

# Approche par compétences et outils didactiques

Baroudi ZEGRAR\*

## 1. Constat

Durant l'année 2008, mes observations de classe et une analyse des documents relatifs à l'APC on confirmé que :

- La notion de projet pédagogique est occultée sinon ignorée.
- La notion de compétence n'est pas maîtrisée « **Plus on en parle et moins on l'utilise !** »
- Les enseignants n'utilisent que le manuel scolaire ignorant les autres documents : programmes, documents d'accompagnement des programmes, livres du maître, etc....
- La notion d'intégration, pilier de cette nouvelle approche, n'est pas prise en compte
- L'évaluation reste problématique. A titre indicatif, l'analyse des épreuves de français en fin de 5<sup>ème</sup> année et fin de 6<sup>ème</sup> année primaire révèle des faits susceptibles de mettre en difficulté les candidats et ne reflète ni la pertinence ni la fiabilité et encore moins la validité de cette évaluation certificative.

### *Est-ce la faute des enseignants ?*

En général, les « savoirs » sont exposés, juxtaposés, cloisonnés, isolés ; et l'élève s'y révèle passif, véritable buvard absorbant des « choses » sans intérêt ni sens, dans une situation ponctuée de « questions-réponses » rituel mécaniste et polluant.

---

\* Inspecteur Général de Français, Président du Groupe Spécialisé Disciplinaire (GSD) de Français auprès de la Commission Nationale des Programmes

## 2. Causes

L'une des causes de tout cela, c'est l'ignorance des textes fondamentaux destinés à souligner les missions de l'Ecole dont les plus importantes sont : **l'instruction, la socialisation, la qualification.**

Qui connaît les mesures arrêtées par le gouvernement et approuvées par l'APN ainsi que le Conseil de la Nation en juillet 2002 ? Qui connaît la loi d'orientation 08/04/ du 23 janvier 2008 ? Qui a eu entre les mains le référentiel général des programmes de juillet 2008 ? Dans ce dernier, on lit :

« La refonte de la pédagogie à l'Ecole constitue [...] la clef de voûte du système rénové [...] Cette mission [...] repose sur :

-l'impératif de restituer à l'élève la place qui lui revient dans le processus d'enseignement/apprentissage (*Langue de bois ?*)

-la nécessité de transformer le modèle pédagogique en vigueur [...] basé sur la mémorisation/restitution des connaissances en un modèle qui favorise les capacités de raisonnement de l'élève et ses compétences à exercer son esprit critique.

-la préparation de l'élève à un développement continu de ses compétences en lui **apprenant à apprendre**, à s'adapter et à réagir en toute autonomie aux différentes situations de la vie.

La refonte de la pédagogie implique donc nécessairement pour l'école de repenser les principes directeurs, les modalités d'organisation pédagogique et administrative, les curricula, **la formation de l'encadrement** »<sup>1</sup>.

## 3. Tentatives de solutions

En matière de formation,

**1. L'action la plus visible est celle de MEDA II Education (UAP et CEPEC international)** qui a pris en charge

---

<sup>1</sup> *Référentiel général des programmes (2008), « Présentation ». CNP*

la formation des DE, des secrétaires généraux, des chefs d'établissement du primaire et du moyen et des professeurs formateurs des IF Maîtres (ITE) pour dix wilayas pilotes. L'évaluation finale de cette formation n'est pas « connue » pour le moment. Cette formation a été centrée sur les Projets de service pour les DE, les Projets d'établissement pour les directeurs, les projets pédagogique et d'établissement pour les professeurs formateurs des I.T.E. Les Inspecteurs du moyen et du primaire n'ont été associés comme stagiaires et partenaires que tardivement dans le processus.

**2. Les effets de cette formation** (selon M.R. Pérès, expert international, MEDA 2 (CEPEC Lyon) :

Le suivi a permis de constater trois types de chefs d'établissements du primaire :

a. Le 1/6 environ des CE a montré un intérêt très limité avec un effet quasi-nul sur la gestion des établissements. Il s'agit d'un personnel « malade », incompetent ou à la veille de la retraite.

