



VOLUME 7, NUMÉRO 2

COMMUNICATION

LES COMPÉTENCES TRANSVERSALES ACQUISES EN SITUATION DE FORMATION À DISTANCE

Projet de recherche élaboré pour le REFAD par Marie-France Prayal et Michel Gignac, Université Sainte-Anne

Le Collège de l'Acadie, maintenant appelé « Université Sainte-Anne » à la suite d'une fusion avec l'université du même nom, offre des programmes techniques depuis 1992. Ses programmes d'un an et de deux ans préparent les étudiants pour le marché du travail. Tous les programmes sont offerts à distance par l'entremise de la vidéoconférence. Le collège rejoint ainsi cinq communautés acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse et une autre à l'Île-du-Prince-Édouard. Le défi était considérable mais il a été relevé avec brio et le collège est ainsi devenu le pionnier mondial dans le domaine de l'enseignement entièrement offert par vidéoconférence. Il va sans dire que tout le personnel était très attentif à tout ce qui se passait, tout ce qui se disait à propos de l'enseignement et des étudiants. Les enseignants ont développé leurs propres techniques d'enseignement et, peut-être un peu à cause de l'inconnu, ont développé une collégialité qui s'est avérée le moteur pédagogique si l'on peut dire. Considérant cela, nous avons aussi remarqué chez nos étudiants des attitudes et des comportements qui nous étonnaient quelque peu, qui nous intriguaient d'une certaine façon. Les employeurs qui les recevaient dans un contexte de stage semblaient apprécier davantage nos étudiants comparativement à des étudiants d'autres collèges. L'idée de cette présente recherche a donc germé et nous a conduit à vouloir connaître les compétences transversales que nos étudiants croient avoir développées et que les employeurs reconnaissent chez ceux-ci lorsqu'ils sont en stage.

Qu'entend-on par compétences transversales? Elles se distinguent d'abord des compétences disciplinaires parce qu'elles ont, par définition, une portée plus large. Elles dépassent les frontières de chacune des disciplines et de chacun des domaines d'apprentissage. Elles ne sont pas en relation directe avec l'enseignement des disciplines. Elles nécessitent un ensemble de connaissances, de concepts, d'habiletés et d'attitudes qui permettent l'accomplissement de tâches complexes. En général, on classe les compétences transversales en quatre grands groupes :

- les compétences d'ordre intellectuel;
- les compétences d'ordre méthodologique;
- les compétences de l'ordre de la communication;
- et enfin, celles d'ordre personnel et social.

Nous avons donc voulu mettre en évidence certaines compétences que les étudiants développent ou acquièrent en étant placés dans un contexte d'enseignement à distance, soit qu'elles se développent parce que le contexte ou la situation s'y prête, soit qu'elles surgissent ou se révèlent soudainement comme Chomsky le mentionne en parlant de l'acquisition de la langue.

Ce type de compétence s'apparente beaucoup plus à ce qui n'est pas enseigné, ce qui n'est pas visé, ce qui n'est pas voulu, mais ce qui se révèle, surgit comme comportement et que nous pouvons associer par la suite à un développement de nouvelles compétences. Compétences acquises parallèlement à une formation ou des compétences acquises parce qu'en travers (compétences transversales) de l'outil qu'est la vidéoconférence.

Afin de mettre en évidence les différentes compétences transversales que les étudiants ont acquises grâce au contexte de l'enseignement à distance par vidéoconférence, nous avons utilisé l'interview et le questionnaire comme outils pour recueillir les informations nécessaires.

Cinquante étudiants et 13 employeurs ont rempli le questionnaire et tous les étudiants ont passé l'entrevue.

Pour les étudiants, nous avons utilisé deux types de questionnaire. Le premier questionnaire était composé de questions précises et dont les réponses sont quantifiées sur une échelle de 1 à 5 (1 = pas du tout en accord et 5 = très fortement en accord). La possibilité de répondre que cela ne s'applique pas était offerte à l'étudiant. L'étudiant devait encercler le chiffre correspondant à son degré de satisfaction. Il y avait aussi l'espace nécessaire pour écrire des commentaires.

Un deuxième questionnaire comprenait huit questions ouvertes. Les élèves ont été rencontrés individuellement. Les questions leur ont été posées et les réponses enregistrées.

