

5

LES LIVRETS DES NOUVEAUX CURSUS UNIVERSITAIRES

LES MAQUETTES DE FORMATION

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

Introduction

02

Structurer les maquettes

03

Décrire les modalités de contrôle des connaissances

04

Suivre une démarche itérative

05

Glossaire

06

Références bibliographiques

01

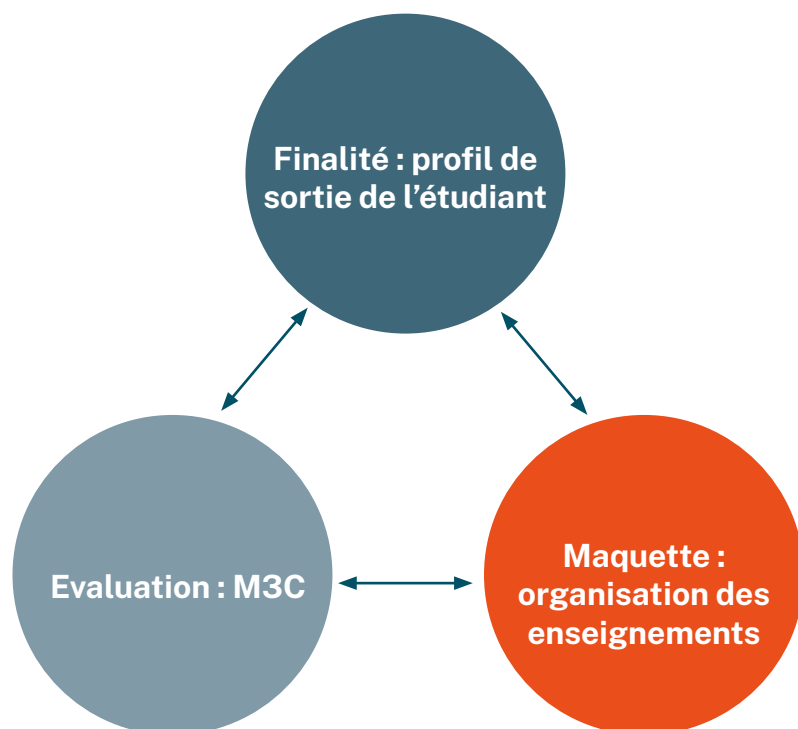
Introduction

L'Approche Par Compétences (APC) privilégie l'interdisciplinarité et place l'accent sur les apprentissages en situations authentiques. Outre la contextualisation et l'intégration, elle exploite les interactions avec les pairs et les enseignants, tant pour l'apprentissage que pour l'évaluation. Elle favorise les méthodes actives qui autonomisent les étudiants en les incitant à anticiper, ajuster et évaluer leurs résultats et leurs démarches. Elle organise la formation de sorte qu'ils apprennent à mobiliser et combiner par eux-mêmes des ressources (connaissances, savoir-faire et savoir-être) - notamment issues des recherches menées par les enseignants - pour mener à bien un projet ou encore pour définir et résoudre un problème. Ce livret, le dernier d'une collection de 5 livrets sur les Nouveaux Coursus à l'Université (NCU), vise à guider la formalisation d'une maquette de formation en approche par compétences. Généralement cette démarche s'appuie sur des documents de cadrage plus administratifs, votés dans les instances telles que la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire (CFVU) et auxquels chaque équipe pédagogique se réfère avec une certaine marge de liberté. Toutefois, la mise en œuvre de l'approche par compétences passe nécessairement par la réécriture de la maquette de formation au regard d'un référentiel de compétences (RC) construit préalablement¹.

Concevoir une maquette

Qui ? L'équipe d'enseignants responsable de la formation

Quoi ? C'est la structure des enseignements qui composent la formation. Elle est organisée autour des compétences définies dans le référentiel de compétences.



¹ Pour la conception d'un référentiel de compétences, se référer au livret "Le référentiel de compétences" (livret 2) de cette collection des livrets des nouveaux cursus universitaires.

02

Structurer les maquettes

Structure d'une UE compétence

Chaque compétence correspond à une ou plusieurs Unités d'Enseignements (UE) sur l'ensemble d'une formation (ex : une mention de licence) et se développe progressivement selon les niveaux renseignés dans le référentiel. Ces niveaux ne correspondent pas nécessairement à un semestre ou à une année. La figure 1 ci-dessous représente différentes possibilités de répartition des UE sur deux semestres d'une année de formation, relativement à une compétence du référentiel. Une compétence peut alors se décliner sur une UE par semestre, une UE sur un seul des deux semestres, ou encore, une UE annuelle.

