



Guide d'auto-évaluation des référentiels de compétences

L'Approche Programme Compétences (APC) a fait, et fait encore, l'objet de nombreuses recherches en sciences de l'éducation. Dans les plus repris on peut citer Jacques Tardif, Jean-Claude Coulet ou encore Guy Le Boterf, pour certains orientés vers la psychologie de l'éducation et pour d'autres vers la didactique professionnelle.

Ces travaux ont proposé des modèles légèrement différents mais surtout un vaste champ lexical assorti parfois de définitions spécifiques heureusement bien souvent complémentaires.

L'APC à Avignon Université

Avignon Université a choisi le modèle proposé par Jacques Tardif, comme l'ensemble des universités françaises, car le plus adapté à notre contexte historiquement plus académique que formation professionnelle. Il y a parfois quelques dissonances lexicales avec l'approche compétences déclinée par France Compétences qui elle est issue du monde de la formation professionnelle. À Avignon Université, nous avons simplifié le modèle afin de mener notre transformation APC dans l'action avec la mise en place des nouvelles maquettes axées sur la formation en compétences et une montée en puissance des aspects de validation des compétences au cours des premières années du contrat.

Les grands principes que nous utiliserons dans notre APC sont les suivants :

- Une compétence est un savoir-agir complexe consistant en une mobilisation et une combinaison efficace de ressources (savoirs, savoir-faire, savoir-être) internes ou externes, dans une famille de situation (contexte d'application) (J. Tardif).
- Il existe plusieurs niveaux de compétences, nous retiendrons :
 - Les compétences visées par une formation : elles sont de haut niveau et les contextes d'application sont généralement des postures professionnelles ou académiques.
 - Les compétences opérationnelles : elles décrivent la résolution de tâches professionnelles ou de maîtrise de méthodologies académiques
 - Les acquis d'apprentissages ou objectifs pédagogiques qui sont plutôt des composants de compétences. Ils sont généralement disciplinaires et représentent la capacité de bon usage des savoir-faire et savoir-être.
 - Les savoir-faire sont la mise en application directe des savoirs.

- Analyse réflexive. C'est la capacité de l'étudiant à comprendre le sens de ses apprentissages et leurs intérêts dans l'acquisition de ses compétences. L'accompagnement de l'étudiant pour développer cette analyse réflexive est indispensable, c'est une des clefs de la réussite de l'APC. Comme les enseignements, les étudiants doivent viser l'acquisition des compétences et ne plus se contenter d'une maîtrise des connaissances et savoir-faire, d'autant plus qu'elle est souvent fort temporaire. Cet accompagnement passe par la mise en place d'une démarche portfolio d'apprentissage qui soutient la prise de conscience de l'acquisition progressive de compétences.
- Certification des compétences. Pour certifier l'acquisition d'une compétence, il faut pouvoir l'observer en action à de multiples reprises. Pour cela, on établit à l'avance les critères que l'on observera et les niveaux attendus pour chacun. La certification des compétences étant une opération coûteuse en temps quand elle n'est pas intimement liée à la formation elle-même, nous proposons à Avignon Université de travailler sur cet aspect pendant les premières années de la mise en place des maquettes en APC. La certification des compétences peut également être basée sur l'analyse réflexive engagée par l'étudiant qui présente lui-même les preuves de sa compétence en utilisant ce qu'il a construit dans son portfolio d'apprentissage.
- Structure des maquettes. Les maquettes restent semestrialisées, composée d'UE qui visent des compétences, elles-même composées d'ECUE qui servent l'acquisition de ces compétences. Chaque UE doit comporter une ou plusieurs occasions de mettre en action la compétence visée au travers d'AMS (activité de mise en situation)

Pour garantir le suivi de ces grands principes, nous vous proposons la grille d'auto-évaluation ci-dessous afin de vous situer dans l'élaboration de vos référentiels de compétences.

