



**conférence des ministres de la jeunesse et des sports des états et gouvernements
ayant le français en partage**

La jeunesse et les sports, vecteurs de développement et de promotion de la Francophonie

**RAPPORT DU SÉMINAIRE
INTERNATIONAL SUR L'APPROCHE
PAR COMPÉTENCES**

**AU PROFIT DES DIRECTEURS DES
INSTITUTS NATIONAUX DE LA
JEUNESSE, DES SPORTS ET DES
LOISIRS**

Bamako, Mali du 9 au 12 août 2010

2010 - Année internationale de la Jeunesse

Du 09 au 12 août 2010 s'est tenu, à l'INJS de Bamako au Mali, un séminaire international sur "l'approche par compétences" au profit des directeurs des instituts nationaux de la jeunesse, des sports et des loisirs.

La particularité de l'approche par compétences porte sur l'accent mis à développer les capacités de l'apprenant afin qu'il utilise et transpose de façon concrète les apprentissages transmis à l'école dans des tâches et des situations nouvelles et complexes, à l'école tout comme dans la vie.

Le séminaire organisé par la CONFEJES en collaboration avec l'INJS de Bamako a été ouvert le lundi 09 août 2010 par le Secrétaire Général du Ministère de la Jeunesse et des Sports du Mali. Il était entouré pour la circonstance de Mme Loraine GEOFRION, respectivement Conseillère technique auprès du Secrétaire Général de la CONFEJES, de Messieurs Georges KPAZAÏ, Expert du séminaire et Dramane COULIBALY, Directeur de l'INJS de Bamako. Les bénéficiaires du séminaire notamment les Directeurs des instituts nationaux de la jeunesse et des sports du Tchad, de la Mauritanie, du Togo, de la Guinée, les invités et le personnel de l'INJS de Bamako constituaient les participants à cette cérémonie d'ouverture.

Elle a été marquée par trois allocutions :

- Le mot de bienvenue du Directeur de l'institut national de la jeunesse, des sports de Bamako ;
- L'allocution de Madame Loraine, représentant le Secrétaire Général de la CONFEJES ;
- Le discours d'ouverture de Monsieur le Secrétaire Général du Ministère de la Jeunesse et des Sports du Mali.

Après la cérémonie officielle les travaux de la première journée ont commencé à 10 heures 30 mn. Monsieur KPAZAÏ Georges, l'expert invité à cet effet a procédé au cadrage du séminaire. Conformément au programme de travail, un thème devrait être discuté dans cette journée à savoir Approche par Compétences (APC).

Monsieur Georges KPAZAÏ a d'abord introduit le thème du jour : « l'approche curriculaire ». Il a ensuite souligné son importance pour les directeurs des instituts nationaux de la jeunesse et des Sports et a enfin précisé que l'APC est un changement identitaire pour les gestionnaires car, selon l'expert, au-delà de la fonction administrative, le directeur a aussi des fonctions pédagogiques. Ce qui caractérise l'approche par compétences, c'est que les objectifs d'enseignement n'y sont plus de l'ordre de contenus à transférer mais plutôt d'une capacité d'action à atteindre par l'apprenant. Une compétence ne se réduit ni à des savoirs, ni à des savoir-faire ou des comportements. Mais pour se réaliser, une compétence doit mobiliser des savoirs. Le rôle actif de l'apprenant dans la construction de son développement est l'apport spécifique de cette approche pédagogique. L'introduction de l'APC dans la formation des étudiants en EPS et en Animation socioéducative est la prérogative des directeurs qui doivent désormais dans l'accomplissement de leur mission doivent se demander comment accompagner l'APC et quelles sont les nouvelles compétences) acquérir pour accompagner ce changement.

Aussi pour terminer la matinée les séminaristes ont été regroupé par deux pour approfondir les réflexions suivantes :

- Curriculum, quel concept ?
- Quelle est sa fonction ?
- Quelles sont ses principales caractéristiques.
- Quels sont les niveaux d'interprétation d'un curriculum.
- En tant que gestionnaire d'une structure de formation, lequel ou lesquels de ces niveaux vous interpellent ?

À cet effet, avant de suspendre la séance de la matinée, des lectures ont été recommandées aux séminaristes pour mieux cerner les réponses à apporter à ces différentes préoccupations.

À la reprise, la restitution s'est faite sous forme de mise en commun et les différentes interventions ont permis de retenir les définitions suivantes du curriculum.

1. Le curriculum est un ensemble d'éléments articulés entre eux, qui permettent l'opérationnalisation d'un plan d'action pédagogique au sein d'un système éducatif ;
2. Le curriculum, comme plan d'action, s'inspire des valeurs sociétales à promouvoir.

La fonction du curriculum a été définie comme devant apporter des réponses par rapport à une réalité sociale.