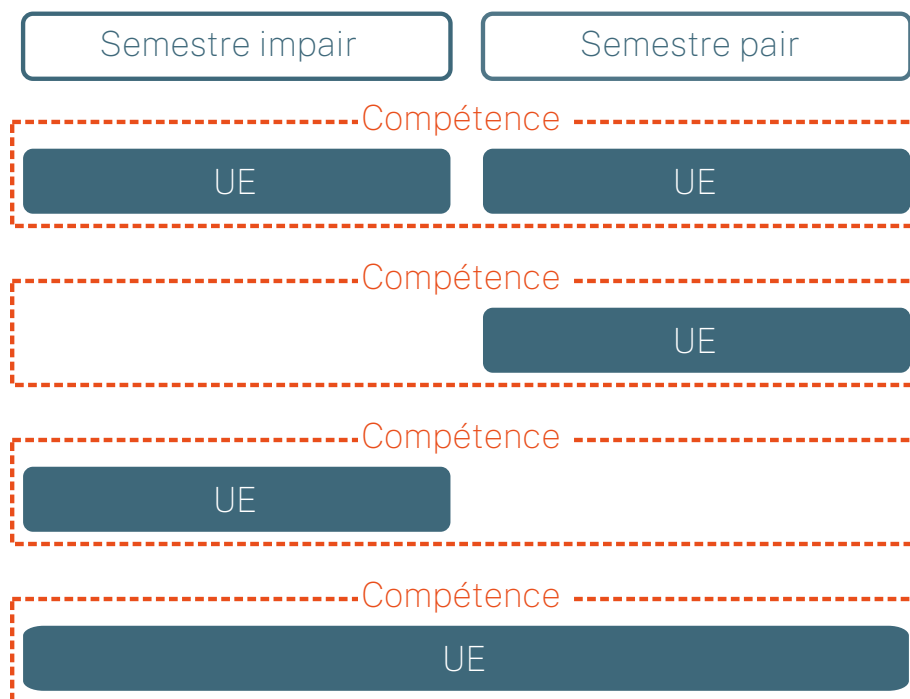


Figure 1. Alternatives d'organisation d'une UE compétence sur une année de diplôme

Ainsi, dans la maquette en APC, chaque UE :

- correspond à une compétence du référentiel ;
- précise le niveau de développement de cette compétence dans son intitulé ;
- se déploie sur un semestre ou une année ;
- comprend dans ses éléments constitutifs les ressources nécessaires au développement de la compétence associée ;
- comprend une ou plusieurs Situations d'Apprentissage et d'Évaluation (SAÉ)² ;

² Pour approfondir le concept de SAÉ, se référer au Livret 3 "Les Situations d'Apprentissage et d'évaluation" de la collection de livrets des nouveaux cursus universitaires.

• répond, par elle-même et par les activités d'apprentissage qui la composent, à des principes de :

- progressivité : la maquette globale n'intègre pas forcément toutes les compétences dès le premier semestre de la première année ; elle permet aux étudiants de bien les distinguer entre elles et d'en assimiler la composition et la logique ;
 - continuité : une compétence se travaille dans la durée ;
 - intégration : certaines SAÉ, notamment en fin de parcours, intègrent le développement de plusieurs compétences, ce qui aide les étudiants à faire les liens nécessaires entre les compétences ; une SAÉ peut donc être répartie (volume horaire et ECTS) dans plusieurs UE.
- est associée à un résultat, sous forme d'une validation ou d'une note ;
- correspond à un nombre de crédits ECTS (European Credit Transfer System).

La figure 2 ci-dessous, représente la structuration d'une UE Compétence sur une année de formation. Cette dernière se compose d'Éléments Constitutifs d'UE (ECUE) : trois ressources et une SAÉ. A chacun de ces ECUE est associé un volume horaire, réparti en heures de Cours Magistraux (CM), Travaux Dirigés (TD) et Travaux Pratiques (TP).

L'estimation du temps de travail personnel nécessaire de l'étudiant est également précisée ainsi que le nombre de crédits ECTS. Ici l'UE permet d'obtenir 10 ECTS, équivalant à environ 300h de travail étudiant total. Toutefois, le nombre de ressources/SAÉ par UE Compétence est variable d'une formation et d'une compétence à l'autre. Dans certains cas, une UE peut ne comporter aucune ressource ou aucune SAÉ (dans ce deuxième cas de figure, il est à noter que la compétence elle-même ne pourra pas être évaluée). Le volume horaire ainsi que les ECTS indiqués ici le sont à titre d'exemples, le choix restant à la discrétion de l'équipe pédagogique, dans le respect des contraintes apportées par l'arrêté licence de 2018.

Article 8 de l'arrêté du 30 juillet 2018 relatif au diplôme national de licence :
L'ensemble du parcours de formation de licence correspond, selon les normes en vigueur au niveau européen, à une charge de travail pour l'étudiant comprise entre 4500 et 5400 heures. La formation de licence comprend des activités de formation diversifiées correspondant pour l'étudiant au minimum à l'équivalent de 1500 heures d'enseignement et d'encadrement pédagogique.»