Remarque : certains ont bénéficié de leur retraite en cours de formation

b. Pour le 1/4 environ, le projet s'est arrêté à l'état des lieux avec un diagnostic qu'on peut qualifier de très superficiel

c. Pour certains (le 1/3 environ), il y a eu une réelle prise de conscience de l'importance de la communication intra établissement. Quelques actions « éparses » ont vu le jour dans certains établissements : création de l'Association des Parents d'élèves, bibliothèque (embryon), formation interne, assainissement de l'environnement immédiat de l'école, meilleure perception du rôle du chef d'établissement

d. Pour le reste (1/4 environ) :

L'impact de la formation est réel

-Il y a eu ébauche d'un projet d'établissement

-Il y a eu constitution d'un groupe de pilotage

-Il y a eu des actions variées et des réunions à caractère participatif

-Parfois, il y a mise en place de « délégation »

En somme, il y a eu pour ce personnel des changements positifs dans sa vision du Projet d'établissement et dans son comportement

Remarque : les résultats ont été meilleurs là où les inspecteurs se sont impliqués

**3. La formation en cours d'emploi :** elle se limite à des demi-journées pédagogiques visant les enseignants et assurées par les inspecteurs ainsi qu'à des rencontres « d'informations / formations ». Dès lors est assignée aux inspecteurs une nouvelle mission : l'état d'avancement (en %) de la réalisation des programmes. [Ce qui est une contradiction flagrante avec ce qu'annonce le référentiel général des programmes qui dénonce le fameux paradigme des « contenus »] « Linéaire et saucissonné » !! De plus dans l'ouvrage de Xavier Roegiers – **L'approche par compétences dans l'école algérienne** – (2006), à la question « est – il important d'aller au bout du programme ? »

La réponse est « La qualité remplacera la quantité » (page 28).

Rappelons que cet ouvrage d'une large diffusion a été préfacé par le ministre de l'Éducation nationale lui-même

### **Nos propositions :**

a. Revoir totalement la mission de l'Inspecteur en mettant l'accent sur son rôle de Conseiller Pédagogique et de Tuteur dans le processus de professionnalisation des enseignants

Tout plan de formation devant comporter 3 volets :

1-Les situations professionnelles

2-Les compétences professionnelles

3-Les critères qui déterminent les relations entre situations professionnelles et compétences professionnelles pour permettre d'évaluer le niveau de compétence de l'enseignant

Pour cela, il faut un dispositif avec des outils fonctionnels et facilement utilisables par les enseignants (Débutants ou chevronnés !)

b. Formation des Enseignants : outils à mettre à la disposition des enseignants

Les définitions : curriculum, programme, compétences disciplinaires, compétences transversales, le Projet, les différents types d'évaluation... situations problèmes, objectifs, consignes...

c. Exemple de fiches techniques (voir pages suivantes)

#### 4. Conclusion

Nécessité de mettre en place une véritable pédagogie systémique

#### 10 points clés pour l'élaboration du projet

Etapes	Questions	Actions
Objet	Quoi ?	Formaliser par écrit
Motif	Pourquoi ?	Susciter l'intérêt en déclenchant une réflexion, une étude
Objectifs	Quoi ? Combien ? Pour quand ?	. Analyse des besoins .Etablir un cahier des charges
Ressources	Comment ? Avec quoi ? Avec qui ?	. Rechercher la meilleure Méthode .Mobiliser les Personnes ressources et les moyens adéquats
Calendrier (Chronogramme)	Quand ? Déroulement des actions dans le temps	.Tracer l'axe du temps dans le Moindre détail .Choisir des délais réalisables
Rôles	Qui fait quoi ?	Mettre tous les acteurs en synergie
Résistances (humaines et matérielles)	Quelles difficultés ? Quels risques ? (arrêt du projet/déviation)	.Gérer les situations de tension, de crise .Prévoir ces moments .Dynamiser les énergies positives

Ajustements recadrage : (Recette)	Quels types de réponses et de solutions possibles ?	.Adapter constamment .Vérifier la conformité du produit Par rapport à la demande...
Communication (interne/externe) (Formelle/informelle)	Quelle forme de message ? A quel moment le faire passer ?	.Mettre en place une stratégie motivationnelle-opérationnelle-promotionnelle
Bilan	Quelles étapes (suivi, contrôle, régulation) ? Quels constats au fil du processus de déroulement du projet ?	.Tirer des enseignements et progresser .Même l'échec est formateur et enrichissant