Les réflexions sur les niveaux d'interprétation du curriculum ont donnée les réponses suivantes :

- Le curriculum est prescrit, vision de la politique ;
- Il est implanté réel ou réalisé car il est le résultat d'une interprétation du curriculum officiel par les formateurs : il est pédagogique, réalisé ;
- Et maîtrisé parce qu'il est constitué des parties du curriculum implanté à propos desquelles les apprenants construisent des connaissances et développent des compétences : il est aussi appelé curriculum appris.

Les caractéristiques du curriculum se présentent comme suit :

- Consensuel, c'est-à-dire que le curriculum dans son élaboration doit être concerté entre plusieurs partenaires ;
- Univoque dans les orientations définies ;
- Flexible car le curriculum est toujours en développement ;
- Cohérent dans son établissement et sa mise en œuvre.

La deuxième journée a débuté par la présentation du rapport des travaux de la journée précédente par Monsieur IDRISSE, Directeur de l'INJS de N'Djaména (TCHAD), présentation après laquelle quelques observations ont été faites en vue de l'amélioration du rapport qui a été ainsi adopté par acclamation.

Le thème de la journée a porté sur le niveau d'implication dans l'appréciation de l'administrateur ou du gestionnaire des instituts. L'administrateur est concerné par les trois les niveaux du curriculum (prescrit, implanté et maîtrisé) car doit partir de son statut de gestionnaire et s'investir à réduire le décalage entre les trois niveaux.

La phase de restitution et de mise en commun terminée, le facilitateur, Monsieur KPAZAI a fait la synthèse de la journée en précisant que l'APC est une approche curriculaire. Le curriculum prend deux acceptions :

- L'une anglophone basée sur la graduation des compétences à faire acquérir à l'apprenant
- Et l'autre francophone où le curriculum se traduit par le programme d'études.

En APC, l'objet d'évaluation est la compétence. L'apprenant étant acteur social, il doit être formé pour qu'il soit capable de traiter ses préoccupations avec efficacité et pertinence et de trouver des solutions adaptées à sa vie quotidienne et professionnelle.

La troisième journée a commencé par la lecture du rapport des travaux de la journée précédente suivie aussitôt de l'intervention de Monsieur KPAZAĬ qui pour la circonstance a situé le thème du jour à savoir l'Approche par Compétences : une approche curriculaire orientée vers une logique des compétences.

Cette approche curriculaire est une philosophie de pensée qui construit une logique de compétences.

Ce rappel a permis d'introduire le thème 3 intitulé : l'Approche par Compétences : une approche curriculaire basée sur une épistémologie socioconstructiviste. Il s'agit d'une théorie de l'apprentissage fondée sur l'idée que la connaissance est construite par l'apprenant sur la base d'une activité mentale. Les étudiants sont considérés comme des organismes actifs cherchant du sens, des significations.

1. Étude du thème 3 :

A partir du moment où l'APC s'inscrit dans une logique de construction des compétences au cours de laquelle l'accent est mis sur l'apprentissage, elle entraîne un changement de paradigme qui est un ensemble de valeurs et de principes à une époque donnée. En passant du paradigme de l'enseignement à celui de l'apprentissage, il revient aux administrateurs de se poser la question de savoir ce qu'il faut faire pour que l'apprenant soit dans une véritable condition d'apprentissage.

Ce questionnement devra faire distancer l'approche pédagogique par objectifs (PPO) qui consiste à une tâche d'enseigner réservée à l'enseignant qui invite l'apprenant à apprendre pour ensuite être évalué. Le changement de paradigme qui s'impose ici est d'intégrer l'évaluation à l'acte d'apprentissage.

Ainsi, après avoir identifié les différents types d'évaluation : l'évaluation diagnostique, l'évaluation formative et l'évaluation sommative, le facilitateur a démontré qu'en APC, c'est l'évaluation formative qui donne à l'apprenant, les possibilités de construction de compétences.

Aussi, les administrateurs doivent-ils construire des référentiels de compétences au profit des formateurs, afin de développer chez eux des compétences en les amenant à encourager l'évaluation formative au détriment de l'enseignement linéaire, frontal qui engendre l'évaluation sommative. En impliquant les apprenants dans l'apprentissage grâce à la dimension réflexive et métacognitive, ils s'inscrivent dans le métier de l'apprentissage.

La mise en place d'un tel dispositif demande que les apprenants soient informés des modalités de l'évaluation par le biais des canevas qui sont mis à leur disposition dès le premier jour de cours. Il reste entendu que ces canevas de cours proposent aux étudiants les modalités d'évaluation qui sont : l'autoévaluation, l'évaluation par les pairs, la coévaluation et même des questions susceptibles

d'être posées à l'examen ; car il ne faut pas perdre de vue qu'ils sont acteurs du développement de leurs compétences.

Pour mieux faire comprendre le changement de paradigme, Georges KPAZAI a développé l'épistémologie dans laquelle se situe l'APC. Cette approche curriculaire basée sur la formation de compétences a pour fondement l'épistémologie socioconstructivisme qui prend appui sur les deux catégories que sont le constructivisme et le social avec les volets interaction avec les autres et le volet interaction avec le milieu professionnel.