UE compétence					
ECUE	ECTS	Heures CM	Heure TD	Heures TP	Heures Étudiants
Ressource 1	1	10	0	0	20
Ressource 2	2	10	10	0	40
Ressource 3	3	0	20	10	60
SAÉ 1	4	0	20	30	100
Total	10	20	50	30	200

Figure 2 : Exemple de la structuration maquette d'une UE en ECUE

Pour construire la maquette de formation, ce travail est à réaliser pour chacune des compétences du référentiel. Une démarche possible est présentée en détails plus loin, ainsi que les points auxquels il convient de prêter attention.

Il est à noter que l'ensemble de la maquette vise à la diplomation, mais la validation d'un certain nombre d'UE peut également permettre d'obtenir des qualifications et des certifications. Pour cela, chaque UE et chaque élément constitutif d'UE (ECUE) doivent être porteurs d'ECTS. En particulier pour les apprenants en formation continue, mais également pour les apprenants qui suivent la formation selon un rythme adapté, une attention devra être portée à la répartition dans le temps des UE. Une organisation séquentielle de celles-ci (dans la mesure du possible) facilitera la modularisation de la formation.

D'autres cas particuliers peuvent poser difficulté :

- les portails (ex : en L1) et certains parcours (ex : en L3), qui empruntent à deux mentions et donc à deux référentiels de compétences ;
- les nouveaux parcours tels que PPPE, qui sont construits à la fois sur une mention universitaire et sur un programme national mis en œuvre en lycée.

Il faut en ces cas pouvoir s'appuyer sur des ressources et des SAÉ communes. Dans le cas particulier d'un parcours empruntant à deux mentions, le niveau de compétences à atteindre pourrait ne pas être le niveau maximal sur chaque compétence en fin de licence.

Organisation en ressources et SAÉ

Chaque compétence devrait être évaluée chaque année à travers les ressources et/ou SAÉ. Cependant, dans le cas d'une spécialisation en cours de formation, une compétence pourrait n'être travaillée qu'à partir du début de cette spécialisation. En ce cas, elle doit être évaluée sur chaque année où elle est mise en œuvre.

Dans la pratique pédagogique d'une APC, la maquette de formation est organisée autour des SAÉ, auxquelles il faut « faire de la place ». Il faudra donc peut-être réduire les heures théoriques pour en basculer ou en intégrer certaines dans les SAÉ. Idéalement, une SAÉ devrait s'élever à minima à 90 heures de travail étudiant (3 à 4 ECTS). En effet, il s'agit d'une activité complexe qui demande une implication et un accompagnement important des étudiants. Le poids accordé sera bien sûr adapté au contexte de la formation et aux choix pédagogiques préexistants.

Une SAÉ permet de développer et d'évaluer une ou plusieurs compétences³. Dans le cas de plusieurs compétences, une note/un résultat différent devrait être affecté à chacune d'entre elles.

Il est ainsi rappelé qu'il est nécessaire de bien dimensionner :

- le temps-enseignant attribué aux SAÉ (TD, TP, heures de suivi de projets...), qui peut avoir des répercussions sur le temps attribué aux ressources ;
- le temps de travail personnel étudiant estimé

Ce dimensionnement est d'autant plus important lorsqu'on met en place différentes modalités pédagogiques dans une formation (ex : enseignement à distance, synchrone ou asynchrone). L'expérimentation de SAÉ, accompagnée par des ingénieurs pédagogiques spécialistes de l'APC et au préalable de leur intégration dans la maquette, facilite l'évaluation du temps en face à face et de travail personnel nécessaire.

³ Pour la conception et la mise en œuvre de SAÉ, se référer au livret "Les situations d'apprentissage et d'évaluation" (livret 3) de cette collection des livrets nouveaux cursus universitaires

03

Décrire les modalités de contrôle des connaissances

Evaluation/Validation

L'évaluation des connaissances permet aux enseignants de rassembler les informations qui leur donnent l'intime conviction que les étudiants maîtrisent de manière pérenne les connaissances indispensables pour accéder au niveau supérieur de développement des compétences.

L'évaluation des compétences porte sur cinq critères :

- la qualité des démarches ;
- la qualité des résultats ;
- la justification des démarches ;
- la critique du résultat et la proposition de régulations ;
- l'adaptation de la compétence à d'autres situations.

Ces cinq critères peuvent être déclinés pour définir plusieurs profils différents (par exemple : échec, passable, bon, très bon, excellent).

L'évaluation des compétences repose notamment sur leur mise en œuvre dans une ou plusieurs SAÉ. Elle peut prendre des formes variées et parfois combinées : rapport de projet, exposé oral ou portfolio. Elle est menée par les enseignants ou autres encadrants pédagogiques. Elle peut également associer les étudiants eux-mêmes (autoévaluation ou évaluation par les pairs). Elle peut être partiellement collective et partiellement individuelle et les cinq critères peuvent être observés à différents endroits (dans les productions des étudiants, en séance, dans le portfolio etc.). Elle peut être organisée à des moments différents : à l'issue de chaque SAÉ, à l'issue du semestre, à l'issue de l'année.

