

1

LES LIVRETS DES NOUVEAUX CURSUS UNIVERSITAIRES

ABC DE L'APC : QU'EST-CE
QUE L'APPROCHE PAR
COMPÉTENCES ?

ANR-18-NCUN-0030

Préambule

La Licence Compétences en Réseau est un projet inscrit dans le cadre des « Nouveaux Coursus à l'Université » (NCU), qui vise la transformation des formations de licence générale conformément à l'arrêté licence du 30 juillet 2018. Ce projet est porté par l'Université de Picardie Jules Verne, en partenariat avec les Universités d'Artois et du Littoral Côte d'Opale, dans le cadre de l'alliance A2U. Il a commencé en 2018 et s'inscrit dans la longue durée, sur une période de dix ans.

Durant les quatre premières années, la transformation a été accompagnée par le LabSET, laboratoire de l'Université de Liège, dirigé par Marianne Poumay. Ce laboratoire, spécialisé dans l'approche par compétences, a piloté parallèlement, au niveau national, la réforme des Bachelors Universitaires de Technologie.

Le contenu des livrets des Nouveaux Coursus Universitaires s'appuie largement sur la méthodologie développée par Jacques Tardif, Marianne Poumay et François Georges dans leur ouvrage *Organiser la formation à partir des compétences* (2017). Nous avons adapté cette méthodologie au fil du temps, en fonction de nos projets et de nos contraintes, dans le contexte de nos trois établissements et en perspective de la prochaine accréditation de nos formations (2026).

Ces livrets ont vocation à aider les équipes enseignantes et administratives à mettre en place l'approche par compétences dans les maquettes de formations universitaires. Ils bénéficient de l'expérience des cinq premières années du projet, déployé dans les mentions scientifiques, littéraires, artistiques et de STAPS de nos trois universités. Ils pourront s'enrichir, dans les années à venir, des améliorations à apporter dans ces cursus avec les équipes pédagogiques, et des transformations encore à accomplir dans les autres mentions de licence et de master.

Christophe Bident, Vice-Président CFVU, Université de Picardie Jules Verne, responsable du projet

SOMMAIRE

01 Pourquoi l'APC ?

02 Qu'est-ce que l'APC ?

03 Qu'est-ce qui change ?

04 Comment faire ?

05 Glossaire

06 Bibliographie

01

Pourquoi l'APC ?

1. Des raisons réglementaires

Le cadre réglementaire de la mise en place de l'Approche Par Compétences (APC) se décline à différents niveaux, comme l'illustre la figure 1 ci-dessous. Au niveau européen, le processus de Bologne préconise, entre autres, l'évolution d'un enseignement centré sur les connaissances vers un enseignement impliquant les connaissances et orienté vers les compétences.