L'administrateur doit créer des espaces pour favoriser ces différentes interactions.

2. Les travaux de groupes :

L'expert a proposé une lecture en commun de certains passages des pages 1, 2 et 3 du *Guide pour l'Accompagnement Professionnel d'un changement*, Louise Lafortune, Presse de l'Université du Québec.

Ainsi, trois groupes de réflexion sur des lectures suggérées ont été constitués.

Groupe 1. Il devait répondre aux questions suivantes :

- Présenter les principales caractéristiques du paradigme épistémologique socioconstructiviste ;
- Présenter un tableau comparatif entre un accompagnement de type « behavioriste » et celui de type « socioconstructiviste » à partir de la lecture :

Groupe 2. Il devait répondre à la préoccupation suivante :

- A la lumière de vos connaissances sur le thème 3 et 4, proposer 3 actions que vous pourrez déployer, dans votre institut, en vue de promouvoir ou d'encourager la mise en œuvre de l'APC dans sa forme et dans sa pensée, et ce, à 2 niveaux : la formation « intramurale à l'institut » et la formation pratique en milieux professionnels.

Groupe 3. Il avait la même préoccupation que le groupe 2 à partir de la réflexion sur la mise en perspective socioconstructiviste.

Après la reprise des travaux à 14 heures, les rapporteurs des différents groupes ont exposé les résumés de leur lecture qui ont été suivis des commentaires et appréciations de l'expert qui a ensuite proposé des lectures dans le cahier de lecture des participants et participantes. Ces lectures étaient essentiellement axées sur le socioconstructivisme et la logique de compétences pour les programmes d'études : un double défi spécifiquement sur :

- la logique de compétences dans une perspective curriculaire ;
- la compétence effective ;
- la compétence référentielle.

Cet exercice a mis fin aux travaux de la journée.

Les travaux du quatrième jour ont, tout comme à l'accoutumée, débuté par la lecture du rapport de la troisième journée. Après adoption dudit rapport, Monsieur KPAZAI a donné le thème du jour à savoir APC et actions de leadership des gestionnaires des institutions éducatives.

Pour l'expert, les grands défis qui nous incombent s'expriment en termes de comment passer du curriculum officiel au curriculum réel tout en réduisant l'écart entre eux. Pour ce faire, il y a exigence de développer des plans de cours et de connaissances, et vérifier si ce qui est attendu des enseignants est fait. Sinon, il faut faire une rétroaction afin de leur donner une assistance. A priori, il convient de se s'assurer que les enseignants maîtrisent ce qui leur est demandé.

Le deuxième élément se situe au niveau de la mise en œuvre et à cet effet, certaines actions sont indispensables notamment des actions collectives, individuelles et la création des conditions gagnantes ou en d'autres termes favorables.

Les actions de la mise en œuvre du curriculum en formation, comme nous l'avons constaté plus haut, sont les suivantes :

- Faire en sorte que l'écart entre le curriculum officiel et le curriculum réel soit réduit
- Pour ce faire il existe trois logiques curriculaire dans la mise en œuvre
 - La logique curriculaire ;
 - La logique de l'action ;
 - La logique de l'apprentissage.

Par ailleurs, une autre alternative fait appel aux postures des conceptions des curricula de formation. Il s'agit de :

La logique d'application	La logique d'appropriation
<ul style="list-style-type: none"> - Prescription stricte - Changements imposés aux acteurs - Uniformités des modalités de mise en œuvre - Visée de contrôle - Régulation externe - Organisation de type bureaucratique 	<ul style="list-style-type: none"> - Prescription ouverte - Changements négociés par les acteurs - Diversité des modalités de mise en œuvre - Visée de responsabilité - Régulation conjointe - Organisation de type professionnelle

Néanmoins pour aider l'appropriation de l'APC, il faut :

- Offrir des opportunités de formation soit interne, c'est-à-dire en terme d'échanges entre collègues), externe, formelle et informelle
- Offrir des ressources aussi bien administrative, humaine que financière etc.

Pour conclure un nouveau curriculum de formation une fois conçu et officialisé n'est pas un construit achevé.

Les compétences

Les compétences professionnelles, au niveau de la première compétence, exigent que l'on adopte des gestes professionnels qui sont déclinés en actions comme personne accompagnatrice et pour agir auprès des personnes accompagnées.

Tout comme la première compétence, la troisième elle aussi pour les compétences professionnelles nécessitent de prendre en compte des gestes professionnel et des actions.

Pour mieux exploiter les documents tels que « le Guide pour l'accompagnement professionnel du changement » et « les compétences professionnelles pour l'accompagnement d'un changement de

Louise Lafortune » la lecture de certaines parties de ces deux documents a été faite avec des clarifications apportées sur les points et passages qui nous sont parus incompréhensibles.