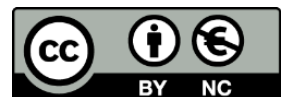


# Mettre en œuvre l'approche par compétences à l'Université Clermont Auvergne

*Livret d'accompagnement à la mise en place de l'approche par compétences (APC) dans les licences, licences professionnelles, et masters de l'Université Clermont Auvergne dans le cadre de l'accréditation de l'offre de formation 2021- 2026*



### **Note de l'auteur**

Ce livret est destiné à ceux d'entre vous qui estimeraient manquer de repères pour mettre en place l'approche par compétences dans leurs cursus de formation. Il complète les informations déjà données dans les fiches formation UCA : pour certains, ces fiches se suffiront à elles-mêmes ; pour d'autres, les consignes resteront obscures et, je l'espère, seront éclaircies grâce à ce document. Il est volontairement très complet et très opérationnel, ce qui pourrait lui conférer un air « prescriptif ». Et pourtant, il a bien pour objectif de vous accompagner, de vous aider dans un projet d'équipe complexe et une période qui ne l'est pas moins et qui nous oblige à revoir nos modalités d'accompagnement. Il est également très dense : attention à l'indigestion ! Une première lecture en survol et une relecture sur un temps plus long, étape après étape, seront probablement plus profitables.

---

# INTRODUCTION

---

## Le contexte national

La notion de compétence est présente dans le texte de cadrage national des formations conduisant à la délivrance des [diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master](#) de 2014, complété en 2018 par l'arrêté relatif au [diplôme de licence](#) et en 2019 celui relatif au [diplôme de licence professionnelle](#). En parallèle, le périmètre de chaque diplôme est fixé nationalement à travers les référentiels de compétences nationaux des fiches du répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) (disponibles sur le site de France compétences : <https://www.certificationprofessionnelle.fr/>).

Les universités s'emparent aujourd'hui de cette notion et notamment des « blocs de connaissances et de compétences », afin de répondre aux attentes réglementaires nationales. Le constat actuel est le suivant : la mise en œuvre de l'approche par compétences dans les formations universitaires reste très hétérogène et peu cadrée au niveau national. Si certaines manifestations sont exclusivement dédiées à ces questions (par exemple les journées nationales de l'innovation pédagogique dans l'enseignement supérieur en janvier 2020 intitulées « L'approche par compétences, un levier pour la transformation pédagogique ? »<sup>1</sup>), le discours qui y est porté et les mises en œuvre présentées ne permettent pas de s'accorder sur une seule et unique manière de mettre en place l'approche par compétences dans l'enseignement supérieur.

## Le contexte local : le mot des Vice-Présidentes Formation et Transformation pédagogique

A l'occasion de la préparation de la nouvelle offre de formation (2021-26), l'UCA, conformément aux cadrages nationaux, souhaite engager une politique de déploiement de l'approche par compétences dans toutes ses formations. Cette démarche répond à des enjeux importants en termes d'insertion des étudiants, d'attractivité des formations, de développement de la formation tout au long de la vie et de transformation pédagogique.

Cette démarche complètera l'important travail effectué précédemment par les équipes pédagogiques sur l'offre de formation licence dans le cadre de la loi ORE, travail ayant abouti à des dispositifs destinés à améliorer la réussite des étudiants de premier cycle. Déployer l'approche par compétences dans la prochaine offre de formation invite les équipes à aller encore plus loin en repensant en profondeur les programmes. Ce processus extrêmement transformant sera long, il demandera beaucoup d'investissement de la part des équipes pédagogiques et générera pendant un certain temps la coexistence de plusieurs systèmes. En effet, il ne sera pas exigé que tous les diplômes de Licences, Licences professionnelles et Masters aient accompli une mutation profonde dès 2021 mais il sera attendu de tous de faire un premier pas, de se mettre en mouvement dans la mise en place de la démarche compétences afin qu'en 2026 la totalité des formations puissent être proposées selon cette approche.

Pour accompagner le travail des équipes pédagogiques dans ce changement de paradigme, l'UCA met à votre disposition le pôle Ingénierie Pédagogique & Production Audiovisuelle (IPPA). Ce dernier vous propose une méthodologie via ce guide, des conseils, des outils, des réunions d'information ou encore des formations en tenant compte du contexte et de la nature de chaque formation.

Nous avons bien conscience de l'importance du travail demandé aux équipes pédagogiques dans un contexte déjà fortement contraint et vous remercions de votre engagement et de votre investissement sans cesse renouvelé au service des étudiants et de l'établissement.

---

<sup>1</sup> Retrouvez toutes les conférences de cette journée à cette adresse : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid145225/journees-nationales-de-l-innovation-pedagogique-dans-l-enseignement-superieur-4eme-edition.html>

## Le cadre théorique

Il nous a semblé primordial de se baser sur un cadre théorique afin de partager une représentation commune de la notion de compétence et de se doter d'un facilitateur méthodologique.

Il existe beaucoup de travaux autour de la notion de compétence en tant que telle. On citera par exemple des auteurs comme Jacques Tardif, Jean-Claude Coulet ou encore Guy Le Boterf, pour certains orientés vers la psychologie de l'éducation et pour d'autres vers les didactiques professionnelles. Le cadre théorique sur lequel l'UCA a choisi de s'appuyer pour accompagner le déploiement des approches par compétences est celui de Jacques Tardif<sup>2</sup>, professeur émérite en éducation à l'Université de Sherbrooke, expert des programmes axés sur le développement des compétences. En effet, le cadre développé par Tardif<sup>3</sup> et complété par Poumay, Tardif et Georges<sup>4</sup> nous semble particulièrement adapté à un contexte universitaire très hétérogène. Il propose notamment une acception très globale de la compétence qui permet de ne pas se perdre dans de longues listes de compétences ; ainsi qu'une méthodologie opérationnelle qui axe non seulement le travail sur la création de référentiels de compétences mais aussi sur la mise en œuvre du référentiel dans la formation, tant dans les enseignements que dans les évaluations.

## A propos de ce livret d'accompagnement

Conçu par le pôle IPPA, ce livret vise à vous aider d'une part à remplir les parties dédiées à la compétence dans les fiches d'intention de l'accréditation de l'offre de formation et d'autre part à mettre en œuvre dans votre cursus de formation l'approche par compétences en accord avec ces fiches. Il est très largement inspiré des auteurs qui s'expriment dans le thème 5 « Comprendre l'APC pour la mettre en œuvre » du MOOC « Se former pour enseigner dans le supérieur »<sup>5</sup>.

L'objectif de ce document est d'apporter des éléments de réponse à vos questions sur l'approche par compétences et quelques conseils suite à nos expériences d'accompagnement déjà effectuées sur le sujet. Nous espérons ce document inspirant et nous avons essayé de le concevoir comme un outil que vous pourrez vous approprier. Vous y trouverez : des éléments méthodologiques, des conseils, des temps de production pour vous et des exemples en annexes. Ce livret a été conçu pour tous les niveaux de diplômes, or les contextes sont bien différents entre une licence générale et un master et notamment sur les tailles de groupes à gérer. Nous vous proposons, dans l'ensemble des informations présentées, de ne retenir que celles qui vous paraissent pertinentes pour votre contexte.

Le domaine de l'approche par compétences possède ses propres études, recherches et donc son propre vocabulaire. Nous avons fait le choix dans ce livret de nommer les notions que nous considérons comme essentielles telles qu'elles le sont par les spécialistes, afin d'éviter toute confusion dans les échanges. Nous avons pris soin d'expliquer et d'exemplifier chacun des termes. Nous espérons le résultat accessible.

Ce livret peut comprendre deux niveaux de lecture qui s'adressent à au moins deux publics :

- Les parties 1 et 2 sont surtout destinées aux responsables de cursus de formation.
- Les parties 3, 4 et 5 sont plutôt destinées aux équipes pédagogiques.

Vous pouvez, en complément de ce livret, solliciter un accompagnement individualisé à la mise en place de l'approche par compétences dans votre cursus de formation en en faisant la demande au Pôle IPPA ([enseigner-autrement@uca.fr](mailto:enseigner-autrement@uca.fr)). Toutes les remarques et tous les partages d'expérience sont les bienvenus pour faire évoluer ce livret : n'hésitez pas à nous en faire part sur [enseigner-autrement@uca.fr](mailto:enseigner-autrement@uca.fr).

Afin de faciliter la lecture, l'écriture inclusive n'est pas utilisée dans ce document.

---

<sup>2</sup> Pour en savoir plus : <https://www.usherbrooke.ca/a-propos/histoire-de-luniversite/professeurs-emerites/liste-des-professeurs-emerites/t/jacques-tardif/>

<sup>3</sup> Tardif, Jacques, *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement*, Montréal, Chenelière éducation, 2006, p. 26-35.

<sup>4</sup> Poumay M., Tardif J., Georges F. (2017), *Organiser la formation à partir des compétences, un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur*, De Boeck supérieur.

<sup>5</sup> Consultable après inscription gratuite sur <https://www.fun-mooc.fr/courses/course-v1:enseignementsup+131001+session03/about>

---

# ELEMENTS GENERAUX

---

## Éléments de définition de l'approche par compétences

Au-delà de l'aspect réglementaire présenté en introduction, l'approche par compétences (APC) est une manière de **conduire une transformation pédagogique** voire même une réforme **au sein d'un cursus de formation**, en procédant par étapes.

L'objectif principal de cette démarche est d'améliorer la réussite des étudiants. Le but est d'amener les étudiants **à mobiliser les savoirs abordés dans la formation dans des situations données** (comme par exemple dans les stages, les séminaires, les études de cas, les projets et mini-projets, les travaux pratiques – lorsque ceux-ci sont problématisés-, les soutenances, etc.). Pour ce faire, l'APC se base sur **un référentiel de compétences**, qui devient la « boussole » pour le programme de formation, que ce soit pour les enseignants ou les étudiants.

## Intérêts de l'approche par compétences

Les principaux intérêts de l'approche par compétences sont les suivants :

- **Mettre les étudiants en situation** dans la formation, les amenant ainsi à mobiliser leurs savoirs, savoir-faire, savoir-être dans des conditions proches de la vie professionnelle et/ou de la vie quotidienne. On les appelle des **situations authentiques**.
- **Articuler les compétences transversales et les compétences métiers/disciplinaires** afin de donner plus de sens aux compétences transversales.
- Inciter les étudiants à **une démarche réflexive** sur leur progression dans le développement des compétences.
- **Procéder à un alignement pédagogique** au niveau du cursus de formation (c'est-à-dire une mise en cohérence des objectifs de formation, des modalités d'enseignement et des modalités d'évaluation).

## Approche par compétences et réussite des étudiants

L'approche par compétences place **l'étudiant au centre des dispositifs de formation**. De ce point de vue, l'APC concourt à soutenir les apprentissages en mettant l'accent sur :

- Un **meilleur engagement des étudiants** : utiliser des situations de la vie professionnelle et/ou de la vie quotidienne permet de contextualiser les apprentissages disciplinaires et de leur donner du sens.
- Des **apprentissages plus durables** : mobiliser les savoirs dans des situations demande à l'étudiant d'activer des connaissances, de les organiser et de les utiliser à bon escient au regard de la situation. L'étudiant, avec l'aide des enseignants, fait des liens entre les connaissances, ce qui lui permet d'ancrer les apprentissages.
- Une **meilleure employabilité** : on peut faire l'hypothèse que les mises en situation systématiques et régulières vont permettre aux étudiants de développer leur autonomie et leurs compétences transversales, ce qui semble être particulièrement recherché par les employeurs aujourd'hui.

## Conseils généraux

1. Il est important de bien s'entendre, au sein de l'équipe pédagogique, sur **ce qu'est une compétence** pour être sûr de se comprendre, de ne pas créer de malentendus.