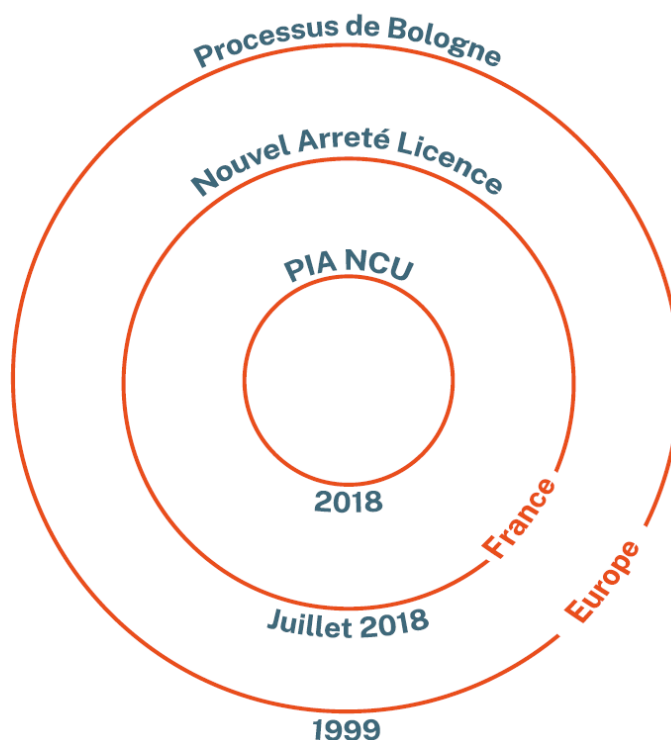


Figure 1 : Niveaux du cadre réglementaire de mise en place de l'APC

Les conséquences sur l'évolution des formations universitaires françaises sont alors multiples. En 2014, le rapport Bertrand préconise la mise en place de l'approche programme et de l'approche par compétences, précisant qu'il s'agit avant tout de définir les enseignements par rapport aux compétences visées chez les étudiants. **Ce cheminement se traduit en 2018 par la publication du Nouvel Arrêté Licence (NAL), stipulant que "la licence atteste l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences dans un champ disciplinaire ou pluridisciplinaire"**. Y est évoquée également la notion de référentiel de compétences, une adéquation entre les acquis et compétences de l'étudiant et le parcours de formation qui lui est proposé, ainsi que la nécessaire prise en compte de compétences à la fois disciplinaires, linguistiques, transversales, professionnalisantes.

De façon quasi-concomitante, l'appel à projets PIA3-NCU (Nouveaux Coursus Universitaires) donne des moyens aux établissements lauréats pour appliquer ces transformations. Si l'appel NCU de 2017 était très axé sur le développement de la formation continue, celui de 2018 est très calqué sur les enjeux induits par le NAL. C'est dans ce cadre que, en partenariat avec les Universités d'Artois et du Littoral Côte d'Opale, l'UPJV est lauréate du projet Licences Compétences en Réseau (LCeR) visant à transformer l'ensemble des licences générales des 3 établissements. Ce projet est le premier socle de ce qui deviendra en 2020 l'alliance A2U.

Enfin, il est difficile de proposer des évolutions dans nos cursus universitaires, sans s'appuyer sur le cadre défini par l'HCERES. Le référentiel HCERES met désormais clairement en avant que "l'établissement fixe un cadre de définition des programmes de formation favorisant l'alignement pédagogique. Il appuie sa démarche sur une approche programme et une approche par compétences, et il suit l'avancement de sa mise en œuvre".

Processus de Bologne : processus de rapprochement des systèmes universitaires d'enseignement supérieur européen. Amorcé en 1998. En 1999, il scelle le principe d'une vision partagée de l'enseignement supérieur au niveau européen et en particulier une évolution vers une formation plus professionnalisante.

Rapport Bertrand : Rapport intitulé "Soutenir la transformation pédagogique dans l'enseignement supérieur", rédigé par Claude BERTRAND à la demande de Simone BONNAFOUS, Directrice générale de l'enseignement supérieur et de l'insertion professionnelle (DGESIP) le 17 mars 2014. Fait état de "modèles d'enseignement de plus en plus inadaptés aux nouveaux enjeux de formation mais aussi à la nature de la population"

NAL (Nouvel Arrêté Licence) - Arrêté du 30 juillet 2018 relatif au diplôme national de licence. <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037291166/?isSuggest=true>

PIA 3 - NCU : Le Programme d'investissements d'avenir (PIA), piloté par le Secrétariat général pour l'investissement (SGPI), a été mis en place par l'État pour financer des investissements innovants et prometteurs sur le territoire, afin de permettre à la France d'augmenter son potentiel de croissance et d'emplois. Dans son 3ème volet (PIA3) le programme lance en 2017 puis en 2018 un appel à projets en soutien à la transformation pédagogique dans l'enseignement supérieur, intitulé NCU (Nouveaux Coursus à l'Université).

A2U : Alliance entre trois Universités, Université d'Artois (UA), Université du Littoral Côte d'Opale (ULCO) et Université de Picardie Jules Verne (UPJV). Trouve son origine dans plusieurs projets partagés par les 3 établissements, en particulier des projets PIA, dans le cadre de la formation ou de la recherche.

