

## SUPÉRIEUR

# Cohérence et intention, plutôt qu'incohérence et intuition

L'enseignement supérieur ne cesse d'évoluer. Une série de dispositifs ont été mis en place, chez nous et ailleurs, pour s'assurer de son efficacité et de sa qualité. Denis BERTHIAUME<sup>1</sup>, interrogé à l'occasion d'une journée organisée par la Fédération de l'Enseignement supérieur catholique (FédESuC), nous rappelle, avec une grande clarté, les raisons d'être d'une évaluation visant avant tout à améliorer les pratiques pédagogiques.



### D'où vient cette idée d'évaluation de la qualité dans l'enseignement supérieur ?

**Denis BERTHIAUME** : Le Traité de Bologne a marqué une réelle rupture avec le passé. On passe, en effet, d'un système académique de reproduction d'élite intellectuelle à un modèle d'enseignement supérieur de masse, et il s'agira de permettre au jeune, au terme de ses études supérieures, de trouver un emploi et d'être un citoyen averti qui peut participer à la vie démocratique. La mission est claire, et les bailleurs de fonds de cet enseignement, qu'ils soient privés ou publics, vont vouloir s'assurer, surtout en contexte budgétaire difficile, qu'elle est bien atteinte. D'où le recours à des mécanismes de qualité qui impliquent d'évaluer ce qu'on fait.

### Qui va rendre des comptes, et sur quoi ?

**DB** : Chaque système d'enseignement supérieur fonctionne différemment d'un pays à l'autre. Il existe un cadre de référence européen qui s'applique aux pays de l'Union européenne et à ceux qui, comme la Suisse, font partie de l'espace européen d'enseignement supérieur. Les agences chargées de vérifier la qualité de l'enseignement supérieur

(en Belgique, l'AEQES), même si elles ne font pas toutes la même chose, partent des mêmes standards européens sur la qualité, qui préconisent différents types d'évaluation : auto-évaluation, évaluation par des experts externes, mécanismes de consultation interne, etc. L'évaluation peut s'appliquer à plusieurs niveaux d'une institution et à l'égard de diverses prestations. Il est très important de se dire que dans l'évaluation, on est rarement dans une logique de comparaison à un absolu. On doit plutôt évaluer pour aider les gens à prendre des décisions informées et à identifier eux-mêmes des indicateurs pertinents en fonction des missions qu'ils se sont fixées et des moyens à leur disposition.

### Concrètement, que va-t-on évaluer ?

**DB** : On va, par exemple, dans une logique d'approche par compétences, demander aux équipes pédagogiques de rendre évident leur raisonnement dans la construction de leur programme, dans l'évaluation des apprentissages, dans les façons d'enseigner, pour garantir l'atteinte de la mission fixée. Il ne suffit pas, en effet, d'identifier des compétences, de les mettre par écrit et de dire :

« Notre programme fait telle chose » pour avoir la preuve que l'étudiant a bien acquis telle compétence au sortir d'un cours donné. Dans une perspective d'évaluation de la qualité, il est indispensable de passer d'une logique intuitive à une logique intentionnelle, formalisée, où les gens sont capables de documenter, de montrer comment les choses se font.

### Les enseignants sont-ils préparés à cela ?

**DB** : Il y a un important travail de sensibilisation des enseignants à réaliser. On leur demande de mettre en place des choses pour lesquelles ils n'ont pas été formés. Et ça peut apparaître comme du contrôle plutôt que de l'incitation à évoluer dans l'approche pédagogique. Avec l'assurance qualité, on vient mettre le nez dans ce que les enseignants font depuis très longtemps, et ils se disent : « On sait tout de même faire notre métier ! ». Cependant, on ne les évalue pas en tant que spécialistes d'une discipline, mais bien en tant que constructeurs de programmes d'études dans une approche centrée sur l'apprentissage des étudiants. Quand on parle de culture qualité, on parle à la fois de praticiens réflexifs et d'organisation apprenante. Un praticien réflexif,

c'est quelqu'un qui s'interroge sur sa pratique et qui développe de nouvelles connaissances et compétences par l'analyse de ce qu'il fait. L'organisation apprenante, elle, documente ce qu'elle fait, explique pourquoi elle le fait, comment on prend une décision, etc. De cette façon, même si les personnes changent, l'organisation peut continuer à progresser.

**Dans cette perspective, la notion de travail en équipe est-elle importante ?**

**DB :** Elle est fondamentale ! Et c'est là aussi un changement important dans le système d'enseignement supérieur. L'enseignant doit s'inscrire dans un projet d'équipe, se soucier de savoir dans quelle mesure ce qu'il enseigne est préparé ou complété par ses collègues. Depuis un certain nombre d'années, on voit apparaître

des centres de soutien d'enseignement, des structures internes de pédagogie qui sont là pour aider les enseignants à se poser des questions sur leur enseignement, mais aussi pour les aider à collaborer entre eux.

**Le terme-clé, ici, c'est « cohérence »...**

**DB :** Exactement ! Pourquoi évalue-t-on ? Pour la cohérence. Cohérence et intention, plutôt qu'incohérence et intuition. Le rôle de l'enseignant du supérieur a changé. On a de plus en plus d'étudiants qui ont besoin d'être accompagnés dans leurs apprentissages. Mais attention, être centré sur l'apprentissage des étudiants ne veut pas dire chercher à leur plaire. Il ne faut pas nécessairement changer ce que les étudiants n'aiment pas, mais plutôt leur expliquer pourquoi vous faites ce que vous faites. Il y a un travail

Une matinée a été organisée le 22 septembre dernier par la FédESuC, intitulée « À la recherche de la cohérence d'un programme ». Elle a été l'occasion de présenter la fiche-guide ci-contre.



à faire sur : quel est mon rôle ? Quelle est ma vision des choses ? Suis-je un expert qui a réponse à tout, ou puis-je faire erreur ? Ne pas avoir de réponse à la question d'un étudiant peut être une occasion de montrer en direct à tout un auditoire comment on fait de la résolution de problème. Apprendre, ce n'est pas juste ingérer des trucs, c'est aussi chercher par soi-même. ■

INTERVIEW ET TEXTE  
MARIE-NOËLLE LOVENFOSSE

1. Consultant international en développement de l'Enseignement supérieur, chercheur et actuellement vice-recteur en charge de la qualité à la Haute École spécialisée de Suisse occidentale



**APPROCHE PAR COMPÉTENCES : GUIDE MÉTHODOLOGIQUE**

La FédESuC vient d'éditer une farde à l'intention des directions, des coordinations pédagogiques et des enseignants du supérieur. Ce guide vise à les éclairer sur les enjeux, la vision poursuivie par une approche par compétences et les acquis d'apprentissage, et leur propose des démarches pour leur mise en œuvre. Il est organisé autour de questions et illustré de schémas et d'exemples.

En tout, **7 fiches-guides** ont été produites. Les deux premières portent sur les acquis d'apprentissage et les situations d'intégration. Les autres traitent des familles de situations, de l'évaluation par compétences, de la cohérence d'un programme exprimé en acquis d'apprentissage. Une charte de l'évaluation et un glossaire viennent compléter la série.

Ce guide est le fruit d'un travail collaboratif réalisé par le « groupe compétences », communauté de pratique issue des Hautes Écoles du réseau libre. Il produit des méthodologies et outils utiles en lien avec l'approche par compétences dans le supérieur.

**Renseignements : elfriede.heinen@segec.be**