Ainsi, dans le cadre d'une approche par compétences, l'évaluation, et donc la validation des UE ne porte plus uniquement sur la maîtrise de ressources, mais également sur leur intégration dans des situations complexes et authentiques. L'équipe enseignante propose alors un poids à accorder respectivement à l'évaluation des ressources isolées et à l'évaluation des compétences. Il est recommandé d'accorder entre 100% (intégration totale) et 50 % à l'évaluation des compétences. Les pourcentages restants correspondent à l'évaluation des ressources isolées.

La note de l'UE est calculée par la moyenne pondérée des ECUE, notamment par les ECTS lorsque des ECTS sont attribués aux éléments. La figure 3 ci-dessous schématise différents niveaux d'intégration possibles de l'évaluation dans une UE. La partie gauche représente une évaluation plus cloisonnée, où l'évaluation des ressources et de la compétence sont distinctes. Chacune est validée pour elle-même et permet de capitaliser des ECTS. Le résultat de l'UE sera alors une moyenne des résultats de ces différentes évaluations. La partie droite de la figure, quant à elle, présente le cas d'une évaluation tout intégrée. Autrement dit, la maîtrise des ressources est vérifiée dans l'évaluation de la compétence à l'issue de la SAÉ, ce qui ne donne lieu qu'à une note ou résultat qui permet la validation ou non de l'UE, et l'acquisition des crédits ECTS associés.

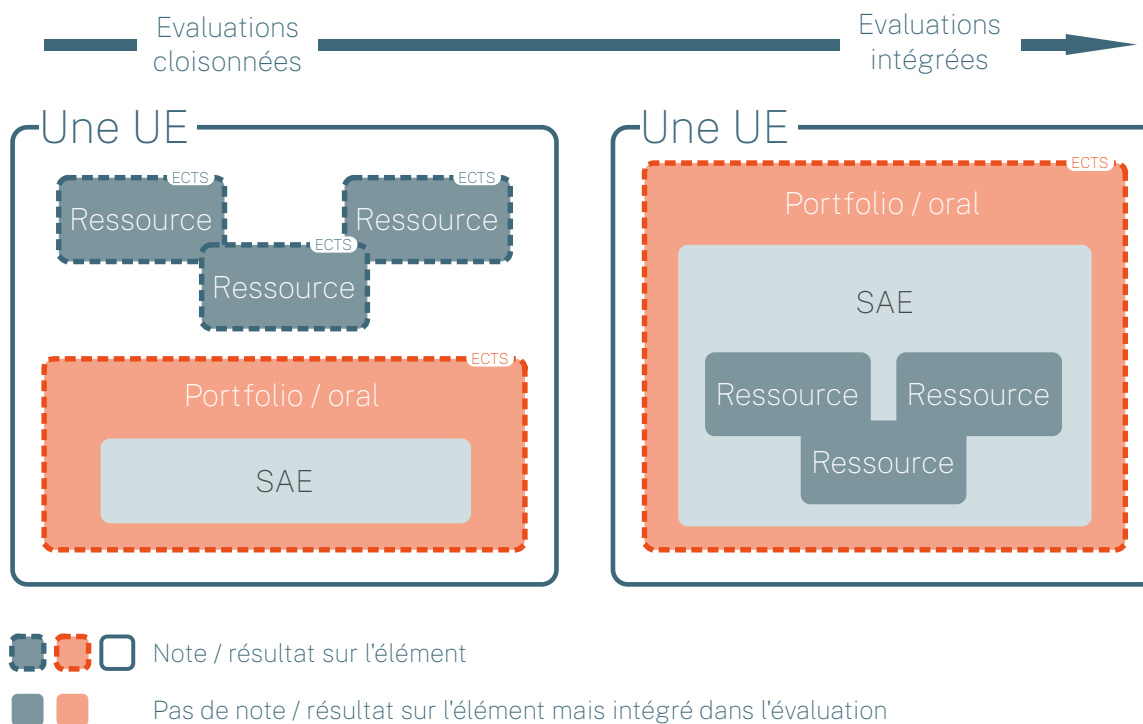


Figure 3 : différents niveaux d'intégration des ressources et des SAÉ dans l'évaluation

Les modalités générales de contrôle des connaissances et des compétences associées sont rédigées au cours de l'année universitaire de transformation. Leur réglementation fera l'objet d'une validation par les instances de l'établissement (CFVU dans le cas d'une Université). Ce document déclinerà, comme de coutume, tous les points spécifiques liés, notamment, aux régimes spécifiques d'études, aux mobilités, à la gestion des absences, aux points-jurys, aux points-bonus, à la césure, à l'engagement, aux pratiques valorisées et à l'organisation de la seconde chance.

Dans le cas de la transformation d'une maquette de formation, les modalités particulières de contrôle des connaissances et des compétences devront établir un régime de dispositions transitoires entre les maquettes de l'année N-1 et celles de l'année N.