Référentiel HCERES : le HCERES est le Haut Conseil de l'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur. Ce dernier détermine les critères d'évaluation et d'auto-évaluation des Universités lors des phases d'accréditation. Les Universités sont ainsi réparties en 5 vagues d'accréditation (vagues A à E) qui effectuent le processus tous les 5 ans. Le dernier référentiel publié à la date de rédaction de ce livret est celui de la vague D, publié en 2022 pour la campagne d'évaluation de 2023-2024 - <https://www.hceres.fr/fr/campagne-devaluation-2023-2024-vague-d> Les Universités de l'alliance A2U font partie de la vague E.

2. Des raisons liées à aux apprentissages

Certaines difficultés sont communément observées chez les étudiants et les jeunes diplômés du supérieur :

- Une motivation qui baisse au fur et à mesure de la formation
- Des apprentissages de surface, peu durables
- Un manque d'autonomie face aux situations complexes
- Un relativement faible développement de l'esprit critique

Une formation organisée à partir des compétences cherche en premier lieu à résoudre ces difficultés et à donner ou redonner du sens aux apprentissages (Tardif, 2013), notamment parce qu'elle plonge les étudiants dans des situations authentiques complexes. En sont attendus des effets positifs sur la motivation des étudiants, tels qu'illustrés en figure 2.