2. Lorsque l'on met en place une approche par compétences, il est intéressant d'être dans une démarche **d'amélioration de l'existant**.

Faire un état des lieux de la formation et identifier les points que l'équipe pédagogique souhaiterait améliorer peut donner du sens à la mise en place de l'approche par compétences.

### Notre conseil

*Faire un diagnostic de la formation à partir de :*

- *Données existantes (par exemple les évaluations des enseignements et les conseils de perfectionnement).*
- *Nouvelles données (par exemple un tableau de croisement entre UEs et compétences qui permet d'identifier de potentielles lacunes ou redondances dans le programme de formation).*

3. **Se baser sur l'existant** : il existe certainement déjà dans les formations des éléments qui sont dans une approche par compétences ou qui seraient propices à être mis dans une logique APC (vous trouverez des exemples dans les *parties 2 et 3* de ce livret). Il est intéressant de les identifier, de les valoriser et de les travailler en priorité.

4. **Économiser les forces** : dans un contexte de multiples réformes de l'enseignement supérieur, il est important de faire en sorte que le travail engagé dans l'approche par compétences soit le plus profitable possible pour la formation, les équipes pédagogiques et les étudiants. Se lancer dans une réforme complète d'un programme de formation ne serait pas raisonnable. Il apparaît donc judicieux de :

- Concentrer les efforts sur quelques éléments d'amélioration, **faire des choix, prioriser** en fonction des besoins de chaque diplôme.
- **Procéder par étapes**. Par exemple : travailler sur une ou deux compétences avant de mettre en place la totalité du référentiel, concevoir quelques évaluations par compétence puis étendre le dispositif ou encore mêler compétences transversales et compétences disciplinaires dans une ou deux évaluations.
- Mettre en place de **petites transformations**, qui sont **facilement opérationnelles**.

5. **Expérimenter des mises en œuvre** : essayer de mettre en place ou de faire évoluer des situations propices au développement de la compétence (que ce soit dans les enseignements ou dans les évaluations), les évaluer et les améliorer. Accepter que ce ne soit pas parfait tout de suite.

6. Centrer la réflexion de transformation pédagogique sur **les étudiants et les apprentissages**, en rendant par exemple l'étudiant actif.

7. **Travailler en équipe pédagogique** pour créer du lien entre les enseignements au sein des diplômes. Veiller à ce que tout le monde soit informé et/ou participe à la démarche au fur et à mesure. Tout le monde, ou quasiment, devra, à un moment donné, évaluer la compétence : il faut donc que la démarche soit comprise par le plus grand nombre et que chacun se sente dans la capacité de réaliser ce qui lui est demandé.

8. Il est important de penser également à **intégrer des étudiants et des personnels techniques et administratifs** (personnels de scolarité, gestionnaires d'emplois du temps, techniciens d'enseignement) dans les groupes de travail et/ ou de communiquer régulièrement sur la démarche en cours. Etre le plus transparent possible et recueillir l'avis de chacun facilitera la mise en œuvre de la démarche. C'est également vrai avec les **professionnels, les futurs employeurs** en rapport avec le diplôme (lorsqu'il y en a) et les services universitaires en appui à la formation (comme par exemple les services d'orientation et d'insertion professionnelle).

## Les différentes étapes de l'approche par compétences

Ci-dessous, nous vous présentons les différentes étapes<sup>6</sup> qui permettent de mettre en place une APC.

1. Définir un référentiel de compétences
2. Construire le parcours de formation
3. Mettre en place des situations d'apprentissage et d'évaluation
4. Evaluer en approche par compétences

Ces éléments méthodologiques sont présentés dans ce livret dans un ordre que nous pensons être le plus propice à la mise en place de la démarche compétences mais il est important de les considérer comme des points de repère et de les contextualiser à vos parcours de formation : commencez par l'étape qui vous semble la plus pertinente pour vous, approfondissez certaines étapes et moins d'autres selon vos besoins, etc.

### Notre conseil

*Il est possible, si vous le souhaitez, d'ajouter une étape préliminaire à la démarche. Vous pouvez construire un « **document cadre** » pour votre formation, dans lequel vous décrivez les défis liés à votre champ d'action et/ou aux métiers ciblés par votre formation, les valeurs véhiculées par votre formation, ou encore les principes pédagogiques qui sont mis en œuvre.*

---

<sup>6</sup> Vous trouverez en annexe 1 un tableau récapitulatif des étapes, leurs objectifs et l'endroit où elles figurent dans la fiche d'intention UCA de l'accréditation de l'offre de formation afin de faciliter votre appropriation.

# 1. DEFINIR UN REFERENTIEL DE COMPETENCES

Cf. 4-A et 4-B – Fiche d'intention de licence générale UCA – Contrat 2021-2026

Cf. 7-A et 7-B – Fiche d'intention de licence professionnelle UCA – Contrat 2021-2026

Cf. 8-A et 8-B – Fiche d'intention de master UCA – Contrat 2021-2026

Il est nécessaire de construire un référentiel de compétences dans le cadre de l'approche par compétences.

Le référentiel donne un **périmètre et une structure pour le programme de la formation.**

## Notre conseil

*Il est conseillé de construire son propre référentiel pour le faire correspondre au maximum aux spécificités locales du diplôme et notamment mettre en avant ce qui paraîtra essentiel à l'équipe pédagogique.*

*Une des manières de s'organiser pour concevoir ce référentiel est de travailler en équipe restreinte puis de procéder à des validations régulières avec l'équipe pédagogique complète lors d'étapes de travail « jalon ».*

## Le référentiel de compétences

Un référentiel de compétences est une liste de plusieurs compétences qui décrit ce à quoi ressemble le diplômé à l'issue de la formation : la **vision du diplômé.**


## Notre conseil

*Vous pouvez répondre à la question : quelles sont les compétences que nous souhaitons que nos diplômés aient à la fin de leur cursus de formation ? que sauront-ils ? que sauront-ils faire ?*

Un référentiel de compétences qui répond à la définition de la compétence ci-dessous ne contient pas plus de 6 compétences : cela permet d'aller à l'essentiel et facilite la lisibilité du programme par les étudiants. Cela nécessite par conséquent d'opérer des **regroupements** afin de ne pas morceler les apprentissages.

 Exemple du référentiel de compétences de la licence d'Histoire de l'Université de Lille (travail en cours)

- Interpréter le matériau historique en fonction des représentations de ceux qui l'ont produit
- Exploiter des sources historiques et des productions scientifiques
- Exprimer et transmettre un contenu historique à l'écrit et à l'oral

Vous trouverez des exemples de référentiels de compétences dans différents domaines en  Annexe 2 de ce livret.

## La notion de compétence

### Une compétence, c'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 ». (Tardif, 2006)<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Tardif, Jacques (2006). *L'évaluation des compétences, documenter le parcours de développement*. p. 22.



Les éléments à retenir :

<b>Savoir agir</b>	La compétence suppose de mettre l'étudiant en <u>action</u> . La compétence se construit et se développe à travers des actions concrétisées par des réalisations, des productions.
<b>Complexe</b>	La compétence nécessite de prendre en compte un <u>ensemble</u> de ressources utiles à l'action ( <u>plusieurs</u> savoirs, savoir-faire, savoir être)
<b>Ressources</b>	Les ressources reposent sur des <u>savoirs</u> (savoirs empiriques et/ou académiques), des <u>savoir-faire</u> (connaissances procédurales), des <u>savoir-être</u> (qualités avec lesquelles on réagit dans un environnement donné). Les compétences sont ainsi ancrées sur des connaissances, des savoirs. Peut également s'ajouter le <u>savoir-devenir</u> (capacité à se projeter).
<b>Situation</b>	Les compétences d'un individu s'expriment dans un <u>contexte</u> . On est compétent dans une situation donnée, pour résoudre un problème donné.

## Compétence et savoir-faire

Il est important de bien faire la différence entre une compétence et un savoir-faire afin de ne pas créer la confusion dans les échanges.

Un savoir-faire est un processus automatisable, que nous sommes capables de réaliser sans en avoir conscience, c'est procédural.

La compétence est un processus conscient, qui demande de réfléchir, qui n'est pas automatisable.

### Notre conseil

*Lorsque vous aurez écrit vos compétences, prenez le temps de vérifier que vous avez bien écrit des compétences et non des savoir-faire.*

## Comment formuler une compétence ?

Une compétence répond au cadre suivant. Elle :

- Commence par un verbe d'action englobant
- Est complétée par un complément qui explicite le contexte
- Se situe au niveau du cursus de formation (la mention de diplôme)<sup>8</sup>
- Est centrée sur l'individu (l'étudiant)

### Notre conseil

*Il est préférable d'éviter les verbes de type maîtriser / connaître / comprendre / savoir, qui, par définition, ne font pas référence à des savoir-agir complexes.*

*Pour vous inspirer, vous pouvez par exemple vous appuyer sur les missions confiées aux étudiants en stage ou pour un premier emploi, ou encore sur des fiches métiers, des référentiels de compétences existants, les fiches RNCP, etc.*

### Exemple de compétences de l'Université de La Rochelle (travail non exhaustif)

- Sciences : Concevoir une démarche expérimentale
- Informatique :
  - Développer un logiciel
  - Modéliser et construire un système
  - Administrer des systèmes et réseaux

Vous trouverez des exemples de compétences dans différents domaines en  **Annexe 2** de ce livret.

<sup>8</sup> Pour les masters qui proposeraient des parcours développant des compétences très différentes, il est possible d'avoir une compétence spécifique à chaque parcours, les autres devant être communes à tous les parcours. Dans les autres cas, il est possible de décliner des niveaux de développement et des attendus et/ou des composantes essentielles différents pour une même compétence en fonction des parcours (cf suite du document pour l'explication de ces notions)

# Référentiel de compétences et fiches RNCP

Si vous consultez la fiche RNCP de votre diplôme, vous remarquerez que les « compétences » des fiches RNCP ne répondent pas, ou très rarement, à la définition que nous venons de présenter.

Pour autant, le périmètre décrit dans la fiche RNCP est bien celui auquel votre diplôme doit répondre<sup>9</sup>.

## Notre conseil

*Si vous souhaitez comparer votre périmètre avec celui de la fiche RNCP, voici une clé de lecture : nous considérons qu'une compétence, telle qu'elle a été décrite précédemment, correspond à un bloc de compétences de la fiche RNCP.*

Cette fiche peut donc être une base de travail pour la construction de votre référentiel si vous le souhaitez (vous devez au moins en prendre connaissance), mais il faudra vous l'approprier. Nous attirons votre attention sur le fait que les compétences transversales (comme par exemple le numérique, l'expression et communication écrite et orale) sont isolées et sont identiques pour toutes les mentions d'un même niveau de diplôme. Nous pensons au contraire que, un des intérêts de la démarche compétence, est d'intégrer les aspects transversaux dans les compétences disciplinaires.



## A vous de jouer

*Cf. 4-A – Fiche d'intention de licence générale UCA – Contrat 2021-2026*

*Cf. 7-A – Fiche d'intention de licence professionnelle UCA – Contrat 2021-2026*

*Cf. 8-A – Fiche d'intention de master UCA – Contrat 2021-2026*

*Ecrivez les 5/6/7 compétences de votre diplôme.*

*Avez-vous tous, au sein de l'équipe pédagogique, les mêmes représentations pour chacune des compétences ? (vous pouvez, si vous le souhaitez, formaliser ces éléments)*

## Les conditions de mise en œuvre de la compétence

Pour mettre en œuvre les compétences définies dans l'étape précédente, les étudiants ont besoin des ressources (savoirs, savoir-faire, savoir-être) qui leur sont reliées. Mais cela ne suffit pas, cela ne montre pas que les étudiants seront capables de mobiliser ces ressources dans une situation donnée. Un des moyens de **rendre les compétences opérationnelles**, est de définir des **critères d'exigence, de qualité**, des conditions de mise en œuvre des compétences, appelés des « **composantes essentielles** ».

