

eLene4Life : publication des premiers rapports sur les méthodes actives au soutien du développement des Soft Skills

Juin 2019

Le projet Erasmus+ eLene4Life, coordonné par AUNEGe, publie une série de rapports sur les méthodes actives au soutien du développement des Soft Skills dans l'enseignement supérieur et dans le monde de l'entreprise. Les premiers résultats du projet indiquent un fort intérêt pour cette démarche, malgré des contraintes liées aux moyens humains, financiers et logistiques. Les conclusions et quelques pistes de réflexion ont été présentées à la Conférence annuelle d'EDEN (European Distance and E-learning Network) à Bruges le 18 juin 2019.



Auteure :

*Deborah Arnold, AUNEGe
(France)*

Partenaires :

AUNEGe - Coordinateur (France)

Fondazione Politecnico di Milano (Italie)

European University College Association (EUCA - Belgique)

Politecnico di Milano (METID - Italie)

Universitaet Bremen (ZMML - Germany)

Warsaw University of Technology (WUT - Poland)

University of Dundee (UoD - UK)



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.

Introduction

Le projet Erasmus+ eLene4Life, coordonné par AUNEGe, publie une série de rapports sur les méthodes actives au soutien du développement des Soft Skills dans l'enseignement supérieur et dans le monde de l'entreprise. Les premiers résultats du projet indiquent un fort intérêt pour cette démarche, malgré des contraintes liées aux moyens humains, financiers et logistiques. Les conclusions et quelques pistes de réflexion ont été présentées à la Conférence annuelle d'EDEN (European Distance and E-learning Network) à Bruges le 18 juin 2019.

Les premiers mois du projet eLene4Life, qui a démarré en septembre 2018, ont été consacrés à une analyse transnationale des approches de formation aux Soft Skills dans l'enseignement supérieur, ainsi que dans le monde de l'entreprise. Au total, 43 entretiens semi-directifs ont été menés auprès d'enseignants-chercheurs et responsables de la vie étudiante dans 12 pays (Belgique, France, Allemagne, Hongrie, Italie, Pays Bas, Espagne, Pologne, Portugal, Royaume-Uni, États-Unis) et 43 entretiens semi-directifs auprès de responsables de Ressources Humaines, dirigeants de PME et prestataires de formation dans 8 pays (Belgique, France, Allemagne, Irlande, Italie, Pays Bas, Pologne, Royaume-Uni).

Du côté de l'enseignement supérieur, ces entretiens ont exploré les motivations des enseignants à investir du temps et de l'énergie dans les formations Soft Skills. L'initiative individuelle des enseignants est citée par l'ensemble des participants pour l'intégration des Soft Skills et les méthodes actives dans les programmes. Ces enseignants notent des difficultés rencontrées par les étudiants pour rester motivés, gérer le travail en groupe ou communiquer de manière efficace. Les étudiants font état des mêmes défis et sont demandeurs de formation sur les Soft Skills.

Dans l'enseignement supérieur : des défis de temps, de soutien institutionnel et de développement professionnel des enseignants

Premièrement, les méthodes actives requièrent un investissement initial élevé en temps et en énergie, et le nombre d'heures affecté aux formations Soft Skills est souvent insuffisant. Sans compter le fait que les étudiants ont déjà une charge de travail conséquente. Ce dernier problème peut être résolu par la pleine intégration des Soft Skills au sein des enseignements disciplinaires, ce qui contribue également à un meilleur apprentissage, mais pose la question des compétences et de la posture des enseignants, qui sont certes des experts dans leur discipline, mais pas nécessairement en Soft Skills.

Deuxièmement, la prépondérance d'initiatives individuelles pose un défi en termes de pérennisation, lorsque ces initiatives restent au niveau de pilotes menés par une personne, sans être intégrés au programme. Le soutien institutionnel est également indispensable pour adapter les équipements et espaces d'apprentissage aux méthodes actives.

Enfin, le développement professionnel des enseignants doit aborder l'évolution du rôle et de la posture des enseignants, et les aider à développer leurs compétences en coaching et en mentorat, ainsi que leur connaissance et leur maîtrise des outils numériques adaptés aux méthodes actives.

Des pratiques bien rodées en entreprise

Typiquement, les formations aux Soft Skills sont organisées en petits groupes avec observation par un facilitateur, autour de la recherche sur un sujet donné avec restitution au groupe. Ces formations sont très centrées sur le contexte professionnel, souvent soutenues par un système en ligne de gestion de compétences pour aider les participants à définir leurs objectifs et relier les activités à ces objectifs.

L'apprentissage est dirigé par les apprenants eux-mêmes, avec parfois l'intervention des pairs ou des N+1 pour permettre aux apprenants de développer leurs points faibles ou forts. L'évaluation se fait par la réflexion critique et souvent par les pairs.

Les méthodes actives les plus fréquemment utilisées dans le monde de l'entreprise sont :

- L'apprentissage par problème : simulation des situations de la vie réelle qui doivent être résolues de manière collaborative.
- L'apprentissage par la pratique : à travers des ateliers, des jeux et des jeux de rôle selon les besoins des apprenants.
- L'apprentissage avec les pairs : pour améliorer la connaissance de soi et pour recevoir un retour directement à travers le travail en équipe.
- Le mentorat : ce qui implique des compétences spécifiques de la part du mentor.

« La seule réelle indication méthodologique que nous donnons à nos formateurs est 'vous n'êtes pas un enseignant, vous êtes un facilitateur' »
[Responsable de formation, Italie]

Quelques voix dissonantes

Malgré un fort intérêt dans l'enseignement supérieur pour s'inspirer des pratiques en entreprise, et déjà un fort recours à l'expertise d'intervenants externes, le projet a constaté quelques instances de scepticisme du côté des entreprises quant à la capacité de l'enseignement supérieur à former aux Soft Skills, sur le postulat qu'on ne peut apprendre et développer les Soft Skills qu'une fois en poste.