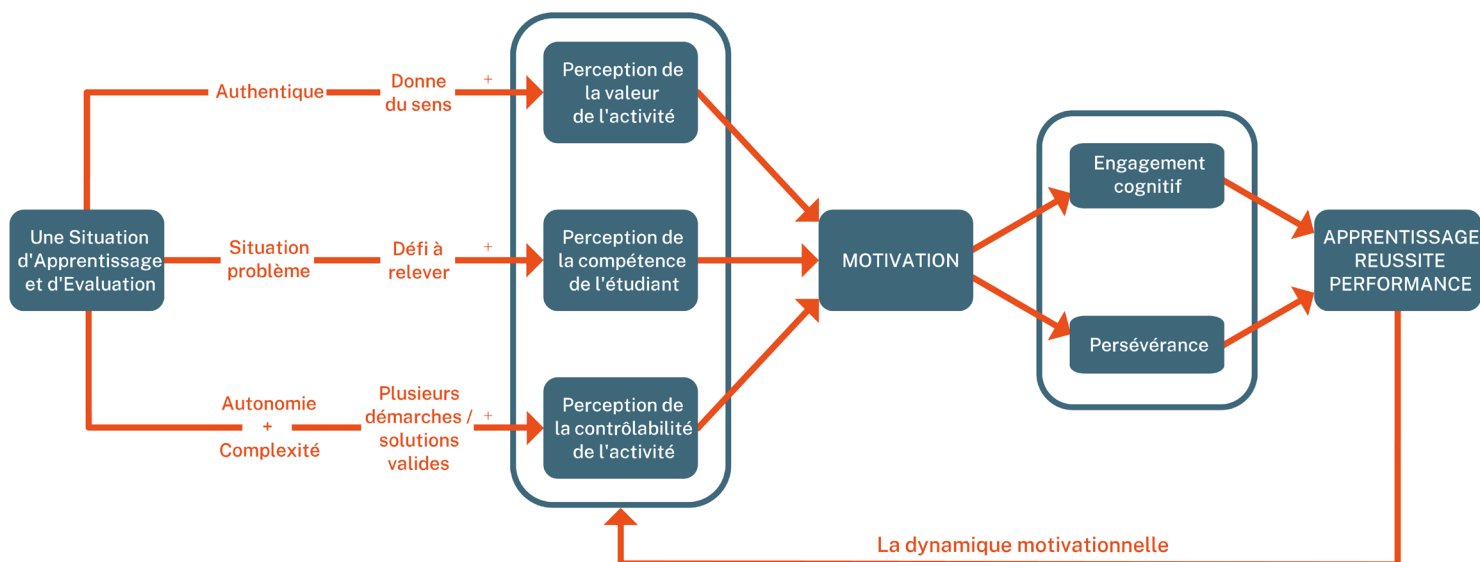


Figure 2 : La dynamique motivationnelle en APC¹

Ces mises en situation nécessitent la mobilisation de ressources pluridisciplinaires (les savoirs, savoir-faire et attitudes), ce qui doit favoriser les apprentissages en profondeur, ancrés plus durablement, au-delà de la "simple" restitution de ressources.

S'agissant de l'autonomie, bien qu'elle puisse être croissante d'année en année, elle doit être dans une certaine mesure présente dès la première année. Elle est ainsi entraînée tout au long des trois années, dans le cas d'une licence.

Enfin, porter un regard critique sur les limites de ses actions et de ses résultats est inhérent aux modalités d'évaluation de la compétence. Tout comme interroger la pertinence et les limites des connaissances que l'on mobilise pour agir. Ce recul réflexif est indissociable du développement et de l'évaluation des compétences.

¹Adapté de Viaud R.,1994

02

Qu'est-ce que l'APC ?

L'APC est une méthode pour concevoir – ou réformer – une formation en en définissant les objectifs sous la forme de compétences à développer par les étudiants, elles-mêmes décrites dans un référentiel de compétences. Elle vise notamment à renforcer la cohérence de la formation, en amenant l'équipe pédagogique à en définir en collégialité, par la vision du diplômé qu'elle souhaite former, les objectifs, les modalités d'enseignement qui permettent de les atteindre et les évaluations qui permettent d'attester cette atteinte². On parle alors d'alignement ou concordance pédagogique. L'APC s'appuie en effet sur une approche programme qui vise, entre autres, à établir des liens entre les différents enseignements, et la progression de l'étudiant dans ses apprentissages est au cœur des réflexions.

En fonction du contexte dans lequel il est employé (monde professionnel, enseignement secondaire, langage courant...), le terme de compétence peut recouvrir des acceptions très variées.

Lorsque l'on souhaite mettre en place l'APC dans une formation universitaire, il est primordial d'adopter un cadre bien défini, une vision commune entre les acteurs, une définition précise de la compétence. De nombreux chercheurs ont travaillé sur la notion de compétence et bien que plusieurs définitions coexistent, une forme de consensus semble atteinte³.

Dans le cadre du projet Nouveaux Coursus à l'Université LCeR, c'est la définition de Jacques Tardif qui a été retenue :

« Une compétence est un savoir-agir complexe reposant sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations. » (Tardif, 2006, p.22)

Des chercheurs ont travaillé à concevoir un modèle de la compétence répondant à cette définition et à décrire une méthodologie qui permette de concevoir un programme de formation qui s'appuie sur celle-ci⁴. Cette définition, au-delà de ses qualités intrinsèques, présente donc l'avantage d'être assortie de repères facilitant grandement son opérationnalisation. Elle permet également de répondre au double objectif fixé par le NAL aux programmes de la licence générale : la poursuite d'études en master et l'insertion professionnelle.

²Prégent R., Bernard H. et Kozanitis A. (2009). Enseigner à l'université dans une approche programme. Presses internationales polytechniques.

³"Le travail social de construction du concept de compétence paraît en partie achevé. [La compétence] correspond à une combinaison de ressources en situation." (Oiry, 2016, p.39)

⁴Poumay M., Tardif J. et Georges F. (2017). Organiser la formation à partir des compétences. Un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur. De Boeck Supérieur.

03

Qu'est-ce qui change ?