## Qu'est-ce qu'une composante essentielle ?

Les composantes essentielles caractérisent la façon dont doit **idéalement** être mise en œuvre la compétence. Elles participent à l'**évaluation des compétences** (cf. partie 4).

Elles sont regroupées en 4 catégories et informent notamment sur :

- **La qualité du résultat obtenu** : le résultat obtenu par l'étudiant dans la mise en œuvre de la compétence est-il à la hauteur des attendus dans la situation donnée ?
- **La qualité de la démarche** : la démarche que l'étudiant a mise en œuvre pour obtenir ce résultat est-elle cohérente et adaptée à la situation donnée ?

## Notre conseil

*Il est indispensable, pour chaque compétence, d'avoir des composantes essentielles qui informent sur la qualité du résultat et de la démarche.*

*Les catégories de respect des règles et de qualité de la communication sont*

<sup>9</sup> Pour les diplômes donnant lieu à de nombreuses validations des acquis de l'expérience (VAE), veiller à produire une grille de correspondance entre votre référentiel de compétences et les blocs de la fiche RNCP.

- **Le respect des règles** : dans la démarche, l'étudiant a-t-il respecté les normes, les règles (déontologiques, juridiques, sociétales, environnementales...) qui régissent la situation ?
- **La qualité des relations aux autres protagonistes** : l'étudiant a-t-il mis en œuvre une communication adaptée à la situation ?

*facultatifs mais conseillés, en fonction de la situation.*

## Comment formuler une composante essentielle ?

Les composantes essentielles répondent au cadre suivant. Elles :

- Sont rattachées à une compétence
- Sont rédigées sous forme d'un gérondif
- Sont au nombre de 4/5 par compétence
- Doivent être évaluables
- Sont non compensables
- Répondent à la question : quelles sont les qualités essentielles que doivent démontrer les compétences, qualités sans lesquelles l'étudiant aura, certes, agi mais ses actions ne seront pas recevables (par exemple : non efficaces, dangereuses ou éthiquement inacceptables) ?

### Notre conseil

*Ce sont dans les composantes essentielles que l'on peut retrouver la dimension transversale des compétences.*

*Les compétences transversales sont souvent « l'affaire de tous » mais au final deviennent « l'affaire de personne ».*


*Les faire figurer en critère qualité d'une compétence permet de les articuler directement avec des aspects disciplinaires et de faire en sorte qu'enseignants et étudiants s'en emparent.*

### Exemple de composantes essentielles d'une compétence du logopède<sup>10</sup> de l'Université de Liège

Compétence : Evaluer un patient au niveau logopédique

Composantes essentielles :

- En l'abordant dans sa globalité
- En tenant compte de la plainte initiale ainsi que des indications et prescriptions médicales

Vous trouverez des exemples de composantes essentielles dans différents domaines en  Annexe 3 de ce livret.



### A vous de jouer

*Cf. 4-B – Fiche d'intention de licence générale UCA – Contrat 2021-2026*

*Cf. 7-B – Fiche d'intention de licence professionnelle UCA – Contrat 2021-2026*

*Cf. 8-B – Fiche d'intention de master UCA – Contrat 2021-2026*

*Ecrivez les 4/5 composantes essentielles pour chacune des compétences.*

*Vérifiez que les composantes essentielles sont évaluable.*

<sup>10</sup> Orthophoniste

## 2. CONSTRUIRE LE PARCOURS DE FORMATION

Cf. 4-C et 4-D – Fiche d'intention de licence générale UCA – Contrat 2021-2026  
Cf. 7-C et 7-D – Fiche d'intention de licence professionnelle UCA – Contrat 2021-2026  
Cf. 8-C et 8-D – Fiche d'intention de master UCA – Contrat 2021-2026

Les compétences et les composantes essentielles présentées précédemment délimitent le périmètre de la formation et constituent une structure pour le programme. Il s'agit maintenant de répondre à la question : Comment les compétences vont-elles se **développer tout au long d'un parcours de formation** ?

### Des niveaux de développement des compétences

Le référentiel de compétences fait état de peu de compétences (5 à 6 en tout). Elles vont donc se développer sur plusieurs années, tout au long du cursus. Afin de jalonner la progression, il est nécessaire de définir des « **niveaux de développement** » pour chacune des compétences.

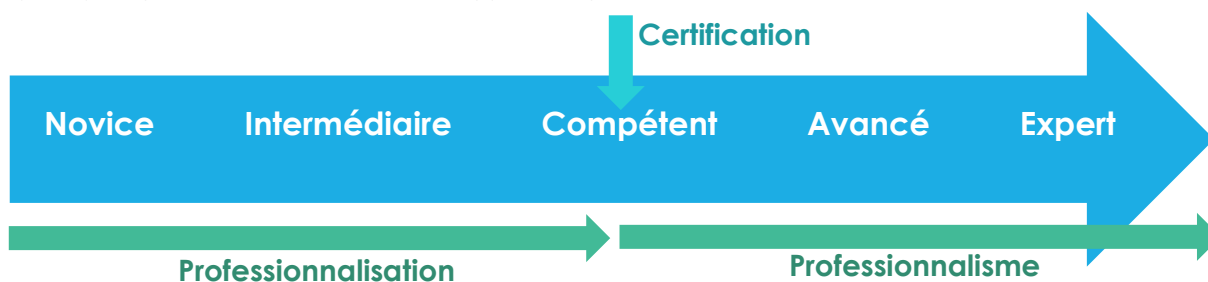
#### Qu'est-ce qu'un niveau de développement ?

Les niveaux de développement sont des **étapes dans le développement** de chacune des compétences pour atteindre le niveau visé à la fin du diplôme. Ces niveaux de développement permettent d'**organiser une progression** dans le développement de la compétence et, dans un second temps, de **planifier cette progression** dans le temps : Que peut-on demander à un étudiant de deuxième année de licence ? de master ?

#### Notre conseil

*Il est conseillé d'envisager tous les niveaux de développement, même les moins élevés, avec une forme de complexité pour l'étudiant. Le fait d'uniquement maîtriser des connaissances par exemple ne relève pas du domaine de la compétence.*

Faucher (2009)<sup>11</sup> représente l'échelle de développement professionnel de la manière suivante :



L'échelle proposée pour l'UCA est :

- « Novice, Intermédiaire, Compétent » pour la Licence
- « Confirmé, Efficient » pour le Master.

On considère qu'on ne devient « Expert » qu'après une expérience professionnelle conséquente.

#### Notre conseil

*Il est à noter qu'un niveau de développement de la compétence n'est pas forcément équivalent à une année de diplôme.*

<sup>11</sup> Dans Poumay M., Tardif J., Georges F. (2017), *Organiser la formation à partir des compétences, un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur*, De Boeck supérieur.

## Comment formuler un niveau de développement ?

Vous pouvez vous contenter d'utiliser les intitulés génériques des niveaux comme définis ci-dessus (novice, intermédiaire, compétent, etc.). Si vous souhaitez aller plus loin, vous pouvez **rédiger des intitulés spécifiques à votre formation pour rendre les différents niveaux plus explicites**. Il s'agit alors de définir **le rôle, la fonction, la posture ou la responsabilité attendu(e) de l'étudiant** pour chacun des niveaux et pour chaque compétence.

Vous utiliserez un verbe d'action et un **complément**.

Ce qui va distinguer deux niveaux, c'est la complexité et la part d'autonomie de l'étudiant. L'augmentation de la complexité à travers les différents niveaux peut par exemple se faire par :

- un nombre croissant de protagonistes à prendre en compte,
- des paramètres de plus en plus nombreux,
- une envergure de la tâche de plus en plus grande,
- etc.

### Notre conseil

*Nous vous conseillons de partir du niveau de développement le plus élevé de la compétence et de redescendre au niveau le plus bas.*

### Exemple de niveaux de développement d'une compétence de l'ingénieur TPE au service des territoires - ENTPE

Compétence : Modéliser les phénomènes et systèmes complexes

Niveaux de développement :

- *Novice* : Mise en œuvre d'une démarche de modélisation
- *Intermédiaire* : Evolution d'une démarche de modélisation
- *Compétent* : Conception d'une démarche de modélisation

Vous trouverez des exemples de niveaux de développement dans différents domaines en  *Annexe 4* de ce livret.



### A vous de jouer (facultatif)

*Cf. 4-C – Fiche d'intention de licence générale UCA – Contrat 2021-2026*

*Cf. 7-C – Fiche d'intention de licence professionnelle UCA – Contrat 2021-2026*

*Cf. 8-C – Fiche d'intention de master UCA – Contrat 2021-2026*

*Ecrivez les niveaux de développement pour chacune des compétences.*

## Les attendus en termes d'apprentissage

Il est maintenant temps de faire le **lien entre apprentissages et compétence**. Résumons les étapes précédentes : la compétence se développe en respectant des critères d'exigence (*les composantes essentielles*), en suivant une progression sous forme d'étapes (*les niveaux de développement*) et en se basant sur des apprentissages : ce sont les « **apprentissages critiques** ». Ils sont appelés « critiques » car ce sont des apprentissages incontournables et ils sont rattachés à un niveau de développement de la compétence. Ils décrivent ce que l'étudiant doit effectivement maîtriser pour passer d'un niveau de développement à un autre.

### Notre conseil

*Les apprentissages critiques sont généralement les apprentissages qui sont les plus difficiles à maîtriser et à mettre en œuvre pour vos étudiants.*

*Vous pouvez les identifier en vous posant la question : quels sont les apprentissages qui entraînent chez les étudiants des changements permanents dans leurs représentations du domaine étudié ?*

## Comment formuler les apprentissages critiques ?

Les apprentissages critiques répondent au cadre suivant :

- Il suffit de 2/3/4 apprentissages critiques par niveau de développement, **une dizaine** en tout pour une compétence.
- C'est un assemblage de plusieurs ressources (savoirs, savoir-faire, savoir-être) et pas une simple ressource.
- On peut y trouver des concepts pluridisciplinaires.
- Ils ne sont pas compensables.


 Exemple d'apprentissages critiques du Master Tourisme, Université Paris Est

*Compétence* : Fédérer les complémentarités dans un groupe projet

*Situation* : Coopération dans un groupe de travail

*Apprentissages critiques* :

- Se positionner dans un groupe, écouter, conseiller
- Etre force de proposition
- Gérer les interdépendances
- Maîtriser une autre langue que le français et l'anglais

Vous trouverez des exemples d'apprentissages critiques dans différents domaines en  *Annexe 5* de ce livret.



### A vous de jouer

*Cf. 4-C – Fiche d'intention de licence générale UCA – Contrat 2021-2026*

*Cf. 7-C – Fiche d'intention de licence professionnelle UCA – Contrat 2021-2026*

*Cf. 8-C – Fiche d'intention de master UCA – Contrat 2021-2026*

*Ecrivez les apprentissages critiques pour chaque niveau de développement de chacune des compétences.*

## Une matrice compétences / semestres / unités d'enseignement (UE)

Il s'agit à présent d'articuler ce référentiel de compétences avec la structure des diplômes. On peut considérer deux étapes :

1. La **répartition des niveaux de développement des compétences au sein des semestres** : quand développe-t-on et évalue-t-on quel niveau de compétence ?<sup>12</sup>
2. Le **rattachement des UE aux compétences** : quelles UE vont soutenir le développement et l'évaluation de quel niveau de compétence ?



