

Monsieur le président de l'université de Balamand, Monsieur le vice-président Nahas, Mesdames, Messieurs, chers Collègues d'ADIP

Je suis à la fois honorée et gênée d'avoir été invitée à présenter une communication dans le colloque qui nous réunit aujourd'hui, car je me demandais à quel titre parler. Je ne suis ni chercheuse en sciences de l'éducation, ni experte de l'enseignement supérieur.

Je pourrais peut-être vous parler en tant que professionnelle de la Formation Continue Universitaire et de la Formation Tout au Long de la Vie. En écoutant les premières présentations de cette matinée, j'ai finalement choisi de partager avec vous mon expérience d'ingénieure de formation qui a participé à l'élaboration de dispositifs de remédiation à l'échec universitaire et de praticienne experte de la Validation des Acquis de l'Expérience et de contributrice à l'obtention, par notre service commun de formation continue de l'UPMC, de la norme ISO 9001.

L'expérience probablement fondatrice a été celle, au tout début de ma carrière à l'UPMC, où j'ai travaillé avec une équipe pédagogique transversale sur l'accompagnement des étudiants qui quittaient l'université, après 4 inscriptions, sans diplôme. Lorsqu'on regardait le parcours de ces étudiants il s'agissait pour la plus part d'étudiants fortement engagés dans la vie citoyenne : soutient scolaire auprès de jeunes de quartiers défavorisés, entraîneurs dans des clubs sportifs, militants d'associations. Pourquoi ces jeunes ayant acquis de vraies compétences ne pouvaient-ils pas se saisir de l'enseignement qui leur était proposé ?

Ces expériences m'ont conduit à réfléchir et travailler sur « l'innovation pédagogique » c'est-à-dire sur les questions d'équipes pédagogiques, de méthodes pédagogiques permettant aux apprenants d'être réellement partie prenante de leur formation, sur la façon dont se font les apprentissages et sur l'identification, la construction et l'évaluation des compétences. Le contexte français de la formation professionnelle en pleine mutation, due aux exigences de la loi de 2014, qui nous imposent d'être certifié qualité et de construire nos formations en « bloc de compétences » pour qu'elles puissent être financées, a élargi ma réflexion sur l'accompagnement nécessaire des équipes enseignantes afin qu'elles s'ouvrent d'avantage aux besoins du monde économique et la nécessaire réingénierie des formations qu'elles dispensent.

Je souhaite partager avec vous trois réflexions :

La première concerne les évolutions de l'enseignement supérieur, la seconde concerne l'approche par compétences comme levier de la transformation et de l'innovation pédagogique et la troisième concerne les apports de la VAE pour la construction de l'approche par compétences.

#### **Nous sommes dans un contexte d'évolution de l'enseignement supérieur :**

- **Massification et de diversification des publics :**

Le public de l'enseignement supérieur a beaucoup augmenté, non seulement du fait de l'évolution démographique mais aussi du fait des choix politiques français et européens. Pour 2020, l'objectif de l'Europe est que 40% de la tranche d'âge 30-34 ans soit diplômé. En France en 2012, la quasi-totalité des bacheliers généraux,  $\frac{3}{4}$  des bacheliers technologiques et près de la moitié des bacheliers techniques intègrent l'enseignement supérieur.

Le public se diversifie, à côté des étudiants, de plus en plus de publics adultes retournent à l'université. L'université accueille des apprenants venant de tous les pays et tous les continents « mondialisation des publics »

- **Mutations organisationnelles :**

En France avec les lois ESR de 2007 et 2013, nos établissements sont de plus en plus autonomes et engagés une mondialisation et une compétition pour :

1. Pour la production de connaissances issues de la recherche
2. Pour la qualité des formations afin d'attirer de plus en plus d'étudiants
3. Pour dégager des moyens financiers pour se développer

Mais l'enseignement supérieur perd aussi ses monopoles de la diffusion du savoir :

- avec le développement des technologies numériques,
- avec le développement des pratiques collaboratives en recherche et une recherche plus ouverte sur la société.

et de la production du savoir, de plus en plus co- construit par la recherche académique et la recherche plus appliquée, plus opérationnelle provenant des entreprises.

Si l'enseignement supérieur perd une partie de ses monopoles, il voit aussi ses objectifs s'élargir pour contribuer au développement :

- de la société de la connaissance
- de l'économie dans un contexte de chômage, de besoin de nouveaux métiers et de mondialisation.

**en produisant des jeunes formés capables de s'insérer professionnellement et en permettant aux adultes de monter en compétences**, pour que les acteurs du monde économique s'adaptent aux mutations scientifiques, techniques et technologiques.

L'élargissement des objectifs conduit à l'élargissement des missions de l'enseignement supérieur : **l'enseignement** devient une mission à part entière à côté de la recherche (Processus de Bologne Horizon 2020). Cette nouvelle mission et ces nouveaux contextes ont et auront une incidence forte sur les pratiques des enseignants qui doivent évoluer pour prendre en compte:

- la massification et la diversité des publics,
- les besoins de l'individu (individualisation de masse),
- les besoins de réussite
- la diversité des sources de savoir et de leur diffusion
- les liens avec le monde économique.

Cette nécessaire évolution passe par la transformation et l'innovation pédagogique et par l'acceptation de soumettre nos formations à l'évaluation.

**Transformation et innovation pédagogique : l'approche par compétences est un levier central**

La transformation pédagogique concerne l'architecture de l'enseignement : cursus et programmes, les dispositifs de formation et les organisations pédagogiques tant dans les contenus que dans les activités et les pratiques.