On peut parler de changement de paradigme si l'on compare une formation universitaire traditionnelle, structurée autour de contenus disciplinaires et axée sur la maîtrise de ce que l'on appellera des ressources, et une formation en APC, organisée autour du développement de compétences. Bien évidemment, il est important de noter qu'une formation donnée ne se situe jamais strictement dans une approche ou dans l'autre, mais le plus souvent entre les deux. **La formation aux connaissances et la formation aux compétences ne sont pas exclusives : elles sont complémentaires.** Il est d'ailleurs important de noter qu'une formation donnée ne se situe jamais strictement dans une approche ou dans l'autre, mais le plus souvent entre les deux. Dans ce cas on vérifiera à la fois la maîtrise de ressources et le développement de compétences par des évaluations adaptées. La place accordée à chacune de ces modalités variera selon la proximité de l'un ou l'autre de ces paradigmes. La figure 3 ci-dessous représente cette dualité à l'aide d'un axe qui part d'une formation traditionnelle, découpée par disciplines, vers une formation dite « intégrée » et faisant des liens explicites entre les disciplines au sein des activités et évaluations proposées.

Formation traditionnelle

Formation intégrée

Viser la maîtrise
de ressources

Viser le développement
de compétences

Figure 3 : Approche traditionnelle et approche intégrée

La transformation pédagogique induite par la mise en place de l'APC, cherche donc à « pousser le curseur » vers la droite. Cela engendre des changements aux différents niveaux de la formation, depuis la vision globale jusqu'à la manière d'évaluer. Les principales différences entre les extrémités de cet axe sont résumées dans la figure 4 ci-dessous.

