence.



OK, donc en résumé, si on comprend bien, pour que l'étudiant développe une compétence donnée, il faut :

des situations d'apprentissage qui devront être la plus proche de la situation professionnelle pour faire sens et travailler sur la complexité

Un accompagnement, des échanges et du travail entre pairs, des ressources externes.

Et ces situations doivent pouvoir être évaluées pour qu'on puisse faire des retours constructifs détaillés pour permettre la progression.

Oui, c'est pour cela qu'on parle donc de Situation d'Apprentissage et d'Évaluation (SAÉ)

Et il ne suffit pas de multiplier les expériences d'apprentissage, mais il faut engager les étudiants dans une réflexion métacognitive !

Tout cela pour les amener à intégrer les apprentissages critiques nécessaires dans le développement de la compétence.

SAÉ

Compétence

BRÈVE RENCONTRE AVEC TUYÈT TRÂM DANG NGOC



Trâm, depuis quand dessinez-vous?

Je pratique un dessin très minimaliste, construit à partir de personnages bâtons et de visages réduits à des ronds et des points, accessible à tous, même à des enfants de maternelle ! Pour ma part, j'ai depuis très longtemps l'habitude de griffonner des petits dessins, qui agrémentent ma communication. Je suis passée au format "bande dessinée" lorsque mon intérêt pour la pédagogie s'est révélé.

Comment cela s'est-il passé ?

Depuis 2003, je suis Maîtresse de Conférences en Sciences Informatiques, et j'enseigne la programmation, les systèmes et les réseaux à l'Université de Cergy. En plus de la technique, je me suis toujours sentie attirée par la pédagogie, et c'est tout à fait par hasard que je suis tombée entièrement dedans. La participation à une formation sur l'apprentissage par problèmes à l'Université de Louvain-la-Neuve a été une révélation : en plus de ma propre pratique d'enseignante soucieuse de mettre mes étudiants dans les meilleures conditions d'apprentissage, j'ai eu besoin d'aller vers l'ingénierie pédagogique au service des enseignants, de manière à les aider dans leur pratique.

Qu'est-ce qui vous a motivé à dessiner sur un sujet aussi sérieux ?

Le dessin est un formidable facilitateur. Tout le monde sait qu'un petit dessin vaut mieux qu'un long discours, et j'ai osé croire que le dessin était capable de décriper les enseignants vis-à-vis de la pédagogie. Avec un dessin, ou une bande dessinée, on ne donne pas de leçons, on travaille à sensibiliser. Un dessin peut rester à traîner auprès de la machine à café et permettre d'engager une discussion sur la pédagogie.

En mobilisant une compétence «hors cadre», vous témoignez de l'importance de sortir des sentiers battus et de la place essentielle de la créativité...

Oui, on voit bien que toute la pédagogie active nous amène à oser sortir de nos champs habituels d'intervention. L'interdisciplinarité puis la transdisciplinarité sont au cœur de l'innovation. Il faut oser mettre dans nos démarches ce qui, en apparence, n'a rien à voir. C'est ce qui fait surgir le changement. Et c'est dans ce changement que s'inscrivent mes BD.

Votre BD recueille un écho certain auprès des gens qui la découvrent...

Oui, je suis surprise du succès. C'est bien si cela peut aider, en particulier au développement du travail collaboratif entre enseignants. Les équipes pédagogiques, dans leur ensemble, sont confrontées à un changement de posture, elles sont en première ligne face aux étudiants. Coincés dans le mode magistral où ils demeurent passifs, les étudiants attendent l'opportunité pour devenir réellement actifs au cœur de leur formation.