*Document adapté par nous, B.Z., (Bellenger, Couchaere 1999)*

## Esquisse d une relation en synergie de situations et de compétences professionnelles [Dans le cadre de l'évaluation des Enseignants]

Catégories des situations professionnelles	Compétences professionnelles	Critères/Qualifications
Situations liées au statut de l'école	-Respect de la législation scolaire -Loi d'orientation et référentiel des programmes	Documents contenus dans le cahier professionnel
Situations liées à la formation des enseignants	-Prise de conscience des besoins De formation -Engagement dans un processus d'autoformation -Utilisation rationnelle des outils didactiques	-Demande de formation à la carte -Traces écrites dans un classeur -Choix judicieux des supports
Situations pédagogiques où se déroulent simultanément les processus d'enseignement et d'apprentissage	-Conception et planification de savoir et savoir-faire à enseigner -Conception, organisation et mise en œuvre de séquences d'apprentissage -Gestion de la progression des acquis -Evaluation des apprentissages	.Cohérence interne (entre les séances) .Cohérence externe (entre les séquences dans le cadre du projet) .Évaluation ponctuelle et différée
Situations éducatives	-Respect des valeurs que véhicule l'école (valeurs nationales et universelles) -Loi d'orientation et référentiel des programmes	.Ecoute- solidarité – humanisme –droits de l'enfant – etc. .Connaître le profil du citoyen à former
Situations relationnelles	-Travail d'équipe -Interdisciplinarité -Relation avec l'environnement	.Adhésion au projet d'établissement .Bonne relation avec l'APE, les centres culturels, les centres de recherche...etc.
Situations matérielles	-Adaptation des situations de classe avec le matériel existant -Contribution à l'entretien du matériel pédagogique et didactique	.Faire pour le mieux avec ce qu'on a .Habituer, éduquer les élèves dans le respect des lieux et des documents...etc.

## Pour évaluer une compétence

### Cas de la compétence en 4<sup>o</sup> année moyenne :

« Ecrire des textes variés »

Critères	Indicateurs
1-Cohérence du texte  -pertinence des idées liées au thème et organisation appropriée de la rédaction	Ce critère est atteint lorsque les indicateurs suivants sont satisfaits : -respect des consignes relatives à la situation d'écriture (sujet ou thème) -organisation du texte d'une manière logique ou chronologique -espace scriptural subdivisé en paragraphes avec une introduction, un développement et une conclusion
2-Formulation adéquate -utilisation d'un vocabulaire précis, clair et varié	Ce critère est atteint lorsque l'élève : -utilise un vocabulaire sans barbarisme ni impropriété d'emploi ou de sens -utilise un vocabulaire varié -n'utilise pas de répétitions abusives -évite les néologismes
3-Respect des contraintes de la langue  -syntaxe adéquate -lisibilité -cohésion	Ce critère est satisfait lorsque l'élève -construit des phrases cohérentes car bien structurées -utilise la ponctuation appropriée -respecte l'orthographe d'usage et l'orthographe grammaticale -établit des relations logiques entre les phrases et entre les paragraphes pour assurer une cohésion du texte

Remarque : Il faut penser à affecter une valeur aux appréciations suivantes :

- très satisfaisant
- satisfaisant
- peu satisfaisant
- pas satisfaisant

Pour La Réalisation du Projet,

L'opération de Formation se déroule en 3 phases + 1phase \*  
Evaluation\*



**1<sup>ère</sup> phase** : **Définition des Besoins**

Matières	Pour le cycle de	Pour le cycle de	Pour le cycle de
1_____			
2_____			
3_____			
4_____			
5_____			
6_____			
7_____			
8_____			
9_____			
10_____			
11_____			
12_____			

**2<sup>ème</sup> phase** : **Formulation des besoins en termes d'objectifs de formation**

Matières	Besoins	cycle de	cycle de	cycle de 3 mois
1.....	X.....	Objectif X <sub>1</sub> Objectif X <sub>2</sub> Objectif X <sub>3</sub>		
2.....	Y.....	Objectif Y <sub>1</sub> Objectif Y <sub>2</sub> Objectif Y <sub>3</sub>	idem	idem

