
Éditorial

« L'orientation compétences » a été largement impulsée par le monde socio-économique, conduisant les entreprises à définir leurs besoins en compétences et à mettre en place des outils inhérents dont la GPEEC. C'est aussi dans les années 90 que les chercheurs en gestion des Ressources humaines ont produit leurs premiers travaux sur la transformation systémique des organisations sous le prisme des compétences.

Le monde universitaire a également intégré ce changement de paradigme au cours de ces deux dernières décennies non sans y susciter quelques débats. Pourtant, même si « Penser et agir compétences » est encore insuffisamment mis en pratique par l'ensemble des acteurs de la formation, les IAE, à l'instar des écoles d'ingénieur, ont dû très tôt s'adapter pour permettre notamment le déploiement de l'apprentissage dans l'enseignement supérieur. Pour les établissements d'enseignement supérieur, les enjeux relatifs au « penser et agir compétences » sont importants :

Tout d'abord, en direction des étudiants, il s'agit, d'aider les futurs diplômés à appréhender la construction et la gestion de leur employabilité à court terme (recrutement) et à long terme (parcours professionnel) en visant l'acquisition d'un socle de compétences utile à leur début de carrière et permettant la diversification des expériences afin de préserver évolutivité et adaptabilité au cours de celles-ci.

De la même manière, en direction des entreprises, il s'agit de répondre à leurs besoins immédiats et à long terme en matière de compétences. Pour les établissements, l'enjeu majeur est de maintenir la qualité des formations, clé d'un recrutement attractif, tout en s'adaptant au profil des nouvelles populations d'apprenants dans un contexte mondialisé.

Pour nous permettre de mieux appréhender ce changement de paradigme et son impact sur nos enseignements définis en blocs de compétences, nous avons le plaisir de vous annoncer à la rentrée la sortie d'un livre blanc co-dirigé par Franck Brillet et Aline Scouarnec en partenariat avec :



Ce livre blanc présentera le cadre général du contexte réglementaire actuel, les démarches possibles pour transformer les maquettes en blocs de compétences, les outils à disposition, dont notre référentiel de compétences Fnege-Aunege et un guide pratique pour passer à l'action. Dans cet éditio, Franck Brillet et moi-même partageons en avant-première notre vision de ce changement de paradigme.

La construction des formations en blocs de compétences constitue un véritable changement de paradigme mais ce changement oblige une lecture à multi-niveaux des transformations qu'il initie.

On peut considérer ces transformations comme nécessaires et utiles si l'on veut réussir son orientation compétences. Ces multiples transformations s'encastrent les unes aux autres et elles touchent, entre autre, la vision et la stratégie de l'établissement concerné, les programmes et les contenus des formations, des diplômes ou certificats, etc.

Parmi ces transformations et d'autant plus dans le contexte actuel on ne peut écarter la problématique des lieux de formation et des modalités d'organisation. Cette transformation appelle d'ailleurs les questions de pédagogie et de didactique mais également celles de l'évaluation et de la reconnaissance de ces compétences.

Les transformations en cours	Avant / Logique de l'AVOIR	Après / Logique de l'ETRE
Vision et stratégie 	Délivrer du savoir. Organiser la transmission du savoir. « Consommation passive » à court terme. Stratégie défensive.	Développer l'employabilité. Accompagner la construction des parcours professionnels. Co-construction innovante tout au long de la vie. Stratégie pro-active.
Programmes et contenus 	Liste des cours organisés en UE. Approche disciplinaire plutôt théorique. Parcours standards – de masse.	Blocs de compétences. Approche interdisciplinaire et appliquée. Parcours personnalisés – sur mesure.
Lieux et modalités 	Lieux formalisés : salle de classe, amphithéâtre. Présentiel / Supports classiques de cours.	Lieux multiples. Mix learning : présentiel et à distance. Approche « phygital » via des plateformes numériques.
Pédagogie et didactique 	Ressources standardisées. Animation descendante et de masse.	Activités innovantes, contextualisées. Animation en mode inversé ou renversé, personnalisé.
Évaluation et reconnaissance 	Contrôle des connaissances – Sommatif. Qualifications, Diplômes.	Évaluation des compétences – portefeuille de compétences – Formatif. Certifications, badges, Employabilité et insertion professionnelle.