Merci Trâm, et rendez-vous avec vos prochaines BD, disponibles sur votre site dntt.github.io

Un peu de bibliographie pour aller plus loin :

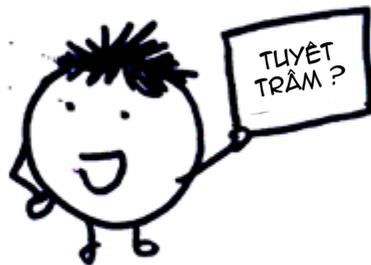
- Jonnaert, P. (2017). La notion de compétence : Une réflexion toujours inachevée. *Éthique publique. Revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale*, vol. 19, n° 1, Article 19, n° 1. <https://doi.org/10.4000/ethiquepublique.2932>
- Nguyen, D.-Q., & Blais, J.-G. (2007). Approche par objectifs ou approche par compétences ? Repères conceptuels et implications pour les activités d'enseignement, d'apprentissage et d'évaluation au cours de la formation clinique. *Pédagogie Médicale*, 8(4), 232-251. <https://doi.org/10.1051/pmed:2007026>
- Poumay, M., Tardif, J., & Georges, F. (2017). Organiser la formation à partir des compétences. De Boeck Supérieur. <https://www.deboecksuperieur.com/ouvrage/9782807307858-organiser-la-formation-partir-des-competences>
- Scallon, G. (2007). L'évaluation des apprentissages dans une approche par compétences (p. 360). De Boeck Supérieur.
- Tardif, J. (2003). Développer un programme par compétences : De l'intention à la mise en œuvre. 16(3).
- Escrig, B. (2019) De la méconnaissance du concept de compétence. *Questions de Pédagogies dans l'Enseignement Supérieur*, ENSTA Bretagne, IMT-A, UBO, Jun 2019, Brest, France.

QUI EST TRÂM ?

Tuyêt Trâm DANG NGOC est maîtresse de conférences en sciences informatiques au laboratoire ETIS et chargée de mission «accompagnement à la diversification pédagogique» à CY Cergy-Paris Université (anciennement Cergy-Pontoise) depuis 2015.

Formée à la pédagogie active, elle travaille avec le Service de diversification pédagogique (DesignHub) sur le recensement des pratiques pédagogiques locales, et la transition vers d'autres approches pédagogiques. Elle conçoit et anime des ateliers de sensibilisation ou de formations pédagogiques en mettant en avant un apprentissage actif des participants et le travail collectif.

Diplômée du DU Intelligence Collective depuis 2020, dans une approche holistique de l'apprentissage, elle s'intéresse aux liens et à la diversité des acteurs dans l'écosystème apprenant et dans ce cadre, anime ou participe à des groupes de travail touchant à l'écosystème pédagogique : aménagement des lieux d'apprentissage, FTLV, certifications, évaluation des enseignements par les étudiants, approche par compétences, outils informatiques pour la pédagogie, etc.



20 ans.

C'est le temps qu'a mis Darwin pour publier l'Origine des espèces. Il avait pourtant la certitude de cette évolution depuis 20 ans. Outre le besoin d'accumuler des preuves, toujours plus de preuves, c'est l'inquiétude des réactions que ne devait pas manquer de créer sa publication qui le retenait. Un bouleversement dans les croyances de l'époque comme seule la révolution copernicienne avant lui en avait suscité. D'ailleurs Copernic aussi a mis du temps, beaucoup de temps, presque 40 ans, avant de publier l'œuvre de sa vie... le jour de sa mort !

Le trait commun entre Copernic et Darwin est qu'ils ont dû tous les deux lutter d'abord contre leurs préjugés, avant de libérer ceux des scientifiques et chercheurs qui prenaient la peine d'étudier leurs théories.

Bien sûr, l'approche par compétence qui nous occupe en ce moment n'a pas la même portée que ces événements majeurs. Mais la question centrale de la réticence au changement met en œuvre les mêmes mécanismes. Aussi, prenons le temps de comprendre les enjeux, les théories mises en place. Soyons curieux et acceptons également que des spécialistes qui travaillent depuis plus de 20 ans sur le sujet puissent bousculer nos certitudes. Acceptons l'idée que même si ce que l'on fait est bien, on peut encore faire mieux en clarifiant des objectifs, en ajoutant des situations d'intégrations professionnelles, en proposant une formation qui intègre les évolutions du monde dans lequel nous vivons.

Le public que nous accueillons est plus hétérogène. L'accès à la connaissance n'a rien à voir avec celui qui existait il y a seulement 20 ans. Prenons le temps de la lecture de ce document et ne manquons pas le train de l'évolution... Car au final quelle que soit l'issue du procès, le constat sera sans appel : « Et pourtant, Elle tourne ! »

Fabien Nebel