### Notre conseil

*Vous pouvez vous baser sur toute la documentation que vous possédez dans vos cursus de formation pour alimenter cette étape comme par exemple des fiches UE et/ou des syllabus de cours.*

## La répartition sur les années d'étude

Il est nécessaire d'organiser dans le temps le développement et l'évaluation des différents niveaux de développement de chacune des compétences. Il s'agit de **choisir une modalité d'organisation sur les**



### Notre conseil

*Nous vous conseillons de faire simple afin de ne pas construire une structure qui serait*

<sup>12</sup> Afin de faciliter la mise en œuvre en licence générale et notamment pour les mentions de licence dont la première année est organisée en portails, l'approche par compétences peut être envisagée uniquement à partir du semestre 3.

**semestres** de votre formation : les compétences seront-elles travaillées **simultanément** ou **chronologiquement** ? certaines compétences devront-elles être commencées au début ou au milieu du cursus de formation ? est-ce que certains niveaux de développement de la compétence nécessiteront d'être travaillés sur une **période plus longue ou plus courte** (un semestre) que l'année universitaire ?

*ensuite trop complexe à mettre en œuvre d'un point de vue organisationnel.*

## La correspondance entre les UE de la maquette et les niveaux de développement des compétences

Pour identifier les UE qui seront les plus à même de soutenir le développement et l'évaluation de compétences, nous vous conseillons de faire un état des lieux des UE existantes dans votre maquette, de leurs modalités d'enseignement et de leurs modalités d'évaluation. Vous pouvez vous appuyer sur les questions suivantes :

- Quelles sont les UE qui mettent en place des **situations authentiques complexes** ? (par exemple : projets – de préférence interdisciplinaire-, stages, TP problématisés, rédactions d'articles, etc.)
- Quelles sont les UE qui présentent des **méthodes d'enseignement actives** ? (par exemple : études de cas, résolution de problèmes, travaux de groupes problématisés, soutenances/exposés, etc.)
- Pour chacune de ces UE, **à quelle(s) compétence(s) et à quel niveau de développement de la compétence** concourent-elles ?

Vous allez ainsi identifier les UE qui pourront figurer dans la matrice. Si vous le souhaitez, vous pourrez les catégoriser en distinguant :

- les UE qui entrent complètement dans une logique de développement et d'évaluation de la compétence (qui répondent à tous les critères présentés ci-dessus),
- les UE qui entrent partiellement dans une logique de développement de la compétence (qui répondent à certains critères présentés ci-dessus) et qui nécessiteraient des ajustements.

### Notre conseil

*La matrice ne doit faire figurer que les UE qui concourent le plus significativement au développement de la compétence, ne cherchez pas à faire figurer toutes les UE de votre cursus de formation.*

### Quelques exemples

Voici quelques exemples de ce qui pourrait caractériser les UE d'un cursus en approche par compétences :

- Des situations authentiques complexes (on peut par exemple faire évoluer certaines mises en situation existantes comme celles citées plus haut : projets, stages, rédactions d'articles, TP problématisés, etc.)
- Des évaluations, prenant en compte la compétence, partagées par plusieurs UE (pluridisciplinaires et/ou qui articulent disciplinaire et transversale)
- Des mises en situation communes à plusieurs UE (pluridisciplinaires et/ou qui articulent disciplinaire et transversale)
- La présence d'un portfolio dans la formation
- Etc.





## A vous de jouer

Cf. 4-D – Fiche d'intention de licence générale UCA – Contrat 2021-2026

Cf. 7-D – Fiche d'intention de licence professionnelle UCA – Contrat 2021-2026

Cf. 8-D – Fiche d'intention de master UCA – Contrat 2021-2026

Remplissez la matrice qui croise les compétences avec les semestres et faites figurer les UE

## La notion de blocs de connaissances et de compétences

Un bloc de connaissances et de compétences est « *un ensemble homogène et cohérent de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées* »<sup>13</sup>(p.2). Les compétences définies au sein d'une mention de diplôme national sont donc regroupées en **blocs de connaissances et de compétences**. D'autre part, « *un bloc relève d'une problématique de certification. C'est une partie de diplôme que l'on atteste avec ce que cela comporte d'évaluation de compétences* »<sup>11</sup>(p.2). Les **blocs doivent donc être évalués**.

### Notre conseil

Comme précisé dans la section « *Référentiel de compétences et fiches RNCP* » en page 8 de ce livret, nous considérons qu'une compétence, telle qu'elle a été décrite précédemment, correspond à un bloc de connaissances et de compétences tel que mentionné dans les fiches RNCP.

Les blocs « *vont progressivement devenir les unités de référence pour la mobilité professionnelle ou les passerelles entre systèmes de formation et de certification* »<sup>11</sup>(p.5).

En ce qui concerne la structure de la maquette, les UE sont généralement regroupées par proximité disciplinaire mais elles peuvent aussi **se regrouper parce qu'elles contribuent à un niveau de développement de la compétence**. Elles peuvent, à ce titre, constituer des **blocs dont le point d'entrée est le niveau de développement d'une compétence**. Nous rappelons que, dans une logique par compétences, les **blocs ne se compensent pas**.

Il est important de noter que, **pendant cette période de transition**, il est possible de définir des règles de compensation qui sont décrites dans les modalités de contrôle des connaissances et des compétences, comme précisé dans le cadrage UCA de l'offre de formation 2021-2026. Dans ce contexte, des blocs peuvent se compenser totalement ou de manière asymétrique. Dans le cadre de la démarche compétence, il pourrait être intéressant de tendre, sur les années de diplomation (L3, M2, LP par exemple), à des blocs non compensables.

<sup>13</sup> Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. *Réponses aux questions sur la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Blocs de compétences*. Juin 2019. Consulté sur : [https://services.dgesip.fr/fichiers/20190628\\_FAQ\\_BLOCS\\_valide\\_cab.pdf](https://services.dgesip.fr/fichiers/20190628_FAQ_BLOCS_valide_cab.pdf)  
Livret d'accompagnement « Mettre en place l'Approche par Compétences à l'UCA » – Mai 2020



# 3. METTRE EN PLACE DES SITUATIONS D'APPRENTISSAGE ET D'ÉVALUATION

Cf. 4-E – Fiche d'intention de licence générale UCA – Contrat 2021-2026  
Cf. 7-E – Fiche d'intention de licence professionnelle UCA – Contrat 2021-2026  
Cf. 8-E – Fiche d'intention de master UCA – Contrat 2021-2026

Depuis le début de ce document, nous parlons de mises en situation, de situations authentiques, de situations complexes. Prenons un moment pour expliciter ces notions.

La compétence étant un savoir-agir, il est nécessaire d'identifier ou de créer des **contextes propices à son développement et à son évaluation**. On appelle ces lieux des **situations d'apprentissage et d'évaluation (SAE)**.

## Notre conseil

*Commencer à réfléchir aux situations tôt dans la démarche, c'est la garantie de ne pas créer un référentiel « sur étagère », qui resterait uniquement un document de communication sur la formation mais qui ne s'articulerait pas avec les enseignements de la formation.*

*Vous pouvez partir de l'existant en faisant une liste des situations authentiques complexes qui figurent dans votre diplôme.*

## Les situations d'apprentissage et d'évaluation

### Quelques éléments de définition

Une situation d'apprentissage et d'évaluation (SAE) propice au développement et à l'évaluation des compétences est :

- **Réaliste** : elle simule une situation que l'on pourrait rencontrer dans la vie professionnelle ou quotidienne. En cela, elle est considérée comme étant « authentique ».
- **Complexe** : elle se base sur une problématique à résoudre (qui nécessitera donc un processus d'analyse de la part de l'étudiant) et plusieurs démarches et résultats sont possibles pour résoudre cette problématique.
- Elle demande une **réalisation** de la part de l'étudiant (pas seulement dire, répéter, reproduire ou apporter une réponse toute faite mais construire quelque chose de nouveau face à une situation inédite).

#### Quelques exemples

Voici quelques exemples de mises en situation :

- Stage, Soutenance
- [Approche par problèmes](#)
- [Etude de cas](#)
- Présentation (exposés, séminaires, etc.)
- [Pédagogie par projet](#)
- Rédaction d'articles
- TP problématisé
- Etc.

## Ce qui fait une « bonne » situation d'apprentissage et d'évaluation

Comment savoir si ma mise en situation est propice à soutenir le développement et l'évaluation d'une compétence ? Voici quelques éléments qui peuvent vous aider à répondre à cette question :

- La mise en situation est reliée à un niveau de développement d'une compétence (elle gagne donc en difficulté tout au long du cursus).
- Elle est authentique.
- Elle est concrète, elle demande la production d'une réalisation tangible, d'un livrable.
- Les ressources nécessaires à sa résolution ont été identifiées.
- L'étudiant a besoin d'être autonome dans la résolution du problème.
- Il y a plusieurs manières de faire, plusieurs démarches possibles pour produire un résultat.
- L'étudiant doit faire appel à plusieurs ressources (savoirs, savoir-faire, savoir-être) et les combiner pour produire un résultat.
- Idéalement, elle est pluridisciplinaire.

### Notre conseil

*On peut imaginer une mise en situation :*

- par niveau de développement de chacune des compétences
- OU par UE qui soutient un niveau de développement d'une compétence
- OU par semestre si la mise en situation est transdisciplinaire

*La question à se poser est : aurons-nous assez d'occasions pour pouvoir évaluer la compétence et déclarer l'étudiant compétent ou non ?*

### Exemple de document

Vous trouverez un exemple de gabarit de situation d'apprentissage et d'évaluation en  Annexe 6 de ce livret.

## La démarche réflexive et le portfolio

Les mises en situation que nous venons de présenter ne sont pas seulement utiles au développement et à l'évaluation des niveaux de compétences, elles sont également idéales pour **amener l'étudiant à s'interroger sur le développement de ses compétences**. En effet, il est important que l'étudiant participe activement à sa progression, qu'il soit capable de la comprendre, de la réguler.

### Notre conseil

*La démarche réflexive permet aux étudiants de s'approprier la démarche par compétences. Le portfolio est un moyen de formaliser cette prise de recul.*

## Qu'est-ce qu'un portfolio en apprentissage et évaluation ?

Un portfolio est un espace privé de l'étudiant qui regroupe un **ensemble de traces de développement de ses compétences**. Les traces sont organisées et sélectionnées par l'étudiant pour **rendre compte du développement de ses compétences** au cours du temps. Elles sont **commentées** par des textes produits par l'étudiant qui expliquent et interprètent les traces. L'ensemble de ces matériaux peut être soumis à **l'évaluation** d'un ou plusieurs enseignants.

## Comment mettre en place un portfolio ?

Si vous décidez de mettre en place une démarche portfolio dans votre formation, il est important de prévoir d'**accompagner les étudiants** à la constitution et l'alimentation de leur portfolio. L'engagement des étudiants dans une démarche réflexive n'est pas naturel et il est

### Notre conseil

*Il est possible de proposer aux étudiants des séances de travail qui leur permettent de*

conseillé de leur fournir des **consignes précises** sur ce qui est attendu et, dans l'idéal, leur permettre de **consulter des exemples**, sans que ces derniers soient perçus comme des modèles.

Les étudiants doivent disposer, dans leur formation, de **productions pour alimenter leur portfolio**. Les mises en situation que nous avons évoquées précédemment sont évidemment des lieux très riches pour le portfolio. Les étudiants disposent de productions qui peuvent figurer comme des traces de portfolio. Puis ils peuvent **commenter les traces** en répondant à des questions du type : *qu'ai-je appris et/ou qu'ai-je mobilisé comme ressources ? ai-je démontré tous les critères d'évaluation ? pourquoi ai-je fait ces choix ? si je devais le refaire, que referais-je différemment ?*

D'autre part, le portfolio est un moyen qui permet d'apprécier **l'implication individuelle** d'un étudiant au sein d'un travail de groupe, notamment si on lui demande d'explicitier son apport au groupe dans les commentaires.