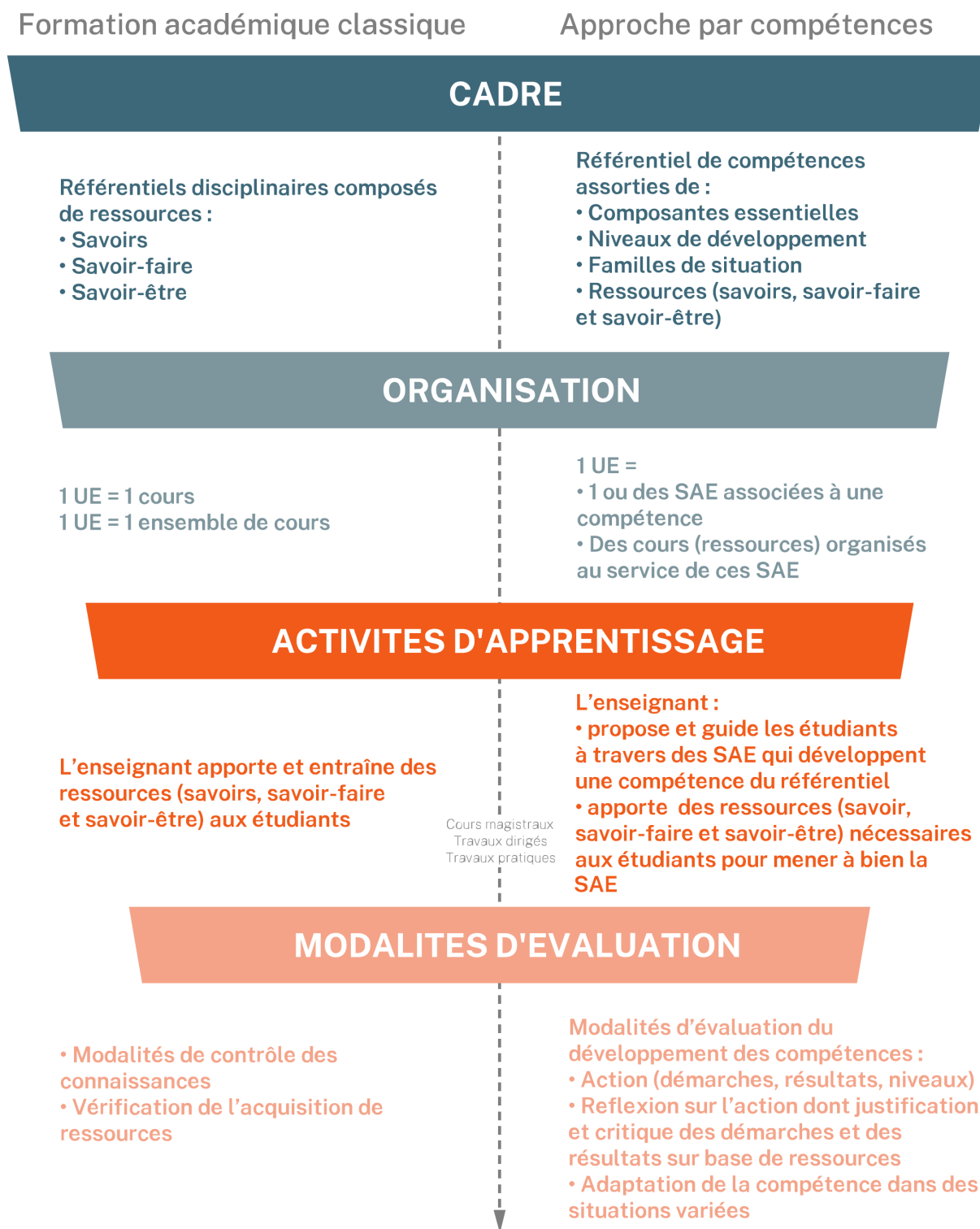


Figure 4 : Un changement de paradigme

Pour mettre en œuvre ces transformations, il est indispensable de développer une culture d'équipe pédagogique et de travailler en collégialité. Sans cela, il paraît difficile de mettre en synergie les mises en situations proposées aux étudiants (que l'on appellera les Situations d'Apprentissage et d'Évaluation - SAE) avec les enseignements de contenus, synergie qui permet aux étudiants de développer les compétences définies dans les référentiels.

04

Comment faire ?

Puisque l'Approche Par Compétence est une approche programme, il est nécessaire pour transformer (ou créer) une formation selon ses principes, d'identifier et de réunir un groupe d'enseignants pilote de la réforme. Il est souhaitable que ce groupe dispose d'une certaine légitimité auprès du reste de l'équipe pédagogique, par exemple parce qu'il est composé de responsables du diplôme ou d'une partie du diplôme (une année, un parcours, etc.). S'il existe des spécialisations dans le diplôme concerné, on sera vigilant à ce que chacune d'entre elles soit représentée dans le groupe. Ce dernier sera chargé de présenter les avancées au reste de l'équipe pédagogique à différentes étapes du travail, ainsi que de prendre en considération les remarques qui seront émises.

A l'A2U, nous avons nommé ces groupes des CoPeLos, pour Comité Pédagogique Local, à raison d'un CoPeLo par composante/UFR.

Lorsque des mentions de licence sont présentes dans plusieurs établissements de l'A2U, les CoPeLos issus de ces derniers sont réunis régulièrement pour mener une réflexion commune, notamment sur les référentiels de compétences.

Une fois l'équipe identifiée, la méthodologie de transformation suit les étapes et jalons décrits à travers la figure 4 ci-dessous. **Cette méthodologie se déploie sur une période de 18 mois à 2 ans, dont la première partie consiste à travailler à la rédaction du Référentiel de Compétences.** Cette période est jalonnée de groupes de travail, où les enseignants sont accompagnés par des Ingénieurs Pédagogiques spécialistes de l'APC. Chacun de ces groupes de travail permet la construction de livrables successifs. **Lorsqu'une version suffisamment aboutie du référentiel est établie, on peut commencer à concevoir et expérimenter des Situations d'Apprentissage et d'Évaluation (ou SAÉ) et amorcer la réflexion sur les maquettes de formation.** Ces expérimentations permettront d'ajuster le dispositif, de mieux prendre en compte les besoins organisationnels et humains associés aux SAÉ dans la future maquette et éventuellement de réviser le référentiel de compétences si son opérationnalisation présente des difficultés.