Concernant la vision et la stratégie, si l'objectif historique était de délivrer du savoir et d'organiser cette transmission, les transformations en cours nous engagent au développement de l'employabilité de nos étudiants et l'accompagnement de leurs parcours professionnels. On passe ainsi d'une consommation plutôt « passive » du savoir, reposant sur des stratégies défensives au regard des besoins du marché, à une stratégie « pro-active, coconstruite et innovante » avec l'ensemble des parties prenantes et ce, tout en favorisant la Formation Tout au Long de la Vie - FTLV.

Concernant les programmes et contenus de formation, si traditionnellement les enseignements étaient organisés en cours/TD, autour de la construction d'unités d'enseignement demain on raisonnera en blocs homogènes composés parfois de plusieurs anciennes UE. À une approche très disciplinaire, thématique et plutôt théorique avec des parcours assez standardisés pour des étudiants en masse se substituera une approche inter/pluridisciplinaire, appliquée et permettant d'offrir des parcours personnalisés voire sur mesure. On élargit ainsi son portefeuille « clients » en s'adaptant aux besoins et aux attentes du marché. Cette orientation compétences nécessite l'adoption d'une orientation marché.

En termes de lieux et de modalités, l'actualité a d'ailleurs permis de consacrer la faisabilité de l'ensemble des modalités possibles de l'enseignement à distance. Hier, l'unité de référence était la salle de classe avec une organisation de l'espace bien précise, reflétant la séparation des rôles entre le Maître et les élèves et la pédagogie dite descendante. Les innovations permettent aujourd'hui d'avoir des lieux multiples, des salles de classe réorganisées avec du mobilier modulable mais également des salles de classe virtuelles *via* des plateformes d'enseignement à distance. De plus en plus, l'approche est « phygitale », dynamique, évolutive et adaptative en fonction des besoins mais aussi des situations.

Pour ce qui est de la pédagogie et de la didactique, en adoptant une logique de blocs on ne peut faire l'impasse de la didactique (transposition des savoirs pour qu'ils soient transmissibles auprès des apprenants.) au travers de réflexions sur les supports, la progression des apprentissages, etc. La pédagogie s'intéressera plutôt à la mise en œuvre c'est-à-dire globalement aux techniques. On peut parler des types de dispositifs comme le choix d'un travail sur le niveau étudiant / groupe / classe. En parlant logique de bloc, on doit s'attendre à privilégier la pédagogie par projet, la pédagogie active, les dispositifs de tutorat et d'accompagnement personnalisé.

Enfin, en termes d'évaluation et de reconnaissance, l'évaluation des compétences acquises sur la base des activités pédagogiques organisées par les équipes et non plus uniquement des ressources mises à disposition vient remplacer le traditionnel « contrôle des Connaissances ». On ne note plus l'acquisition d'un savoir, bien souvent théorique, on évalue la mobilisation d'un portefeuille de compétences en situation. La certification prime sur le diplôme et les formes renouvelées comme les badges numériques entre autres peuvent venir attester d'une montée en compétences, et ce au service de l'employabilité.

Il y a bien, dans cette démonstration, l'illustration concrète d'un changement de paradigme au sens maffesolien du terme : on renverse la table, voir on se passe de la table ! Si hier, la logique de l'AVOIR prédominait, avec à titre d'exemple, la structuration d'un CV listant l'ensemble des acquis, on constate que la tendance actuelle et à venir valorise l'ETRE, la Personne dans toute sa globalité et sa diversité. Le portefeuille ou passeport de compétences remplace le CV historique.

Bonne lecture et RDV à la rentrée pour découvrir l'intégralité de ce livre blanc et déjà sur le site d'Aunege pour visionner le webinaire : <http://www.aunege.org/actus/article/250/webinaire-penser-et-agir-comp-tences>.

Co-rédacteur en Chef
Aline SCOUARNEC