*faire le point avec leurs enseignants ou avec des tuteurs sur l'évolution de leur portfolio.*

### Notre conseil

*Il peut y avoir un portfolio par mise en situation ou par compétence, en fonction des besoins ; tout en restant lisible pour l'étudiant.*

## Quel outil numérique pour un e-portfolio ?

Bien qu'il ne soit évidemment pas obligatoire d'utiliser un outil numérique pour le portfolio et/ou un outil qui soit spécifiquement conçu pour accueillir des portfolios, vous pouvez avoir besoin de plus d'information sur ce point.

La question d'un outil numérique dédié pour le portfolio n'est aujourd'hui pas tranchée à l'UCA ; elle ne l'est pas non plus au niveau national. Tous les outils actuellement proposés engagent les étudiants dans des environnements numériques assez complexes. Le Pôle IPPA a mis certains de ces outils en test localement (le module « Référentiel » de Moodle, Mahara). Nous espérons pouvoir vous fournir des réponses sur ce point.

### Notre conseil

*Certaines équipes pédagogiques à l'UCA ont mis en place une démarche portfolio avec l'outil « Devoirs » dans Moodle. Des partages d'expériences peuvent être mis en place si besoin.*

*N'hésitez pas à prendre contact avec nous sur [enseigner-autrement@uca.fr](mailto:enseigner-autrement@uca.fr) si vous avez des besoins particuliers sur ce domaine.*



### A vous de jouer

*Cf. 4-E – Fiche d'intention de licence générale UCA – Contrat 2021-2026*

*Cf. 7-E – Fiche d'intention de licence professionnelle UCA – Contrat 2021-2026*

*Cf. 8-E – Fiche d'intention de master UCA – Contrat 2021-2026*

*Décrivez la démarche réflexive que vous souhaitez mettre en place dans votre cursus de formation.*

## 4. EVALUER EN APPROCHE PAR COMPETENCES

*Cf. 5-B – Fiche d'intention de licence générale UCA – Contrat 2021-2026*  
*Cf. 8-B – Fiche d'intention de licence professionnelle UCA – Contrat 2021-2026*  
*Cf. 9-B – Fiche d'intention de master UCA – Contrat 2021-2026*

Il est maintenant temps de conclure en abordant le sujet de l'évaluation des compétences. Vous aurez compris, à ce stade, que l'évaluation des compétences va se concentrer sur **ce que l'étudiant fait de ses connaissances, de ses savoir-faire et de ses savoir-être dans une situation donnée** et non pas uniquement sur ce que l'étudiant sait. L'évaluation des compétences apporte donc des informations supplémentaires à l'évaluation des connaissances.

L'évaluation se fait :

- Pour chaque **niveau de développement** de chacune des compétences
- A travers les **situations d'apprentissage et d'évaluation** présentées dans la *partie 3* de ce livret
- Et/ou à travers la **soutenance du portfolio** en fin d'année ou de cursus

### Notre conseil

*Dans une logique d'approche par compétences, c'est à l'étudiant d'amener la preuve de sa compétence.*

*Il est conseillé d'entraîner vos étudiants aux évaluations de fin d'année grâce à des évaluations formatives qui vous permettront de donner des rétroactions à vos étudiants sur leurs performances.*



### A vous de jouer

*Cf. 5-B – Fiche d'intention de licence générale UCA – Contrat 2021-2026*  
*Cf. 5-B – Fiche d'intention de licence professionnelle UCA – Contrat 2021-2026*  
*Cf. 5-B – Fiche d'intention de master UCA – Contrat 2021-2026*

*En faisant référence à la partie 3, remplissez la matrice qui croise les compétences avec les semestres et faites figurer les évaluations*

## Des outils pour évaluer la compétence

### Indicateurs et échelles

L'évaluation des compétences se **fait à partir des composantes essentielles** qui ont été définies lors de la construction du référentiel de compétences (*cf. page 8 de ce document*). Mais ces composantes essentielles ne sont souvent pas directement observables dans les actions entreprises par l'étudiant. Déterminer des **indicateurs pour chacune des composantes essentielles** permet de pouvoir évaluer si l'étudiant a atteint le niveau de développement de la compétence ciblé. On a alors les moyens de répondre à la question : *Sur quoi se base-t-on pour dire si un étudiant est compétent ou non ?* Ce sont des éléments observables, concrets.

On peut distinguer **quatre indicateurs génériques** sur lesquels repose le jugement :

- L'étudiant a-t-il mis en place une démarche de qualité dans la situation qui lui était proposée ?
- L'étudiant a-t-il produit un résultat de qualité suite à l'action ?
- L'étudiant a-t-il démontré une maîtrise des ressources à mobiliser dans la situation ? est-il capable d'identifier les connaissances qui lui ont permis de construire sa démarche et son résultat ?
- L'étudiant est-il capable d'adapter sa compétence à une situation différente de celle qui lui était proposée ?

Ces indicateurs doivent être **contextualisés** aux différentes mises en situation.

Il est également nécessaire d'avoir une **échelle de performance** qui permet de déterminer à partir de quel niveau on considère que la compétence est acquise. Cette échelle peut par exemple faire état de 3 niveaux : la performance de l'étudiant ne répond pas aux attentes / répond aux attentes / dépasse les attentes.

## Notre conseil

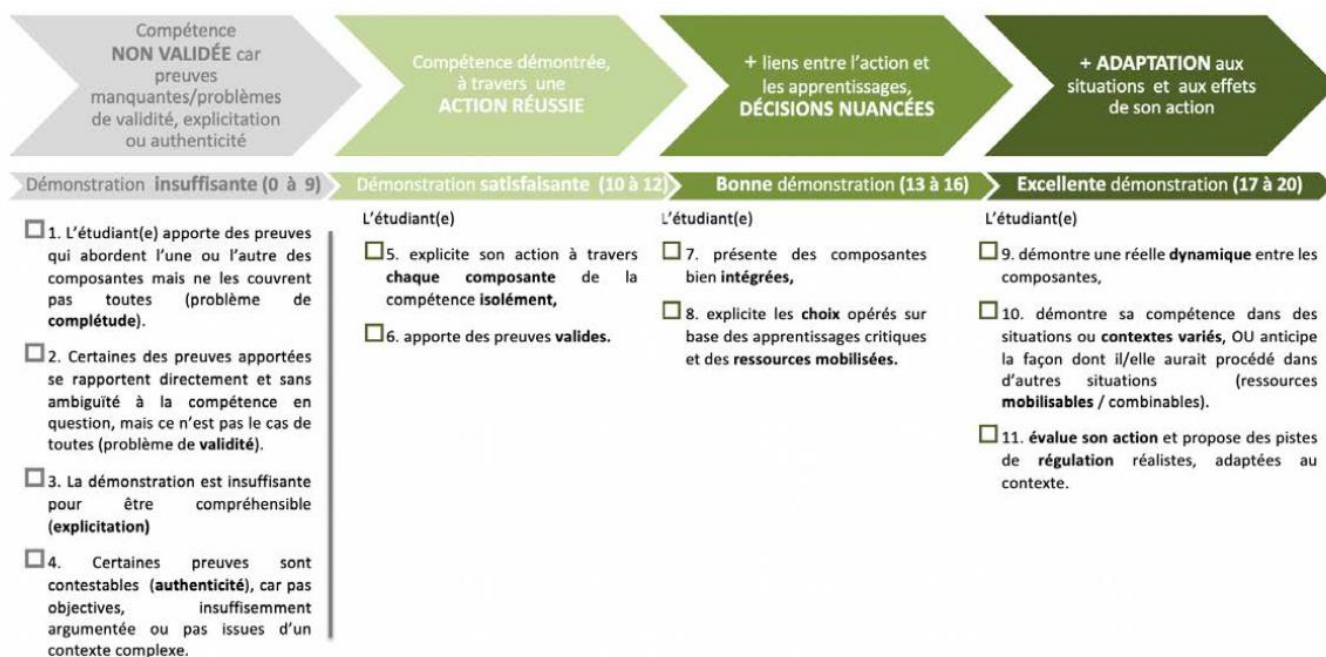
Les indicateurs doivent être définis pour chaque situation d'apprentissage et d'évaluation. En effet, des indicateurs génériques seraient probablement trop éloignés de la situation pour permettre d'évaluer l'atteinte des objectifs.

### Exemple de l'ENTPE

Vous trouverez un exemple de grille d'évaluation et d'indicateurs (formation d'ingénieur) en [Annexe 7](#) de ce livret.

### Exemple de l'Université de Liège

Vous trouverez ci-dessous un exemple de grille d'évaluation de l'Université de Liège. C'est un outil générique, qui ne peut donc pas être utilisé en l'état mais qui permet de montrer que l'on peut **évaluer avec des outils très simples** et opérationnels. Ce document peut également être une base de travail si vous souhaitez relier une note à une évaluation de la compétence.



Poumay, M. & Georges, F. (2018). Grille d'évaluation de la démonstration d'une compétence



# L'évaluation de la compétence et la validation

Enfin, nous vous proposons de vous interroger sur la prise en compte de l'évaluation de la compétence dans l'obtention du diplôme ou le passage à l'année supérieure. Le cadrage national précise « *Réglementairement, l'obtention d'un diplôme vaut l'attribution de l'ensemble des blocs qui sont listés sur la fiche RNCP correspondante* »<sup>14</sup>(p.6) . A l'UCA, deux possibilités s'offrent à vous :

1. **Vous souhaitez que la validation de la compétence compte dans l'obtention du diplôme** : l'évaluation de la compétence permet de déterminer le niveau de développement de la compétence qui, d'une part, sera traduit en note (comme par exemple dans la grille ci-dessus) attribuée à des UE ; et qui, d'autre part, apparait dans le supplément au diplôme.
2. **Vous ne souhaitez pas que la validation de la compétence compte dans l'obtention du diplôme** : l'évaluation de la compétence permet de déterminer le niveau de développement de la compétence qui apparait uniquement dans le supplément au diplôme.

Si vous choisissez de prendre en compte les compétences dans l'obtention du diplôme et notamment sur les années de diplomation, nous attirons votre attention sur les éléments suivants :

- Les compétences et les composantes essentielles **ne se compensent pas**.
- La validation d'un niveau de développement d'une compétence **ne peut être le résultat d'une somme ou d'une moyenne de plusieurs évaluations**. Si un étudiant obtient plusieurs résultats contradictoires sur un même niveau de compétence, c'est à l'équipe pédagogique de proposer une appréciation globale et argumentée en prenant en compte sa progression et les types de situation dans lesquelles il n'aurait pas atteint le niveau requis.