Le questionnaire qui a été utilisé pour les employeurs était composé de questions précises dont les réponses sont quantifiées sur une échelle de 1 à 5 (1 = pas du tout en accord et 5 = très fortement en accord). La réponse « Ne s'applique pas » était offerte. Le questionnaire a été présenté aux employeurs et on leur demandait d'encercler la réponse qui convenait le mieux. Il y avait aussi l'espace nécessaire pour écrire des commentaires.

Dans l'ensemble, les résultats obtenus confirment les intuitions qui étaient à la base de cette recherche.

- Très peu de compétences ont obtenu la valeur 1 (la plus faible valeur) par les étudiants et les employeurs. Le plus grand nombre de compétences cotées avec cette valeur se retrouve dans la catégorie d'ordre personnel et social. La majorité des compétences a été cotée 4 ou 5 (valeurs élevées) par les étudiants et les employeurs.

– Les catégories des compétences de l'ordre méthodologique et de l'ordre de la communication occupent les premiers rangs : nous nous attendions évidemment à ce genre de résultats compte tenu du contexte d'apprentissage dans lequel les étudiants évoluent au Collège de l'Acadie. Le fait de compter d'abord sur eux-mêmes pour ce qui est de leur apprentissage et de la réalisation des différentes tâches qui leur sont confiées fait en sorte que des compétences comme *Prendre des responsabilités dans la réalisation d'un projet* ou *Organiser mon travail de façon méthodique en fonction des ressources, du temps et des objectifs fixés* ont reçu des valeurs très élevées.

L'utilisation de la technologie, comme les systèmes de vidéoconférence, permet d'expliquer pourquoi les compétences portant sur ces technologies (par exemple, *Exploiter les technologies de l'information et de la communication pour effectuer une tâche*) ont aussi été très fortement évaluées.

Quant aux compétences portant sur la communication, là encore, aucune surprise. Une compétence comme *Savoir écouter, comprendre et répondre adéquatement aux autres* doit obligatoirement être développée si l'on veut fonctionner adéquatement dans un contexte d'apprentissage par le biais des systèmes de vidéoconférence (l'utilisation du micro et de la caméra demandent des temps de pause et d'écoute très attentives). Les réponses obtenues lors des entrevues confirment les résultats des questionnaires.

– Par contre, nous sommes surpris de constater que la catégorie des compétences d'ordre personnel et social se trouve au dernier rang. Il semble y avoir une contradiction entre ce résultat et les réponses obtenues lors des entrevues. En effet, durant ces entrevues, les étudiants ont en grande majorité mentionné qu'ils se sentent, après leur séjour au collège, plus débrouillards, plus confiants en leurs possibilités, plus autonomes, qu'ils ont appris à travailler en équipe, etc. On peut en conclure, selon ces entrevues, que les étudiants ont progressé sur le plan de leur développement personnel et social, ce qui n'est pas vraiment ressorti dans les réponses aux questionnaires. Par ailleurs, il ne faut pas oublier que certains étudiants se retrouvent seuls dans leur centre, sans contact direct durant les cours avec d'autres étudiants. Ce genre de situation limite énormément une quelconque interaction sociale et a sûrement un impact sur le développement social de ces étudiants.

– Dans la catégorie des compétences d'ordre méthodologique, les deux compétences suivantes ont été les plus faiblement cotées : *Évaluer le déroulement d'un projet et m'auto-évaluer comme participant* et *Réfléchir avant et pendant la réalisation d'un projet à la meilleure façon d'atteindre l'objectif*. Dans les compétences d'ordre personnel et social, la compétence suivante a aussi été faiblement cotée : *Développer mes capacités d'invention*. On aurait tendance à penser, compte tenu du contexte particulier où souvent l'auto-apprentissage est de rigueur, que les étudiants auraient jugé avoir développé de façon significative ces compétences. Peut-on avancer une hypothèse pour expliquer cette constatation? Comme l'ont souvent mentionné les étudiants dans les entrevues, les enseignants sont très disponibles. Les étudiants savent qu'ils peuvent compter sur une réponse rapide de leur part et ce, en tout temps. Aussi, parce que ces mêmes enseignants ne sont pas toujours physiquement dans la salle de classe avec les étudiants, inconsciemment, n'ont-ils pas tendance, afin de compenser cet état de fait, à organiser au maximum leurs classes et à prévoir tous les scénarios possibles? À sur-organiser les classes et à surprotéger les étudiants?