Compensation

Conformément à l'arrêté licence de 2018, il convient de préciser les modalités de compensation existantes au sein de la maquette :

- **Compensation à l'intérieur d'une UE** : lorsque la moyenne de l'UE (obtenue par la moyenne pondérée des ECUE affectés de leurs ECTS) est supérieure ou égale à 10, les ECUE au sein d'une UE sont compensables entre eux, qu'il s'agisse de ressources ou de SAÉ.
- **Compensation entre UE d'une même compétence d'un même niveau** : lorsque la moyenne de l'année de la compétence (obtenue par la moyenne pondérée des UE affectées de leurs ECTS) est supérieure ou égale à 10, les UE associées à une même compétence d'un même niveau se compensent (cas par exemple, au sein de l'A2U, d'une UE par semestre sur un niveau).
- **Compensation entre compétences** : lorsque la moyenne de l'année (obtenue par la moyenne pondérée des compétences affectées de leurs ECTS) est supérieure ou égale à 10, les compétences peuvent se compenser entre elles dès lors que la note de chaque compétence est supérieure ou égale à 8.

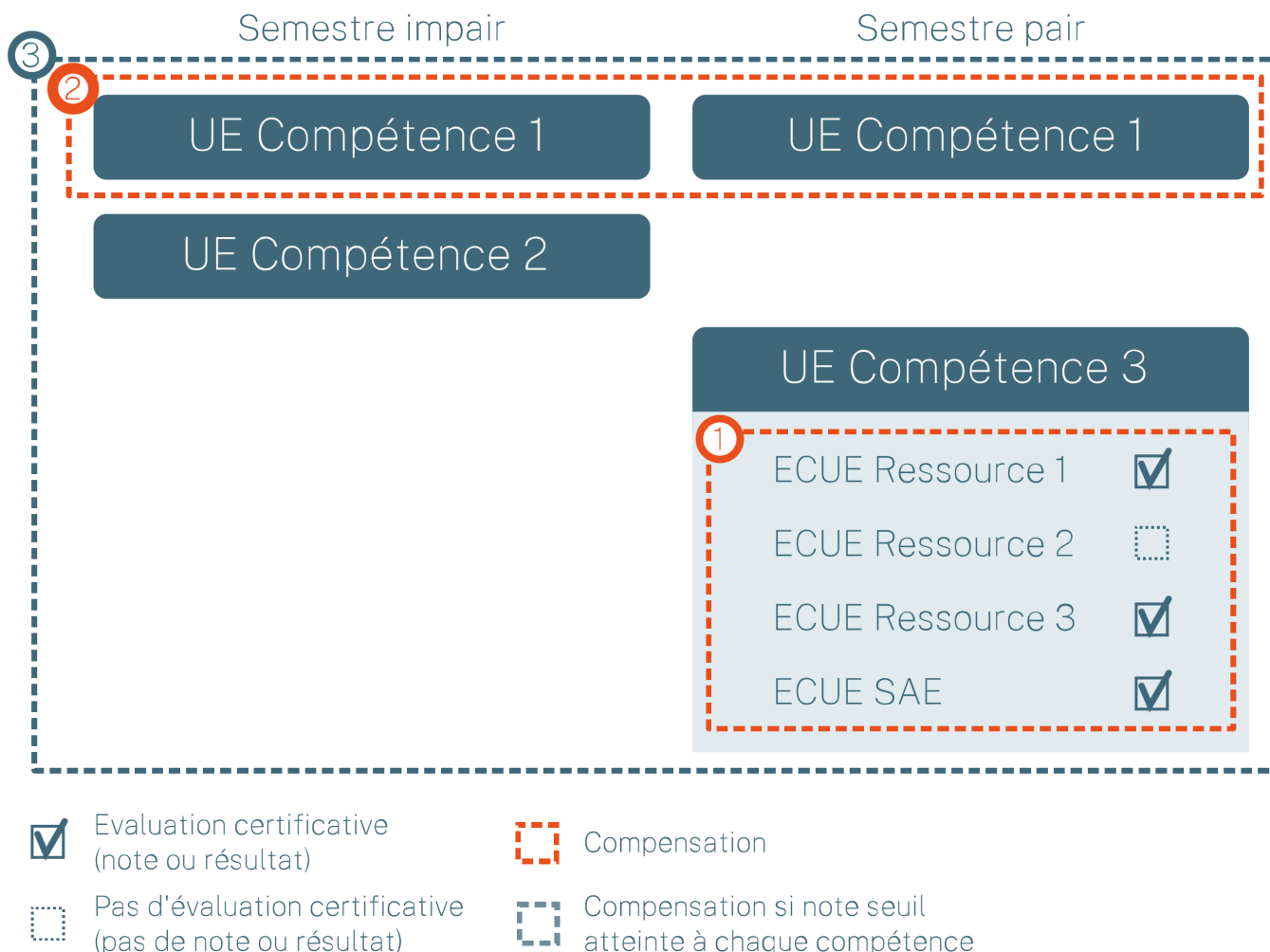


Figure 4 : principes de validation et compensation

Article 16 de l'arrêté du 30 juillet 2018 relatif au diplôme national de licence : Les établissements arrêtent également, pour chacune des formations de licence, les modalités d'obtention du diplôme qui font l'objet d'une compensation des résultats obtenus. Cette compensation respecte la progressivité des parcours. Elle s'effectue au sein des unités d'enseignement définies par l'établissement. Elle s'effectue également au sein de regroupements cohérents d'unités d'enseignement, organisés notamment en blocs de connaissances et de compétences clairement identifiés dans les modalités de contrôle des connaissances et des compétences communiquées aux étudiants. (...) Le diplôme s'obtient soit par acquisition de chaque unité d'enseignement constitutive du parcours correspondant, soit par application des modalités de compensation choisies pour la formation. Un diplôme obtenu par l'une ou l'autre voie confère la totalité des 180 crédits.