---

<sup>14</sup> Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. *Réponses aux questions sur la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Blocs de compétences*. Juin 2019. Consulté sur : [https://services.dgesip.fr/fichiers/20190628\\_FAQ\\_BLOCS\\_valide\\_cab.pdf](https://services.dgesip.fr/fichiers/20190628_FAQ_BLOCS_valide_cab.pdf)  
Livret d'accompagnement « Mettre en place l'Approche par Compétences à l'UCA » – Mai 2020

# ANNEXE 1

## LES DIFFERENTES ETAPES DE L'APPROCHE PAR COMPETENCES A L'UCA

N° étape	Intitulé de l'étape	Objectifs de l'étape	Livrables de l'étape dans les fiches UCA	Exemples	N° § fiche UCA	N° page
1	Définir un référentiel de compétences	Construire le périmètre du programme de la formation	<i>Référentiel de compétences</i>	Annexe 2	L : 4A L pro : 7A M : 8A	7
		Définir les critères d'exigence, les critères qualité liés aux compétences	<i>Composantes essentielles</i>	Annexe 3	L : 4B L pro : 7B M : 8B	8
2	Construire le parcours de formation	Définir les différentes étapes de développement des compétences	<i>Niveaux de développement</i>	Annexe 4	L : 4C	10
		Décrire les apprentissages à atteindre pour chacune des étapes	<i>Apprentissages critiques</i>	Annexe 5	L pro : 7C M : 8C	11
		Faire le lien entre les compétences, les semestres de formation et les UE de la maquette	<i>Matrice</i>		L : 4D L pro : 7D M : 8D	12
3	Mettre en place des situations d'apprentissage et d'évaluation	Comprendre ce qu'est une situation d'apprentissage et d'évaluation (SAE) propice au développement et l'évaluation des compétences		Annexe 6		15
		Comprendre les enjeux du portfolio en apprentissage et en évaluation	<i>Description de la place du portfolio dans la formation</i>		L : 4E L pro : 7E M : 8E	16
4	Evaluer en approche par compétences	Faire le lien entre les compétences, les semestres de formation et les évaluations	<i>Matrice</i> <i>Epreuve finale</i>		L : 5B L pro : 8B M : 9B	18
		Appréhender la notion de grille d'évaluation		Annexe 7		
		Déterminer la place de la compétence dans le passage à l'année supérieure ou l'obtention du diplôme				

---

## ANNEXE 2

### EXEMPLES DE COMPETENCES

---

#### Référentiel de compétences du logopède (orthophoniste) – Université de Liège

<https://docplayer.fr/21140763-Referentiel-de-competence-du-logopedede.html>

- Assumer la responsabilité de la prévention dans le domaine des troubles relevant du champ d'action du logopède
- Evaluer un patient au niveau logopédique
- Traiter un patient présentant un trouble relevant du champ d'action du logopède
- Etablir une relation professionnelle
- Développer l'expertise requise pour une pratique logopédique de qualité au service du patient et de la société

#### Référentiel de compétences du master Tourisme, Parcours Destination Management, Université Paris Est

<https://ifis.u-pem.fr/fileadmin/Fichiers/IFIS/2018->

[2019/Formations/TOURISME/M2 Destination Management/Referentiel de compences Master DM.pdf](https://ifis.u-pem.fr/fileadmin/Fichiers/IFIS/2018-2019/Formations/TOURISME/M2_Destination_Management/Referentiel_de_compences_Master_DM.pdf)

- Analyser les enjeux sectoriels
- Fédérer les complémentarités dans un groupe projet
- Agir en professionnel
- Faire évoluer la profession
- Manager une destination dans toute sa complexité

#### Référentiel de compétences de la licence Histoire – Université de Lille (travail en cours)

- Interpréter le matériau historique en fonction des représentations de ceux qui l'ont produit
- Exploiter des sources historiques et des productions scientifiques
- Exprimer et transmettre un contenu historique à l'écrit et à l'oral

#### Compétences de l'Université de La Rochelle (exemples non exhaustifs)

Extraits : <https://transformons-la-pedagogie.univ-lr.fr/apc/> ; <http://transformons-la-pedagogie.univ-lr.fr/wp-content/uploads/2019/12/Info2.pdf>

Domaine	Exemple de compétences
Sciences	Concevoir une démarche expérimentale
Informatique	Développer un logiciel
	Modéliser et construire un système
	Administrer des systèmes et réseaux



# Référentiel de compétences de l'ingénieur TPE au service des territoires - ENTPE (Ecole de l'aménagement durable des territoires)

Extrait de « *Apprendre à développer les compétences de l'ingénieur TPE au service des territoires* » 2019-2020

- Appréhender les enjeux des territoires
- Modéliser les phénomènes et systèmes complexes
- Concevoir des projets et/ou des activités
- Piloter des projets et/ou des activités
- Manager des équipes
- Construire sa professionnalité

## ANNEXE 3

### EXEMPLES DE COMPOSANTES ESSENTIELLES

#### Référentiel de compétences du logopède (orthophoniste) – Université de Liège

<https://docplayer.fr/21140763-Referentiel-de-competence-du-logopede.html>

Compétence	Composantes essentielles
Assumer la responsabilité de la prévention dans le domaine des troubles relevant du champ d'action du logopède	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En transmettant une information claire et complète sur les facteurs risques liés à certains troubles</li> <li>- En dépistant des troubles le plus précocement possible</li> </ul>
Evaluer un patient au niveau logopédique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En l'abordant dans sa globalité</li> <li>- En tenant compte de la plainte initiale ainsi que des indications et prescriptions médicales</li> </ul>
Traiter un patient présentant un trouble relevant du champ d'action du logopède	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En tenant compte des facteurs personnels et des aspects environnementaux pouvant influencer la prise en charge</li> <li>- En tenant compte de la comorbidité des troubles et de leur étiologie</li> </ul>
Etablir une relation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En créant et en maintenant une relation de confiance</li> <li>- En communiquant de manière adaptée</li> <li>- En respectant le code de déontologie du logopède</li> </ul>
Développer l'expertise requise pour une pratique logopédique de qualité au service du patient et de la société	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En s'inscrivant dans une démarche de formation continue et de développement de la profession</li> <li>- En faisant preuve d'une éthique professionnelle</li> </ul>

#### Référentiel de compétences du master Tourisme, Parcours Destination Management, Université Paris Est

<https://ifis.u-pem.fr/fileadmin/Fichiers/IFIS/2018->

[2019/Formations/TOURISME/M2\\_Destination\\_Management/Referentiel\\_de\\_compences\\_Master\\_DM.pdf](https://ifis.u-pem.fr/fileadmin/Fichiers/IFIS/2018-2019/Formations/TOURISME/M2_Destination_Management/Referentiel_de_compences_Master_DM.pdf)

Compétence	Composantes essentielles
Analyser les enjeux sectoriels	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En différenciant les stratégies des acteurs en fonction des marchés et des segments visés</li> <li>- En sachant identifier les composantes sociétales, technologiques et économiques de l'offre et la demande touristique</li> </ul>
Fédérer les complémentarités dans un groupe projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En orchestrant les interdépendances</li> <li>- En animant une équipe et un groupe de travail, y compris dans sa dimension interculturelle et technologique</li> </ul>
Agir en professionnel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En intégrant les valeurs éthiques</li> <li>- En actualisant ses compétences tout au long de la vie</li> <li>- En faisant du <i>lobbying</i> et faisant évoluer les normes et les règlements</li> </ul>
Faire évoluer la profession	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En objectivant sa pratique professionnelle</li> <li>- En participant à la création de savoir</li> </ul>

Manager une destination dans toute sa complexité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En agissant dans un environnement complexe</li> <li>- En comprenant les enjeux de la gouvernance</li> <li>- En raisonnant en termes de co-production de la destination avec les acteurs et les touristes</li> </ul>
--	--

## Référentiel de compétences de la licence Histoire – Université de Lille (travail en cours)

Compétence	Composantes essentielles
Interpréter le matériau historique en fonction des représentations de ceux qui l'ont produit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En se repérant dans le temps et dans l'espace</li> <li>- En contextualisant un document historique ou géographique donné (chronologie et espace)</li> <li>- En mobilisant les concepts, les notions, vocabulaire, pertinents pour répondre à une question donnée</li> <li>- En se référant aux auteurs essentiels (sources et bibliographie) sur une question historique ou géographique donnée</li> <li>- En respectant les règles et les principes de la recherche en histoire et en géographie</li> <li>- En définissant les enjeux d'un sujet/thème historique et géographique donné</li> </ul>
Exploiter des sources historiques et des productions scientifiques	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En menant une recherche bibliographique en évaluant la qualité et la validité d'une information</li> <li>- En extrayant des informations et des données en distinguant faits et concepts</li> <li>- En mettant en œuvre les méthodes et techniques de l'historien</li> </ul>
Exprimer et transmettre un contenu historique à l'écrit et à l'oral	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En produisant un discours correct sur le plan de la syntaxe et de l'orthographe</li> <li>- En créant des supports variés et pertinents</li> <li>- En se familiarisant avec le vocabulaire scientifique dans au moins une langue étrangère</li> </ul>

## Compétences de l'Université de La Rochelle (exemples non exhaustifs)

Extraits : <https://transformons-la-pedagogie.univ-lr.fr/apc/> ; <http://transformons-la-pedagogie.univ-lr.fr/wp-content/uploads/2019/12/Info2.pdf>

Domaine	Exemple de compétences	Exemples de composantes essentielles
<i>Sciences</i>	Concevoir une démarche expérimentale	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En utilisant des techniques courantes dans le domaine</li> <li>- En utilisant des techniques spécifiques dans le domaine</li> </ul>
<i>Informatique</i>	Développer un logiciel	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En utilisant le langage adapté au problème</li> <li>- En mettant en œuvre les structures de données adaptées au problème</li> <li>- En optimisant les ressources matérielles, middleware et logicielles</li> </ul>

	Modéliser et construire un système	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En réfléchissant aux processus et aux données</li> <li>- En identifiant les algorithmes et structures de données pertinents et efficaces</li> <li>- En assurant l'intégrité des données, des accès et des échanges</li> </ul>
	Administrer des systèmes et réseaux	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En assurant la cohérence des outils logiciels</li> <li>- En assurant l'intégrité des données, des accès et des échanges</li> <li>- En assurant la pérennité des environnements, déploiement, écosystème</li> </ul>

## Référentiel de compétences de l'ingénieur TPE au service des territoires - ENTPE (Ecole de l'aménagement durable des territoires)

Extrait de « Apprendre à développer les compétences de l'ingénieur TPE au service des territoires » 2019-2020

Compétence	Composantes essentielles
Appréhender les enjeux des territoires	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En identifiant les enjeux du territoire au regard des différents acteurs, et des différentes échelles de temps et d'espace</li> <li>- En prenant en compte les défis sociétaux de l'aménagement durable : environnement, économie, gouvernance, solidarité, transition numérique, innovation</li> <li>- En recherchant, organisant, analysant la donnée ou la connaissance</li> </ul>
Modéliser les phénomènes et systèmes complexes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En identifiant les objectifs pour les traduire en variables ou objets d'entrée et de sortie du modèle</li> <li>- En traduisant les phénomènes ou comportements dans un cadre conceptuel</li> <li>- En analysant les résultats et les limites du modèle et son domaine de pertinence au regard des objectifs</li> </ul>
Concevoir des projets et/ou des activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En garantissant l'utilité du projet dans un contexte de transition écologique et solidaire</li> <li>- En évaluant les effets et les impacts du projet sur la société et l'environnement</li> <li>- En optimisant les solutions proposées</li> <li>- En cultivant un esprit ouvert et en ayant le souci de l'innovation</li> </ul>
Piloter des projets et/ou des activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En proposant les modalités du dialogue avec les parties prenantes</li> <li>- En s'adaptant aux incertitudes du contexte et aux aléas du projet ou de l'activité</li> <li>- En veillant au respect des moyens alloués au projet (techniques, financiers, humains, organisationnels, etc.)</li> </ul>

Manager des équipes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En préservant un équilibre entre le respect des objectifs et la santé et qualité de vie au travail des individus</li> <li>- En mesurant la portée de ses décisions et en les assumant</li> <li>- En respectant les individus (droit à la différence, bienveillance...)</li> <li>- En adoptant une démarche réflexive et critique</li> </ul>
Construire sa professionnalité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En expliquant son projet professionnel et personnel au regard de ses valeurs, talents et besoins</li> <li>- En faisant preuve d'autonomie et d'initiative dans la construction de son projet professionnel et personnel</li> <li>- En faisant preuve de responsabilité</li> <li>- En ayant une vision nuancée de son contexte professionnel</li> </ul>