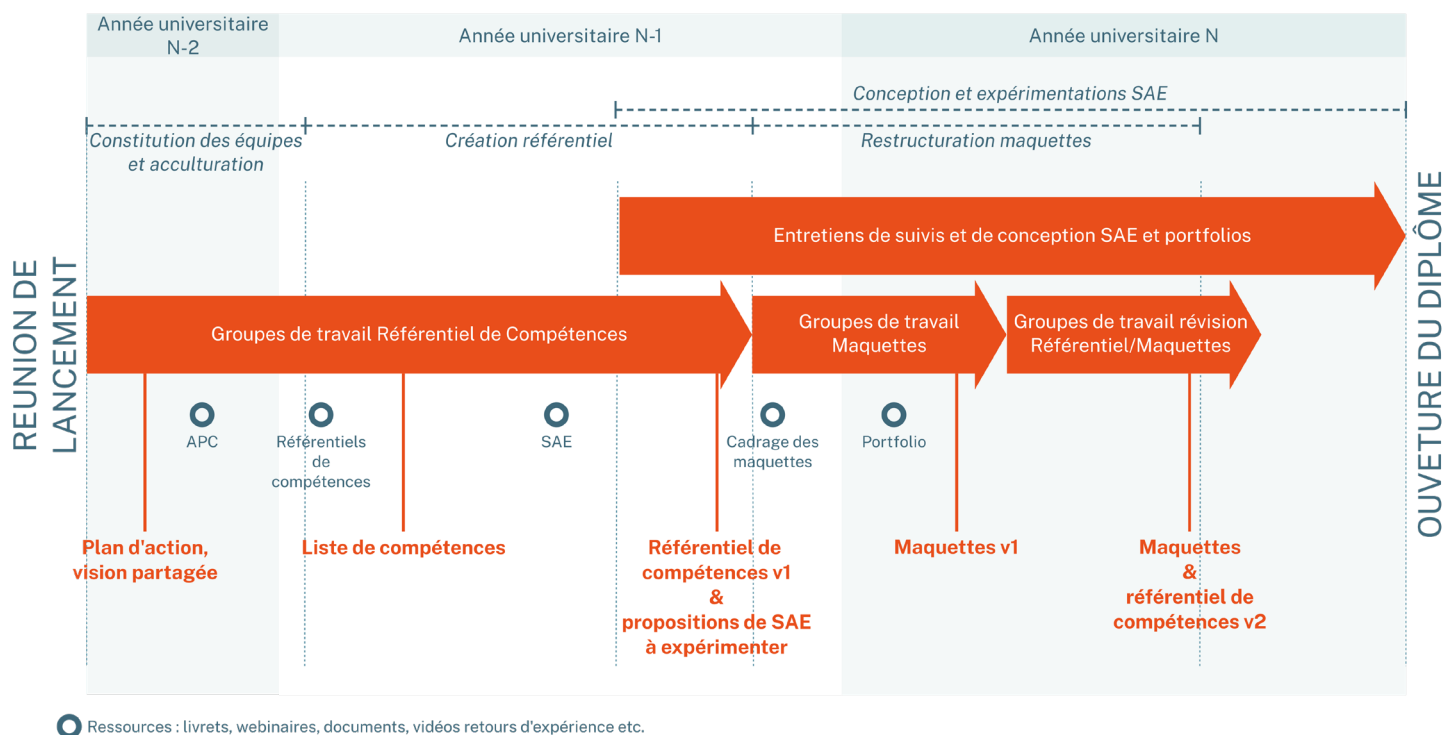


Figure 5 : Une méthodologie adaptée

Ces étapes de co-construction par et avec les équipes, sont soutenues par des webinaires et des séminaires de formation, des infographies, des capsules vidéo, des exemples de référentiels et/ou de maquettes en APC (du même domaine ou d'autres domaines de formation), des fiches RNCP et enfin des livrets d'accompagnement, dont celui-ci est le premier. La collection comporte les cinq livrets⁵ suivants :

1. ABC de l'APC : Qu'est-ce que l'approche par compétences ?
2. Le référentiel de compétences
3. Les Situations d'Apprentissage et d'Évaluation
4. Le portfolio
5. Les maquettes de formation

⁵Voir partie 7 «Pour aller plus loin» du livret.