En outre, sous la responsabilité du jury du diplôme, un dispositif spécial de compensation peut être mis en œuvre pour permettre à l'étudiant d'obtenir à divers moments de son parcours un bilan global de ses résultats et la validation correspondante en crédits européens. Cette possibilité peut être offerte à l'étudiant notamment lorsqu'il fait le choix de se réorienter, d'effectuer une mobilité dans un autre établissement d'enseignement supérieur français ou étranger ou de suspendre de façon transitoire ses études.

Capitalisation / Progression

Lorsqu'un élément est porteur d'ECTS (UE ou ECUE de type Ressource ou SAÉ), il est capitalisé par l'étudiant. Si les maquettes prévoient des choix optionnels entre éléments constitutifs qui ne correspondent pas à la même compétence, il est préférable de créer des parcours différenciés.

Une compétence acquise, même par compensation, ne bloque pas le passage au niveau supérieur de la compétence. Pour progresser automatiquement en année N+1, un étudiant doit avoir validé un minimum de compétences en année N. Chaque équipe pédagogique décide alors du nombre minimal de compétences à valider pour permettre cette progression. Une compétence non acquise ne bloque pas nécessairement le passage à l'année supérieure. En revanche, le passage en année N+2 n'est pas possible comme l'indique la figure 5 ci-dessous.

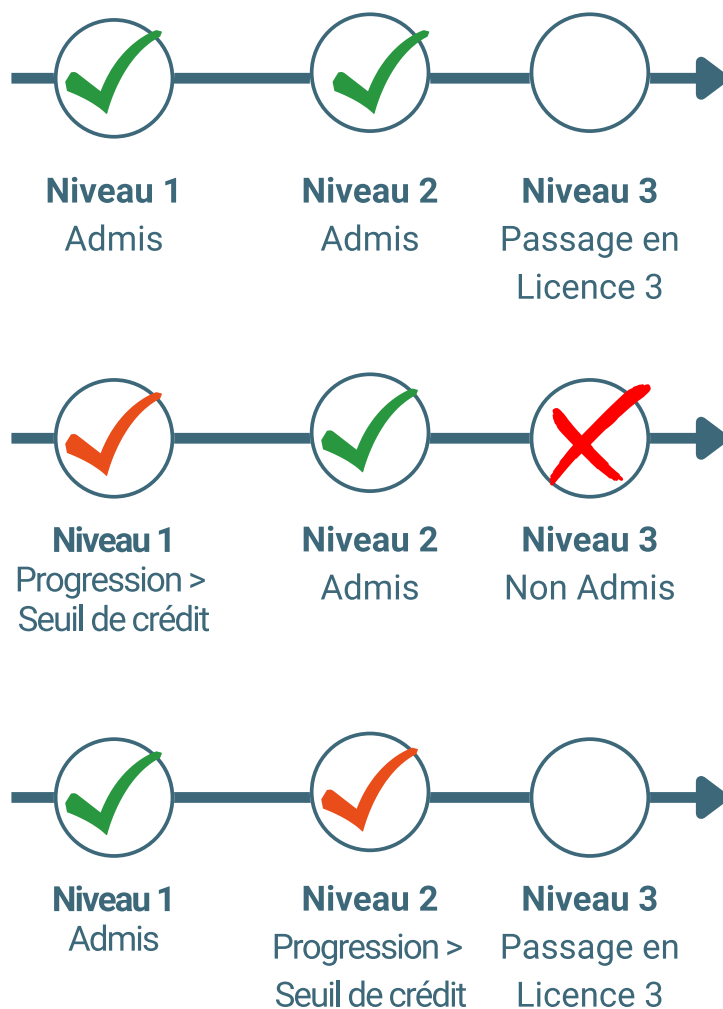


Figure 5 : Principes de progression

04

Suivre une démarche itérative

Transformer une maquette de formation par l'APC est complexe et des ajustements sont à prévoir les années qui suivront. Il est donc important d'avoir en tête qu'il s'agit d'une démarche itérative, dans une logique de qualité.