- Les employeurs ont faiblement coté plusieurs compétences d'ordre personnel et social et d'ordre intellectuel, par exemple : *Prévoir les conséquences de ses actes* ou *Proposer des idées nouvelles, est imaginatif*. On se serait attendu à voir ces compétences plus hautement cotées, si l'on se fie encore une fois aux réponses des étudiants dans les entrevues où les notions d'autonomie, de débrouillardise et de responsabilité sont très souvent mises de l'avant. Peut-être se sentent-ils débrouillards et autonomes parce qu'ils ont souvent à compter uniquement sur eux-mêmes. Par contre, comme il est aussi plusieurs fois mentionné dans ces mêmes entrevues, un lien très fort unit les enseignants aux étudiants. Pourrait-on aller jusqu'à dire qu'il se crée un lien de dépendance entre les enseignants et les étudiants? Inconsciemment, les enseignants essaient de compenser leur absence par une plus grande présence et implication sur le plan des directives et de l'organisation des classes, sur celui de leur disponibilité. De plus, étant donné le petit nombre d'étudiants dans certaines classes, il se crée rapidement une relation très forte entre certains étudiants et l'enseignant. La confiance est présente, le dialogue facile et les interactions aisées. La notion de *famille* est souvent mentionnée dans les entrevues. En situation réelle, dans le monde du travail, les étudiants n'ont plus accès à ce support, n'ont peut-être pas ce type de relation, ce qui pourrait expliquer la réaction des employeurs quant à leur créativité et leur prise de responsabilité.
- Les deux compétences les plus hautement cotées par les employeurs sont les suivantes : *Comprendre rapidement les objectifs d'un projet* et *Comprendre rapidement les consignes et les éléments de la tâche à accomplir*. Dans les classes non virtuelles, les étudiants doivent s'habituer rapidement à suivre des consignes écrites, ce qui peut expliquer les valeurs attribuées à ces compétences par les employeurs. Il est par contre intéressant de constater que ces mêmes compétences n'ont pas été hautement cotées par les étudiants. Peut-on avancer que, dans la réalité, les étudiants possèdent effectivement ces compétences mais que, compte tenu de leur faible niveau d'estime de soi, ils ont tendance à se sous-évaluer?

Dans l'ensemble, on peut donc dire que les étudiants et les employeurs estiment que de nombreuses compétences transversales semblent avoir été acquises grâce au contexte d'un apprentissage par le biais des systèmes de vidéoconférence.

Les résultats obtenus semblent donc confirmer nos propres perceptions, nos propres intuitions. Par contre, d'autres compétences que nous avions pressenties comme devant être fortement développées chez les étudiants n'ont pas été classées de la sorte par ces derniers. Il s'avère aussi que des compétences identifiées par les étudiants ainsi que par les employeurs ne sont pas classées au même niveau, les étudiants accordant une cote élevée tandis que les employeurs accordent une cote faible et inversement.

Comme il est mentionné dans cette recherche, les compétences transversales sont celles qui se développent parallèlement aux compétences prescrites dans les contenus de cours. Notre recherche montre qu'effectivement les étudiants développent ces compétences et qu'elles sont aussi observées par d'autres personnes. Les employeurs qui ont répondu à notre questionnaire ont mentionné que nos étudiants étaient mieux préparés que des étudiants provenant de classes plus traditionnelles. Il s'agirait, dans le cadre d'une prochaine recherche, d'aller vérifier si effectivement les étudiants qui reçoivent une formation par vidéoconférence développent davantage de compétences transversales comparativement à ceux qui reçoivent une formation traditionnelle, c'est-à-dire une formation avec l'enseignant en salle de classe. Il serait intéressant de faire cette comparaison car cela contribuerait à confirmer ce que disent les employeurs et ce que nous avons nous-mêmes remarqué lors d'entrevues pour l'embauche de personnel. Effectivement, nos propres diplômés semblent mieux préparés. Ces constatations valoriseraient par le fait même l'enseignement à distance, l'enseignement dispensé par le biais de la vidéoconférence.

COMMENTAIRES

Nous vous invitons à **réagir** à cet article. Votre commentaire sera publié afin de poursuivre la réflexion et susciter l'échange.