Il s'agit de concevoir des dispositifs de formation centrés sur les résultats d'apprentissage et visant des apprentissages en profondeur, adaptés au monde actuel permettant de comprendre des systèmes complexes et de se repérer dans des approches pluridisciplinaires.

Ces objectifs débouchent sur des dispositifs basés sur l'approche programme et l'approche compétences, si l'on accepte comme définition de la compétence celle donnée par Jacques TARDIFF « Un savoir agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficace d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations » et ce quelque soit les modalités et les outils pédagogiques utilisées.

Cette définition nous permet, de nous inscrire dans une interface avec le monde professionnel, sans que l'enseignement supérieur y perde ses spécificités : prendre en compte les contextes, développer la capacité à penser et à problématiser les connaissances et les savoirs- agir.

### **La VAE un laboratoire d'expérimentation pour construire l'approche par compétences**

La validation des acquis de l'expérience définit par la loi du 29 janvier 2002 et le décret de du 24 avril 2002 re-codifié en aout 2014 relatif à la VAE dans l'enseignement supérieur permet d'obtenir tout ou partie d'un diplôme sur la base des acquis issus de l'expérience. Le candidat doit élaborer un dossier de preuves grâce auquel il va démontrer que son expérience lui a permis d'acquérir les connaissances et les compétences qu'aurait acquis un étudiant ayant suivi la formation aboutissant au diplôme. Les connaissances et les compétences du candidat sont évaluées à partir du dossier élaboré et d'un entretien avec un jury sur la base du dossier. Le jury est composé d'une majorité d'enseignants- chercheurs et de membres du monde industriel.

Dans son dossier, le candidat retrace le fil rouge de son parcours. A partir d'une synthèse réflexive sur sa progression de parcours, il présente son évolution professionnelle et personnelle au regard de l'évolution de son contexte professionnel et du ou des différents métiers qu'il a exercé(s). Avec la présentation des missions qu'il a menées, il développe **une exploration problématisée et critique** de ses domaines d'intervention, des responsabilités qu'il a exercées et des compétences qu'il a acquises. Il démontre ce qu'il a appris par l'expérience, c'est-à-dire comment en quoi son métier et ses expériences l'ont formé, comment s'est fait sa montée en compétences et comment s'est construit son identité professionnelle. Il démontre son savoir agir. Au travers de l'élaboration de son dossier VAE, le candidat identifie ses trajectoires et ses modalités d'apprentissages et auto-évalue ses compétences. Elaborer un dossier de VAE amène le candidat à se situer dans une dimension réflexive.

L'évaluation par un jury est une évaluation collective qui s'appuie sur des critères. Elle se fait à partir du dossier et de l'entretien.

**Le dossier** permet l'évaluation de la progression du parcours : élargissement progressif des responsabilités et changement de responsabilités ou d'itinéraire utilisant les expériences précédentes, le transfert des compétences, les acquis issus des compétences exercées et le niveau de maîtrise de l'activité. Il permet également l'évaluation du potentiel du candidat : sa curiosité, sa capacité d'apprentissage, son ouverture, aptitude au changement, sa capacité de communication et d'expression, ses capacités d'analyse, de synthèse, d'observation, de distanciation.

?

**L'entretien** complète et explicite les informations fournies par le dossier. Il questionne la structuration et la logique des démarches, la compréhension des fondements théoriques et ou conceptuels de ces démarches et la compréhension des contextes.

L'évaluation globale permet d'évaluer la façon dont se sont construits les apprentissages. Elle permet d'évaluer les compétences acquises par le candidat et d'identifier les connaissances et les compétences manquantes au regard du référentiel du diplôme. Celui-ci doit donc être élaboré sous forme de référentiel de compétences. Le jury doit aussi indiquer, le cas échéant, au candidat les connaissances et les compétences manquantes ainsi que la façon de les acquérir.

Permettre à des professionnels de s'engager dans une démarche VAE est les inscrire dans une démarche réflexive d'identification de leurs compétences et d'autoévaluation. Pour des enseignants-chercheurs, participer à la démarche de validation des acquis de l'expérience en tant qu'accompagnateurs des candidats pour l'élaboration des dossiers ou en tant que membres de jury est une façon d'expérimenter et l'élaboration des programme de formation par l'approche par compétences, de s'inscrire dans une évaluation globale et critérisée. En ce sens la VAE est un laboratoire d'expérimentation d'une pédagogie basée sur l'approche compétences.

Pour conclure

Nous devons travailler avec les enseignants pour les amener à s'engager dans l'approche compétences pour concevoir les programmes et les cursus de formation. En France, pouvons espérer que le nouveau décret sur la formation doctorale qui impose de réaliser un portfolio des activités des chercheurs en devenir activités , sera aussi une opportunité de réflexions et d'expérimentations de l'approche compétences et de méthodes pédagogiques créatives.

Enfin, je voudrais terminer en abordant brièvement l'éthique dans la démarche qualité qui doit être au cœur de la démarche qualité. Construite pour l'évaluation des formations en vue de l'amélioration des enseignements, la démarche qualité ne doit pas être conçue pour répondre à des intérêts marchands .Construisons nos critères d'évaluation à partir des critères de la compétence au sens de J.Tardif et non à partir de critères destinés à évaluer des savoirs faire mobilisables avec des outils très restreints( cf certification Cisco)