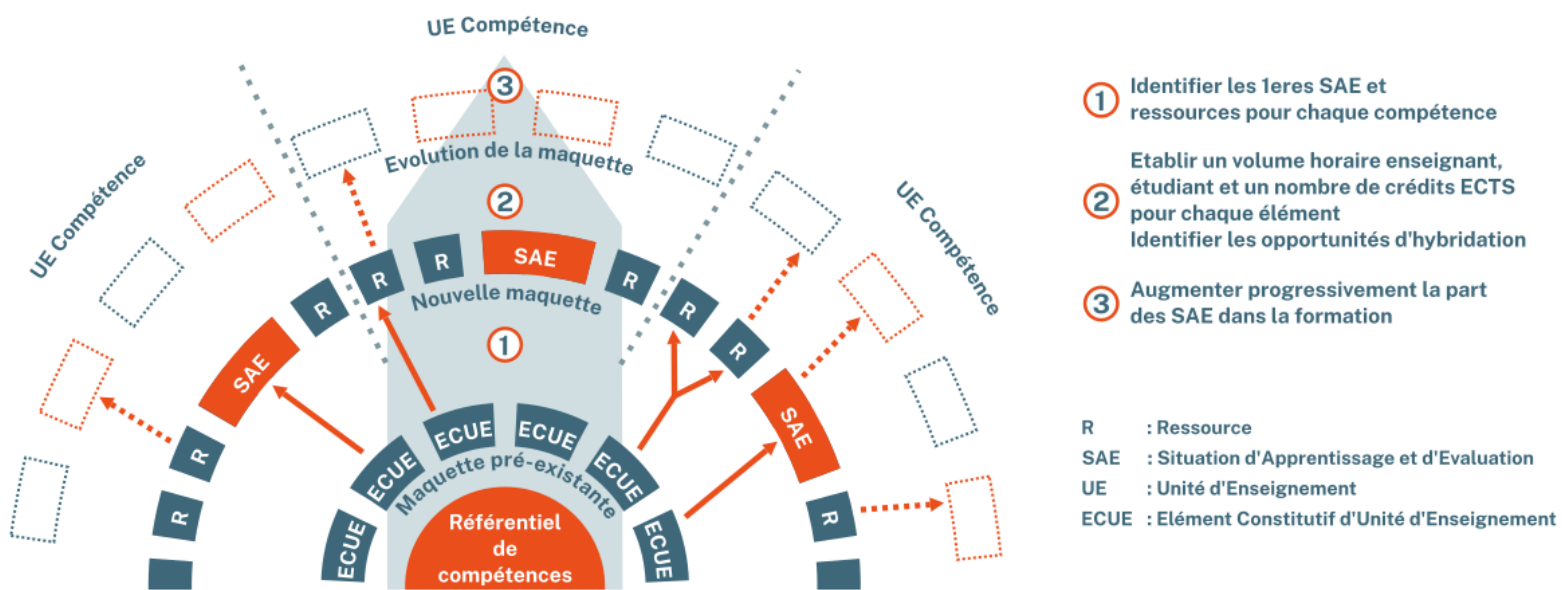


Figure 6 : étapes de transformation de la maquette

Ainsi, comme le schématise la figure 6 ci-dessus, il convient de procéder en plusieurs étapes d'affinements successifs.

Étape 1 : Construire une première version présentant “l’ossature” de la maquette.

En partant du référentiel de compétences et des maquettes de formation qui pré-existent, la première étape est de construire une répartition d'ECUE dans les UE Compétences, assorties de leurs volumes horaires et de leurs crédits ECTS. Ce travail, aboutissant à une première version de la structure de la maquette, est à réaliser pour l'ensemble des années de formation, de façon à pouvoir en apprécier la progressivité et la cohérence globale au regard des compétences visées. Il convient ensuite de :

- Identifier les SAÉ possibles dans chaque compétence et sur chaque niveau.
- Lancer des expérimentations rapidement pour évaluer au mieux leur poids dans la maquette
- Identifier les ressources pertinentes pour chaque compétence à chaque niveau, notamment les ressources nécessaires à la réalisation des SAÉ.
- Etablir un volume horaire enseignant et étudiant ainsi que le nombre de crédits ECTS pour chacun des éléments
- Identifier les opportunités de numérisation/hybridation

Etape 2 : Opérer des ajustements après une analyse globale de la maquette afin de s'assurer du respect des grands principes de l'APC :

- Vérifier les principes de progressivité, de continuité entre les UE Compétences
- Mesurer la proportion de SAÉ, indicateur du degré de transformation en APC, (chaque compétence est-elle évaluée chaque année par une SAÉ ?)
- Vérifier l'adéquation entre ressources et SAÉ de la même UE compétence
- Vérifier l'alignement des objectifs des ECUE avec les apprentissages critiques ainsi que les composantes essentielles des compétences
- Vérifier la prise en compte de tous les blocs de compétences de la fiche RNCP de la formation (voir encadré plus bas)
- Déplacer, ajouter, supprimer en conséquence des ressources ou des SAÉ, ajuster les volumes horaires, etc.