## ANNEXE 4

### EXEMPLES DE NIVEAUX DE DEVELOPPEMENT

#### Référentiel de compétences du logopède (orthophoniste) – Université de Liège

<https://docplayer.fr/21140763-Referentiel-de-competence-du-logopedede.html>

Compétence	Niveaux de développement	
Assumer la responsabilité de la prévention dans le domaine des troubles relevant du champ d'action du logopède	<i>Novice</i>	Se familiariser avec la notion de prévention
	<i>Intermédiaire</i>	Identifier les principes de prévention
	<i>Compétent</i>	S'engager dans une démarche de prévention
Evaluer un patient au niveau logopédique	<i>Novice</i>	Se familiariser à une démarche procédurale d'évaluation
	<i>Intermédiaire</i>	S'approprier une démarche procédurale d'évaluation
	<i>Compétent</i>	Intégrer une dynamique d'évaluation complète
Traiter un patient présentant un trouble relevant du champ d'action du logopède	<i>Novice</i>	Reconnaître une démarche procédurale de prise en charge
	<i>Intermédiaire</i>	Se familiariser à une démarche procédurale de prise en charge
	<i>Compétent</i>	Intégrer une dynamique de prise en charge
Etablir une relation professionnelle	<i>Novice</i>	Interagir avec ses pairs en vue d'atteindre un objectif commun
	<i>Intermédiaire</i>	Interagir avec un patient
	<i>Compétent</i>	Interagir avec un patient, l'entourage et les autres professionnels
Développer l'expertise requise pour une pratique logopédique de qualité au service du patient et de la société	<i>Novice</i>	Se familiariser aux conditions d'une pratique de qualité
	<i>Intermédiaire</i>	S'approprier les conditions d'une pratique de qualité
	<i>Compétent</i>	Intégrer les conditions d'une pratique de qualité

#### Référentiel de compétences du master Tourisme, Parcours Destination Management, Université Paris Est

<https://ifis.u-pem.fr/fileadmin/Fichiers/IFIS/2018->

[2019/Formations/TOURISME/M2\\_Destination\\_Management/Referentiel\\_de\\_compences\\_Master\\_DM.pdf](https://ifis.u-pem.fr/fileadmin/Fichiers/IFIS/2018-2019/Formations/TOURISME/M2_Destination_Management/Referentiel_de_compences_Master_DM.pdf)

Choix spécifique de ce diplôme : le développement de la compétence se fait à travers des **situations professionnelles**

Compétence	Situations professionnelles
Analyser les enjeux sectoriels	Prise en compte de la concurrence
	Identification des leviers d'influence (hors du champ économique)
	Identification des leviers de compétitivité liés aux infrastructures et aux mobilités
Fédérer les complémentarités dans un groupe projet	Animation d'une équipe
	Coopération dans un groupe de travail
	Mobilisation et gestion des ressources
Agir en professionnel	Intégration des valeurs professionnelles comme cadre de son engagement
	Compréhension de l'environnement juridique et technologique
Faire évoluer la profession	Contribution scientifique et qualitative à l'évolution de la profession
	Posture réflexive, ouverture et initiative
	Conceptualisation de la destination

Manager une destination dans toute sa complexité	Objet et légitimité d'une organisation au <i>Destination management</i>
	Gouvernance durable de la destination
	Production de la différence

## Compétences de l'Université de La Rochelle (exemples non exhaustifs)

Niveaux de développement des licence et master Sciences de la Vie en appui sur les descripteurs européens (<https://transformons-la-pedagogie.univ-lr.fr/apc/>).

Niveau	Intitulé du niveau
<i>Niveau 1</i>	Savoirs généraux de base, aptitudes à effectuer des tâches simples dans un cadre structuré et en étant accompagné
<i>Niveau 2</i>	Savoirs factuels de base, aptitudes pour effectuer des tâches et résoudre des problèmes courants en utilisant des outils simples et en mobilisant des informations utiles, dans un cadre structuré et avec un certain degré d'autonomie
<i>Niveau 3</i>	Savoirs factuels et conceptuels (principes, processus, méthodes etc.), aptitudes pour effectuer des tâches et résoudre des problèmes en mobilisant des méthodes, des outils, les informations de manière autonome et responsable
<i>Niveau 4</i>	Savoirs factuels et conceptuels dans des contextes généraux, aptitudes cognitives et pratiques requises pour imaginer des solutions à des problèmes précis, en complète autonomie, dans des contextes de travail changeants et en prenant des responsabilités de supervision d'autres personnes et / ou d'évaluation et d'amélioration d'activités

## Référentiel de compétences de l'ingénieur TPE au service des territoires - ENTPE (Ecole de l'aménagement durable des territoires)

Extrait de « Apprendre à développer les compétences de l'ingénieur TPE au service des territoires » 2019-2020

Compétence	Niveaux de développement	
Appréhender les enjeux des territoires	<i>Novice</i>	Problématisation
	<i>Intermédiaire</i>	Commande précise
	<i>Compétent</i>	Proche de la réalité
Modéliser les phénomènes et systèmes complexes	<i>Novice</i>	Mise en œuvre d'une démarche de modélisation
	<i>Intermédiaire</i>	Evolution d'une démarche de modélisation
	<i>Compétent</i>	Conception d'une démarche de modélisation
Concevoir des projets et/ou des activités	<i>Novice</i>	Membre d'une équipe projet
	<i>Intermédiaire</i>	Chef de projet, dans un contexte maîtrisé
	<i>Compétent</i>	Chef de projet, dans un contexte proche de la réalité
Piloter des projets et/ou des activités	<i>Novice</i>	Membre d'une équipe projet
	<i>Intermédiaire</i>	Chef de projet, dans un contexte maîtrisé
	<i>Compétent</i>	Chef de projet, dans un contexte proche de la réalité
Manager des équipes	<i>Novice</i>	En tant qu'individu au sein d'une structure (moi dans la structure)
	<i>Intermédiaire</i>	En tant qu'individu au sein d'une équipe (moi dans l'équipe)
	<i>Compétent</i>	En tant que cadre (moi qui encadre)
Construire sa professionnalité	<i>Novice</i>	Démarche individuelle pour se situer dans un métier
	<i>Intermédiaire</i>	Dans une organisation
	<i>Compétent</i>	Au sein de la société

## ANNEXE 5

### EXEMPLES D'APPRENTISSAGES CRITIQUES

#### Référentiel de compétences du logopède (orthophoniste) – Université de Liège

<https://docplayer.fr/21140763-Referentiel-de-competence-du-logopedede.html>

Compétence	Niveaux de développement		Apprentissages critiques
Assumer la responsabilité de la prévention dans le domaine des troubles relevant du champ d'action du logopède	<i>Novice</i>	Se familiariser avec la notion de prévention	Identifier les dispositifs de prévention
	<i>Intermédiaire</i>	Identifier les principes de prévention	Identifier les ressources et les réseaux d'aide Identifier les signes d'alerte des troubles logopédiques Contribuer au montage d'un projet de prévention
	<i>Compétent</i>	S'engager dans une démarche de prévention	Anticiper les risques d'apparition et d'aggravation d'un trouble logopédique Evaluer l'impact des mesures préventives mises en place avec son patient et l'entourage Dépister précocement les troubles logopédiques et proposer un dispositif adapté Vulgariser des informations essentielles pour les rendre accessibles au grand public
Evaluer un patient au niveau logopédique	<i>Novice</i>	Se familiariser à une démarche procédurale d'évaluation	Identifier les étapes d'une procédure d'évaluation et les attitudes professionnelles mobilisées Récouter des informations administratives médicales et familiales
	<i>Intermédiaire</i>	S'approprier une démarche procédurale d'évaluation	Analyser les étapes d'une procédure d'évaluation et les attitudes professionnelles mobilisées Récouter des informations et des performances de nature logopédique Corriger et interpréter des informations et des performances à une évaluation Communiquer les résultats d'une évaluation
	<i>Compétent</i>	Intégrer une dynamique d'évaluation complète	Prendre des décisions argumentées et justifiées par rapport à l'évaluation Emettre des hypothèses diagnostiques et les évaluer progressivement Ajuster les étapes de l'évaluation au patient et à la situation Prioriser les recommandations S'intégrer dans une évaluation multidisciplinaire
Traiter un patient présentant un trouble	<i>Novice</i>	Reconnaître une démarche procédurale de prise en charge	Identifier les étapes de prise en charge et les attitudes professionnelles mobilisées



relevant du champ d'action du logopède	<i>Intermédiaire</i>	Se familiariser à une démarche procédurale de prise en charge	Analyser les étapes d'une procédure de prise en charge et attitudes professionnelles mobilisées Etablir des objectifs
	<i>Compétent</i>	Intégrer une dynamique de prise en charge	Prendre des décisions argumentées et justifiées par rapport à la prise en charge Prioriser les objectifs Ajuster les étapes de la prise en charge Contrôler l'efficacité de la rééducation S'intégrer dans une prise en charge multidisciplinaire
Etablir une relation professionnelle	<i>Novice</i>	Interagir avec ses pairs en vue d'atteindre un objectif commun	Adopter un positionnement adéquat en termes de langage, d'attitude et de code vestimentaire Faire preuve de respect envers ses pairs Communiquer de façon correcte
	<i>Intermédiaire</i>	Interagir avec un patient	Faire preuve de respect, d'écoute attentive et d'empathie envers un patient Communiquer de façon claire et correcte Identifier les principes issus de la déontologie de la profession
	<i>Compétent</i>	Interagir avec un patient, l'entourage et les autres professionnels	Répondre adéquatement aux besoins, intérêts et préoccupations du patient et de l'entourage Communiquer de façon claire, correcte, argumentée et adaptée Faire preuve de flexibilité Assurer la responsabilité de ses décisions Tenir compte du code déontologique de la profession dans ses actions
Développer l'expertise requise pour une pratique logopédique de qualité au service du patient et de la société	<i>Novice</i>	Se familiariser aux conditions d'une pratique de qualité	Se créer une représentation de la profession de logopède S'inscrire dans une démarche d'auto-évaluation Identifier les fonctions et l'utilité de la recherche pour la pratique logopédique Identifier les sources d'informations pertinentes
	<i>Intermédiaire</i>	S'approprier les conditions d'une pratique de qualité	Développer sa représentation de la profession de logopède Modifier sa pratique suite à la rétroaction du superviseur Comprendre les principes méthodologiques liés à la recherche Rechercher efficacement des informations cibles
	<i>Compétent</i>	Intégrer les conditions d'une pratique de qualité	Affiner sa représentation de la profession de logopède par rapport aux autres professionnels S'auto-évaluer et s'auto-réguler Participer à des activités scientifiques en logopédie Appliquer une démarche d'Evidence Based Practice

# Référentiel de compétences du master Tourisme, Parcours Destination Management, Université Paris Est

[https://ifis.u-pem.fr/fileadmin/Fichiers/IFIS/2018-2019/Formations/TOURISME/M2\\_Destination\\_Management/Referentiel\\_de\\_compences\\_Master\\_DM.pdf](https://ifis.u-pem.fr/fileadmin/Fichiers/IFIS/2018-2019/Formations/TOURISME/M2_Destination_Management/Referentiel_de_compences_Master_DM.pdf)

Choix spécifique de ce diplôme : le développement de la compétence se fait à travers des **situations professionnelles**