« Les universités ne doivent pas chercher à outrepasser leurs limites : elles ne peuvent pas tout apprendre aux étudiants. Le plus important est peut-être de leur apprendre véritablement à apprendre et à s'ouvrir à de nouvelles expériences d'apprentissage »
[Responsable commercial, entreprise américaine au Pays Bas]

Le numérique : un décalage entre les usages et le potentiel ?

Les outils numériques les plus utilisés dans les formations Soft Skills dans l'enseignement supérieur sont les systèmes de réponse (sondage en direct en amphithéâtre ou en classe), suivis par les outils de stockage de fichiers, de planification et d'évaluation, et les plateformes d'enseignement en ligne. Côté entreprise ont été cités de nombreux outils de travail collaboratif, de gestion de connaissances et de compétences, d'organisation personnelle et collective. Ce qui pose une double question, d'abord sur l'adéquation des outils utilisés dans l'enseignement supérieur au regard du développement des Soft Skills, et deuxièmement sur le niveau de connaissance et d'aisance vis à vis des outils plus adaptés.

L'évaluation des Soft Skills : beaucoup d'interrogations

Les enseignants interviewés ont souvent peu de connaissance ou de formation sur l'évaluation des Soft Skills. Ils sont très sensibles au risque de subjectivité et ont donc des opinions diverses concernant la possibilité d'évaluer les Soft Skills, si on doit les évaluer et si oui, comment.

« Évaluer les Soft Skills est une chimère »
[Prestataire de formation, France]

Les questions les plus fréquentes concernaient la manière :

- de déterminer l'impact d'une activité (comment mesurer l'avant et l'après) ;
- d'évaluer la progression en compétence pour chaque étudiant ;
- de fournir un feedback objectif et personnalisé ;
- d'analyser les données recueillies.

Il est donc nécessaire de creuser davantage cette question de l'évaluation des Soft Skills, en s'appuyant sur les résultats de la recherche.

La fertilisation croisée entre l'enseignement supérieur et le monde de l'entreprise : rêve ou réalité ?

L'un des objectifs du projet eLene4Life est d'établir une Communauté de Pratiques réunissant représentants de l'enseignement supérieur et du monde de l'entreprise dans une logique d'apprentissage mutuel. Il ne s'agit pas de faire intervenir les entreprises dans la définition du contenu des programmes d'enseignement mais plutôt de s'inspirer mutuellement des approches pédagogiques les mieux à même d'aider les étudiants à développer leurs Soft Skills, afin de devenir des citoyens avertis, capables de faire face aux défis d'un monde VUCA (volatil, incertain, complexe, ambigu).

Le potentiel pour cette « fertilisation croisée » existe dans l'intérêt exprimé dans l'enseignement supérieur pour appliquer les méthodes actives utilisées en entreprise, par la mobilisation d'experts externes (formateurs, coaches) déjà existante, et par la conscience du besoin de former aux Soft Skills. Toutefois, le projet a constaté moins d'intérêt côté entreprise pour appliquer des méthodes venant de l'enseignement supérieur, et le coût élevé des experts externes reste un frein pour les universités. Cela dit, la difficulté à fournir une expérience d'apprentissage contextualisée et authentique dans l'enseignement supérieur représente une opportunité pour davantage de collaboration autour des stages et missions en entreprise ou dans les associations, autour d'un objectif bien défini de développement et d'évaluation des Soft Skills.

Conclusion

Pour terminer sur un message d'espoir, les partenaires du projet eLene4Life se sont mis d'accord sur la déclaration suivante :

L'enseignement supérieur peut démontrer que, malgré les forts effectifs et les contraintes en termes de budget, de ressources humaines et de temps, il est possible d'améliorer l'enseignement et l'apprentissage - avec l'aide des méthodes actives et du numérique - afin de soutenir, dans n'importe quelle discipline, le développement des individus.

Les prochaines activités du projet concernent le développement d'une boîte à outils pour permettre aux enseignants de s'approprier une sélection de méthodes actives et de mener une série d'expérimentations autour des Soft Skills pendant l'année universitaire 2019-2020. En parallèle, la Communauté de Pratiques prendra forme, avant le lancement d'un MOOC de développement professionnel des enseignants.

Ressources

Toutes les ressources publiées par le projet eLene4Life sont disponibles en anglais sur le hub :
<http://elene4life.eu>

Transnational Analysis – Higher Education

<http://elene4life.eu/project-outputs/trans-analysis-he/>

- Full report
- Short report

Transnational analysis – Corporate

<http://elene4life.eu/project-outputs/trans-analysis-corporate/>

- Full report
- Short report

Lessons Learned Kit N°1

<http://elene4life.eu/project-outputs/lessons-learned-kit/>

Une synthèse des résultats de deux études est également [disponible en français au format PDF](#)

Contact

Si vous souhaitez participer aux expérimentations, ou pour tout autre renseignement, merci d'écrire à **Deborah Arnold**, coordinatrice du projet eLene4Life, [projets\[at\]auneg.fr](mailto:projets[at]auneg.fr)



Cofinancé par le
programme Erasmus+
de l'Union européenne

Le soutien de la Commission européenne à la production de cette publication ne constitue pas une approbation du contenu, qui reflète uniquement le point de vue des auteurs, et la Commission ne peut pas être tenue responsable de toute utilisation qui pourrait être faite des informations qu'elle contient.