Etape 3 : Finaliser la maquette UE par UE en vue de la rendre opérationnelle

- Rédiger les M3C de la formation, en s'assurant des différentes situations pouvant survenir pour les étudiants en raison des principes de compensation, de validation et de progression définis
- Calculer la soutenabilité de la formation au regard des effectifs attendus et ce sur la globalité de la formation.
- Affiner la proposition pour obtenir une version finalisée sur toutes les années de la formation qui précise la structure, les M3C, le coût total et la conformité du volume total de formation avec la législation.

Dans le cas d'un niveau de compétence à atteindre au cours de la même année universitaire et dont la formation se déploie sur deux UE à raison d'une par semestre, les modalités de contrôle des connaissances et compétences devront comporter une évaluation régulière et progressive des étudiants avec, au minimum, un bilan de positionnement en fin de semestre impair.

Par ailleurs, les possibilités de diversification des parcours pédagogiques des étudiants devront être inscrites dans leur contrat pédagogique, lui-même évolutif. Cette diversification est induite par le choix des UE, les dispositifs de remédiation et d'accompagnement pédagogique (« oui si », PRREL⁴, tutorat par les enseignants et par les pairs) et la possibilité de recourir à des ressources numériques (en particulier dans le cas des compétences transversales).

Au-delà des compétences « cœur de métier », définies par l'équipe pédagogique, les maquettes de formation feront apparaître des enseignements permettant l'apprentissage d'aptitudes transversales dans des domaines tels que :

- Les langues étrangères (éventuellement incluant la certification) ;
- La méthodologie du travail universitaire / les ressources documentaires ;
- La culture numérique (incluant éventuellement la certification PIX) ;
- L'expression écrite et orale
- L'engagement ;
- La préparation à l'insertion professionnelle (dont préparation aux métiers de l'enseignement) ;
- La transition écologique et le développement soutenable.

⁴ PRREL = «Programme Régional de Réussite en Études Longues, financé par la Région Hauts-de-France».

05

Glossaire

- **Alignement pédagogique** : aussi appelé triple concordance, est un principe de cohérence entre les objectifs d'apprentissage, les activités proposées et les stratégies d'évaluation.
- **Apprentissages critiques** : ce sont les apprentissages qui doivent être maîtrisés de manière incontournable par l'étudiant pour atteindre le niveau visé de développement de la compétence. Ils relèvent d'une combinaison de ressources.
- **Approche par compétences** : c'est une méthode d'organisation des formations qui vise à 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.
- **Composantes essentielles** : elles sont les critères qualité de la compétence et rendent compte de sa complexité. Elles déterminent le niveau d'exigence attendu en termes de résultats, démarches, interactions ou encore respect de règles ou de normes et doivent être évaluables.
- **Familles de situations** : elles constituent l'ensemble de situations types se rapprochant de situations professionnelles, universitaires ou disciplinaires dans lesquelles la compétence visée est travaillée. Les familles de situations constituent le périmètre du développement de la compétence ; on prend appui sur celles-ci pour élaborer les contextes des Situations d'apprentissage et d'évaluation. Comme elles sont désignées pour être le cadre du développement de la compétence, il est nécessaire que chacune d'entre elles soit travaillée au moins une fois durant la licence.
- **Niveaux de développement de la compétence** : ils sont les paliers à franchir, les seuils à atteindre dans le développement de chaque compétence au terme de la période d'apprentissage visée, à savoir la licence. Il existe trois niveaux de développement - novice, intermédiaire, compétent - correspondant chacun aux niveaux de la licence - L1, L2, L3. Chaque niveau de développement est assorti d'un ensemble d'apprentissages à maîtriser (les apprentissages critiques) et de ressources concourant à leur construction.
- **Portfolio** : Le portfolio est un support personnel de l'étudiant dans lequel il peut déposer des traces, puis les commenter, pour prouver à l'enseignant le développement et l'acquisition de ses compétences. Il existe plusieurs types de portfolio mais dans le cadre de l'approche par compétences, les portfolios utilisés sont :
 - Le portfolio d'évaluation : collection de preuves, sélectionnées et organisées par l'étudiant, de l'atteinte d'un niveau de développement de compétence à un instant déterminé de la formation.
 - Le portfolio d'apprentissage : collection de preuves d'apprentissages enrichie par l'étudiant tout au long de la formation.

- **Référentiel de compétences** : c'est le 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** : elles sont les différents types de savoirs, savoir-faire et attitudes mobilisées par un individu lorsqu'il met en œuvre une compétence. On distingue 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. Une SAÉ peut être un projet, une simulation professionnelle, une étude de cas, une investigation, une expérimentation, etc.

06

Références bibliographiques :

- 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.

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)