05

Glossaire

- **Alignement pédagogique** : L'alignement pédagogique, aussi appelé triple concordance, est un principe de cohérence entre les objectifs d'apprentissage, les activités proposées et les stratégies d'évaluation.
- **Approche par compétences** : L'approche par compétences est une méthode d'organisation des formations qui vise à en renforcer la cohérence par la définition des objectifs finaux sous forme de compétences.
- **Compétence** : La compétence est, selon la définition de Jacques Tardif, « un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations » (2006). La compétence est mobilisée dans l'action, il ne s'agit pas d'un savoir automatisable : elle est complexe et demande de la réflexion sur l'action afin de combiner de manière pertinente des savoirs, des procédures, des techniques ou encore des attitudes dans un contexte spécifique. Elle est aussi isolable, se suffit à elle-même et n'est ainsi pas subordonnée à une autre compétence. Elle n'est d'ailleurs ni une étape ni un élément d'une procédure plus large.
- **Référentiel de compétences** : Le référentiel de compétences est un document descriptif qui inventorie les compétences développées par un étudiant à l'issue ou au cours d'une formation donnée. Le référentiel de compétences détaille les éléments constitutifs des compétences, à savoir les composantes essentielles, les familles de situations de rencontre de la compétence, les niveaux de développement de la compétence et les apprentissages critiques.
- **Ressources** : Les ressources sont les différents types de savoirs et de supports combinés par un individu dès lors qu'il mobilise une compétence. Il existe deux types de ressources :
 - **Les ressources externes**, qui sont les sources de savoir, savoir-faire ou savoir-être que sont les supports d'enseignements, les supports matériels, ou encore les personnes ressources spécifiques à l'environnement de travail, d'apprentissage etc. de l'individu.
 - **Les ressources internes**, qui sont les savoirs, les capacités, les attitudes, mais aussi les valeurs, les ressources émotionnelles. Ces ressources sont acquises par la formation ou de manière empirique. Il s'agit de ce que la personne maîtrise déjà, sur le plan cognitif, d'attitude et des conduites.
- **Situation d'apprentissage et d'évaluation (SAÉ)** : Une SAÉ est une activité complexe (plusieurs démarches et/ou résultats valides sont possibles) et authentique (proche de la réalité professionnelle, citoyenne etc.) qui permet le développement et l'évaluation des compétences.

06

Références bibliographiques

- Jacques Tardif, L'évaluation des compétences : Documenter le parcours de développement, Chenelière Education, 2006, 363 p.
- Poumay M., Tardif J. et Georges F. (2017). Organiser la formation à partir des compétences. Un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur. De Boeck Supérieur.
- Prigent R., Bernard H. et Kozanitis A. (2009). Enseigner à l'université dans une approche programme. Presses internationales polytechniques.

LES LIVRETS DES NOUVEAUX CURSUS UNIVERSITAIRES



Livret 1. ABC de l'APC :
qu'est-ce que l'approche
par compétences ?



Livret 2. Le Référentiel
de Compétences



Livret 3. Les Situations
d'Apprentissage
et d'évaluation



Livret 4. Le Portfolio



Livret 5. Les Maquettes
de formation

Rédaction :

Céline JOIRON (Vice présidente
transformation pédagogique)
Guillaume MILLE (Chef de projet
LCeR/ingénieur pédagogique)

Les ingénieurs pédagogiques :
Benjamin DACQUIN-DUHOT
Tabatha DUQUENOY-BATTEL
Julie DELMET

Sara FATMI
Sandra FERRE
Christine HAZEBROUCQ
Amélie WRIGHT

Mise en page : Lucile PRUDENZANO (Chargée de communication LCeR)

Correcteur : Franck DIBITONTO (Directeur Opérationnel et Financier LCeR)