Profils de sortie	
La formation vise explicitement les profils de sortie professionnels directs	<input type="text"/>
Les profils de sortie correspondent à des métiers ou des familles de métiers dont les tâches à réaliser sont clairement identifiables	<input type="text"/>
Les profils de sortie professionnels indirects sont réalistes après 2 ou 3 ans d'expérience ou une des formations auxquelles prépare la formation	<input type="text"/>
Les profils de continuité académique ciblent les formations auxquelles prépare la formation (<i>ces profils peuvent être regroupés en un seul profil quand ils nécessitent les mêmes compétences</i>)	<input type="text"/>

Compétences visées par la formation	
<p>Les compétences peuvent être rédigées sous la forme : <i>À l'issue de <u>cette formation</u>, l'étudiant sera capable de "réaliser une action professionnelle" dans "un contexte donné" en respectant "des règles ou des bonnes pratiques "</i></p> <p><i>Ex :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Être capable de mener en autonomie des procédures de justice participative (conciliation, médiation...) dans le cadre juridique français en respectant les intérêts de toutes les parties prenantes</i> - <i>Être capable de piloter un projet international en tenant compte des spécificités culturelles et organisationnelles des différents partenaires</i> - <i>Adopter une posture réflexive sur son parcours académique au regard de son projet personnel de formation en faisant preuve d'esprit critique</i> 	<input type="text"/>
Elles mobilisent plusieurs savoirs, savoir-faire et savoir-être (disciplinaires et/ou transversaux)	<input type="text"/>
Les compétences sont associées à au moins un profil de sortie	<input type="text"/>
Elles se basent sur des connaissances mais ne s'y limitent pas	<input type="text"/>
Elles sont contextualisées	<input type="text"/>
Les compétences sont observables et évaluables dans la réalisation de tâches complexes proposées aux étudiants	<input type="text"/>

Elles sont réalisées en tant que telles et non comme une composante d'une tâche plus large	<input type="text"/>
Les compétences transversales sont intégrées aux compétences disciplinaires	<input type="text"/>

Acquis d'apprentissage (composantes essentielles, capacités, apprentissages critiques, savoirs & savoir-faire)

Les acquis d'apprentissage servent directement une ou plusieurs compétences	<input type="text"/>
<p>Les acquis d'apprentissages se rédigent comme des objectifs pédagogiques. Ils peuvent être écrits sous la forme "à l'issue de <u>cet enseignement</u>, les étudiants seront capables de..."</p> <p><i>Par exemple pour la compétence : "être capable de mener en autonomie des procédures de justice participative (conciliation, médiation...) dans le cadre juridique français en respectant les intérêts de toutes les parties prenantes"</i></p> <p><i>Voici des acquis d'apprentissage possibles :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Maîtriser le vocabulaire juridique en français et/ou en anglais</i> - <i>Produire une argumentation en français et/ou en anglais</i> - <i>Construire une bibliographie au soutien d'une argumentation</i> 	<input type="text"/>
Les acquis sont évaluables et précisent le niveau attendu (objectif et niveau) (éviter les formulations : "améliorer son...", "mieux faire...")	<input type="text"/>
<p>Les acquis transversaux n'ont pas été oubliés, entre autres :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Maîtriser les outils numériques ; - Communiquer dans une langue étrangère ; - S'exprimer à l'oral et à l'écrit en langue française ; - Faire preuve de réflexivité sur son apprentissage ; - Collaborer et travailler en équipe - Mobiliser des compétences informationnelles et organisationnelles 	<input type="text"/>

Vous pouvez trouver également sur le site <https://APUI.univ-avignon.fr> un guide d'auto-évaluation de vos maquettes sur l'aspect APC.

Bibliographie

- Guillemette, F. (2021). L'approche par compétences dans la programmation pédagogique. *Enjeux et société : approches transdisciplinaires*, 8(2), 140-169.
<https://doi.org/10.7202/1078492ar>
- Le Boterf, G. (1998). *Évaluer les compétences Quels jugements ? Quels critères ? Quelles instances ?*, 135(2), 143-151.
- Le Boterf, G. (2018). *Développer et mettre en oeuvre la compétence : Comment investir dans le professionnalisme et les compétences*. Editions Eyrolles.
- Poumay, M., Tardif, J., Georges, F., & Scallon, G. (2017). *Organiser la formation à partir des compétences : Un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur*. De Boeck Supérieur.
- Tardif, J. (2019). Organiser la formation dans une logique de parcours : L'ADN de l'approche par compétences. *Administration & Éducation*, 161(1), 49-54.
<https://doi.org/10.3917/admed.161.0049>