**3<sup>eme</sup> phase** : Définition des contenus ( Notions, savoir-faire exigé .....)

Matières	objectifs	cycle de	cycle de	cycle de 3 mois
1.....	X <sub>1</sub> → X <sub>2</sub> → X <sub>3</sub> →	contenus contenus contenus	idem	idem
2.....	Y <sub>1</sub> → etc .	contenus		

**Fiche matière**

**Intitulé de la matière** : « ..... »

**Compétences à Installer ( 1 à 3 compétences par ) :**

( cycle de mois )	cycle de	cycle de
Compétence 1 :..... ..... .....	<u>idem</u>	<u>idem</u>
Compétence 2 ..... ..... ..... etc		

Ces compétences seront installées grâce à des objectifs clairs, à une bonne maîtrise

Des savoirs théoriques et des savoir-faire, afin de réaliser des tâches précises

Planifiables et évaluables. D'où le tableau ci-dessous :

Objectifs	Compétences	Tâches à exécuter	Organisation		Délai	Évaluation Sommativ
			Individuelles	Groupes		
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">Cycle de</div> Objectif 1 Objectif 2 Objectif 3 .....etc	Comp. 1.. ..... Comp.2... ..... Comp. 3.. .....					
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">Cycle de</div> Objectif 1 Objectif 2 Objectif 3 .....etc	Comp. 1 ..... .....					
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; display: inline-block; margin-bottom: 5px;">Cycle de 3 mois</div> Objectif 1 Objectif 2 Objectif 3	Comp. 1 ..... ..... .....					

Observation et Evaluation d'1 séquence

Consigne : mettez une croix dans la colonne adéquate !

Liste de vérification pour le formateur	oui	non
1. sélection d'une compétence. _____	→	
2. sélection d'objectifs d'apprentissage : _____	→	
- En théorie _____	→	
- En pratique _____	→	
3. sélection et organisation de tâches pertinentes : _____	→	
<u>Exemple</u> : • choix des outils _____	→	
• vérification de l'utilisabilité des outils choisis _____	→	
en fonction de la tâche à exécuter		
• choix des matériaux _____	→	
• sélection des supports sur lesquels porteront _____	→	
les tâches		
<u>Ex</u> : mur de soutènement...)		
• etc .		
4. Définition du mode d'organisation selon les tâches :		
■ En groupe classe (30) _____	→	
■ En sous-groupes (6x5) _____	→	
■ En binômes (15x2) _____	→	
■ Individuellement _____	→	
5. Elaboration d'une grille d'Evaluation formative _____	→	
6. Présence d'activités de remédiation :		
- Ré-exécuter la tâche avec l'aide du formateur _____	→	
- Réflexion (amener l'apprenant à réfléchir sur ses stratégies d'apprentissage.....)		
7. Prévision de moments de synthèse _____	→	
8. Conclusion : articulation avec la séquence précédente _____	→	

Observation du travail de groupe

Consigne: mettez une croix dans la colonne adéquate

Critères d'observation	Indicateurs	oui	non
<p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Fonctionnement du groupe</p>	<p>1- le groupe a-t-il planifié son activité ?                      2- le groupe a-t-il géré le temps de réalisation de la tâche ?                      3- le groupe a-t-il mobilisé ses connaissances en fonction de la tâche ?                      4- le groupe a-t-il pris des initiatives ?</p>		
<p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Interaction dans le groupe</p>	<p>1-chaque apprenant a-t-il négocié son rôle dans le groupe ?                      2-chaque apprenant a-t-il coopéré et partagé des connaissances avec le groupe ?                      3-chaque apprenant a-t-il accepté le principe de la co- évaluation ?</p>		
<p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Résultat</p>	<p>1- le produit final correspond-il à l'attente (objectif de la tâche) ?                      2- le groupe a-t-il fonctionné en synergie ?</p>		
<p style="border: 1px solid black; padding: 2px;">Décisions</p>	<p>1- .....                      2-.....                      3-..... etc</p>		