Compétence	Situations professionnelles	Apprentissages critiques
Analyser les enjeux sectoriels	Prise en compte de la concurrence	Analyser la stratégie des acteurs Formuler la veille concurrentielle
	Identification des leviers d'influence (hors du champ économique)	Interpréter les mutations technologiques et sociétales Analyser les risques exogènes liés au projet (géopolitiques, sanitaires)
	Identification des leviers de compétitivité liés aux infrastructures et aux mobilités	Questionner les réseaux et les infrastructures de transport Questionner les mobilités et le tourisme
Fédérer les complémentarités dans un groupe projet	Animation d'une équipe	Coordonner une équipe et déterminer les besoins humains Organiser la délégation et travailler en équipe Mobiliser une équipe multiculturelle Rédiger des rapports et <i>reporting</i>
	Coopération dans un groupe de travail	Se positionner dans un groupe, écouter, conseiller Etre force de proposition Gérer les interdépendances Maîtriser une autre langue que le français et l'anglais
	Mobilisation et gestion des ressources	Connaître les acteurs du segment ainsi que les métiers et fonctions supports (prestations et infrastructures) Utiliser les TIC et interagir avec les réseaux sociaux
Agir en professionnel	Intégration des valeurs professionnelles comme cadre de son engagement	Savoir travailler dans divers lieux et environnements socioculturels Savoir travailler dans le stress Savoir prendre des décisions, résoudre des problèmes Reconnaître ses limites Intégrer les valeurs éthiques et déontologiques
	Compréhension de l'environnement juridique et technologique	Suivre l'actualité juridique de la profession autour de questions de contrats, de responsabilités Suivre l'actualité juridique de la profession autour de questions de risques, sécurité Participer à des activités de développement professionnel Suivre et s'appropriier les évolutions technologiques et sociétales

Faire évoluer la profession	Contribution scientifique et qualitative à l'évolution de la profession	Partager les bonnes pratiques Diffuser par écrit et par oral Contribuer à l'innovation
	Posture réflexive, ouverture et initiative	Etre capable de structurer sa pensée, de rédiger et d'argumenter
Manager une destination dans toute sa complexité	Conceptualisation de la destination	Identifier les contours et les parties prenants d'une destination touristique : acteurs, citoyens, touristes Construire le portrait identitaire d'une destination
	Objet et légitimité d'une organisation au <i>Destination management</i>	Comprendre le rôle des entreprises de DMO et des institutions Estimer la valeur ajoutée d'une DMO pour la destination Orienter l'action sur l'accueil, l'expérience et la satisfaction du touriste Identifier les leviers de financement des structures
	Gouvernance durable de la destination	Concevoir les enjeux d'une gouvernance de réseau et ses leviers d'activation Concevoir la <i>Smart destination</i> Analyser les mobilités
	Production de la différence	Analyser l'enjeu et la pertinence d'une marque territoriale Gérer la marque : les méthodes et les outils du <i>marketing territorial</i> Concevoir le storytelling d'un lieu Valoriser le territoire

# ANNEXE 6

## EXEMPLES DE GABARIT POUR DECRIRE UNE SITUATION D'APPRENTISSAGE ET D'EVALUATION (SAE)

Responsable de la SAE		
Titre de la SAE		
Résumé de la SAE		
Formation concernée	<i>Mention de diplôme</i>	
	<i>Niveau (année)</i>	
	<i>Semestre</i>	
	<i>UE</i>	
	<i>Responsable UE</i>	
	<i>Autres UEs concernées (nom + responsable)</i>	
Equipe pédagogique impliquée dans la SAE		
Compétence liée		
Niveau de développement		
Modalités de travail	<i>Groupe (taille)</i>	
	<i>Individuel</i>	
Modalités d'évaluation		
Modalités de rétroaction	<i>Ecrit/Oral</i>	
	<i>Pendant / Après</i>	
	<i>Enseignant / tuteur</i>	

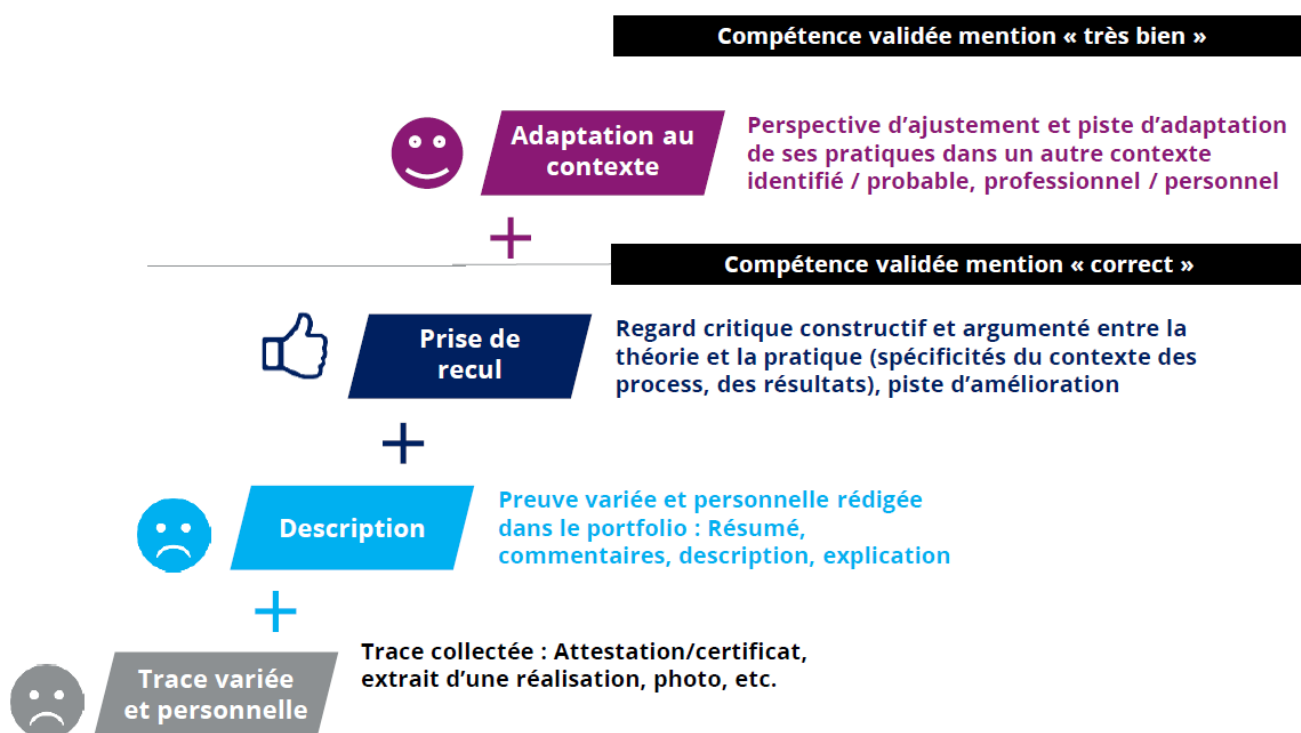
# ANNEXE 7

## EXEMPLE DE GRILLE D'EVALUATION ET D'INDICATEURS

### Evaluation des compétences de l'ingénieur TPE au service des territoires - ENTPE (Ecole de l'aménagement durable des territoires)

Extrait de « Apprendre à développer les compétences de l'ingénieur TPE au service des territoires » 2019-2020. Evaluation du portfolio. (Concepteur : Benoit Beroud, Directeur - Consultant en management de la mobilité pour tous, Mobiped).

### /// Qualité des preuves sélectionnées par l'étudiant



Inspiré de M. Poumay, C. Maillart, 2014

Extrait de « *Mémo du portfolio – SAE de l'UE Concevoir et piloter des projets au service des territoires (PAST)* » - Emmanuelle Caron, Responsable du département MASH (Management et Sciences Humaines), Bertrand Paris-Romaskevich, responsable de l'UE PAST

Compétence	Composantes essentielles	Indicateurs pour la SAE PAST
Piloter des projets et/ou des activités	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En proposant les modalités du dialogue avec les parties prenantes</li> <li>- En s'adaptant aux incertitudes du contexte et aux aléas du projet ou de l'activité</li> <li>- En veillant au respect des moyens alloués au projet (techniques, financiers, humains, organisationnels, etc.)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Explicitation argumentée de l'organisation de l'équipe projet et de sa planification pour répondre à la problématique du territoire</li> <li>- Présentation détaillée de l'analyse des risques et des actions curatives et préventives qui en découlent</li> <li>- Présentation de la stratégie et du plan de communication prenant en compte les enjeux du territoire et de ses acteurs</li> <li>- Explicitation du plan et des éléments clés de la présentation du projet aux acteurs clés du territoire et de la posture à adopter</li> <li>- Explicitation détaillée des moyens de pilotage de l'équipe-projet et de ses modalités de mise en œuvre</li> </ul>
Manager des équipes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En préservant un équilibre entre le respect des objectifs et la santé et qualité de vie au travail des individus</li> <li>- En mesurant la portée de ses décisions et en les assumant</li> <li>- En respectant les individus (droit à la différence, bienveillance...)</li> <li>- En adoptant une démarche réflexive et critique</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organisation du travail permettant de mener à bien d'autres projets et d'avoir une vie privée de manière sereine pour tous les membres de l'équipe</li> <li>- Justification de ses décisions et capacité de dialogue face aux autres membres de l'équipe</li> <li>- Mobilisation de modalités d'intégration et de dialogue permettant une bonne communication ou, à défaut, de méthodes de résolution de conflits</li> <li>- Identification de sa place dans l'équipe et par rapport aux autres, en bonne intelligence avec le reste de l'équipe</li> </ul>

Extrait de « *Guide de rédaction du portfolio – SAE « Conception d'un bâtiment en milieu urbain »* » - Christel Dionet, responsable du département MIP (Math, Informatique et Physique), Raphaël Labayrade, responsable de la SAE « Conception d'un bâtiment en milieu urbain »

Compétence	Composantes essentielles	Indicateurs pour la SAE « Conception d'un bâtiment en milieu urbain »
Concevoir des projets et/ou des activités	En garantissant l'utilité du projet dans un contexte de transition écologique et solidaire	Un projet finalisé avec un outil opérationnel
	En évaluant les effets et les impacts du projet sur la société et l'environnement	Calcul puis analyse argumentée de la performance énergétique au regard des choix effectués lors du projet
	En optimisant les solutions proposées	Présence d'au moins un des éléments suivants : amélioration de l'objet optimisé, accélération du code informatique, utilisation d'un modèle thermique plus réaliste, application d'une méthode d'optimisation heuristique ou énumérative
	En cultivant un esprit ouvert et en ayant le souci de l'innovation	Explicitations des pistes explorées et des choix faits. Perspectives d'amélioration du projet.

---

# REFERENCES

---

## Références bibliographiques

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

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

Tardif, Jacques, *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement*, Montréal, Chenelière éducation, 2006, p. 26-35.

## Ressources numériques

MOOC « Se former pour enseigner dans le supérieur » : <https://www.fun-mooc.fr/courses/course-v1:enseignementsup+131001+session03/about>

JIPES 2019 « L'approche par compétences, un levier pour la transformation pédagogique ? » : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid145225/journees-nationales-de-l-innovation-pedagogique-dans-l-enseignement-superieur-4eme-edition.html>

Référentiel de compétences du logopède – Université de Liège : <https://docplayer.fr/21140763-Referentiel-de-competence-du-logopedede.html>

Référentiel de compétences du master Tourisme, Parcours Destination Management, Université Paris Est  
[https://ifis.u-pem.fr/fileadmin/Fichiers/IFIS/2018-2019/Formations/TOURISME/M2\\_Destination\\_Management/Referentiel\\_de\\_compences\\_Master\\_DM.pdf](https://ifis.u-pem.fr/fileadmin/Fichiers/IFIS/2018-2019/Formations/TOURISME/M2_Destination_Management/Referentiel_de_compences_Master_DM.pdf)

France Compétences (fiches RNCP) : <https://www.certificationprofessionnelle.fr/>

## Remerciements

Nous tenons à remercier particulièrement François Georges, Yvan Pigeonnat, Julien Douady et Christel Rimbaud pour leurs conseils précieux, leur générosité dans le partage et leur bienveillance dans les échanges ; ainsi que les enseignants de l'UCA qui ont bien voulu apporter une lecture constructive pour faire de ce livret un document ressource pour leurs collègues.