

## 6. CADRAGE DE LA MISE EN PLACE DE L'APPROCHE PAR COMPETENCES

### 6.1 ENTRER DANS UNE DEMARCHE COMPETENCES POUR DONNER DU SENS AUX APPRENTISAGES ET VALORISER NOS FORMATIONS

Dans le cadre du prochain contrat pluriannuel, l'Université de Toulon souhaite engager une politique de déploiement de l'approche par compétences (APC) dans ses formations. La mise en œuvre d'une APC fait partie des critères sur lesquels reposera l'accréditation de l'offre de formation. Elle contribue à l'amélioration globale de l'offre de formation à plusieurs niveaux :

- **pour les étudiants**, la mise en place d'une démarche compétences favorise les **apprentissages en les ancrant dans un contexte qui leur donne du sens**. Elle les amène à porter un regard réflexif sur leurs actions. Elle permet également une perception plus concrète des programmes, ce qui soutient une **orientation éclairée**. En activant ces leviers de motivation, elle **favorise l'engagement** de l'étudiant dans sa formation.
- **pour les équipes pédagogiques**, la mise en place d'une démarche compétences invite à travailler en collégialité et en transparence, dans un **processus d'amélioration continue**. Elle amène à définir une vision partagée et objectivée de la formation. Ainsi, chaque enseignant connaît les finalités du programme et sait mieux comment y contribuer, des collaborations peuvent naître plus facilement. Le programme gagne en cohérence. L'APC est aussi un **outil de valorisation** de la formation mettant en exergue les éléments différenciants des formations.
- **pour l'Université**, la déclinaison des programmes sous forme de référentiels confère une **lisibilité accrue à l'offre de formation**, favorisant son attractivité et facilitant les échanges avec le monde socio-économique. Par cela, l'APC facilite l'insertion des étudiants et l'accès à la formation des publics professionnels, notamment dans le cadre de la formation tout au long de la vie.
- **pour les partenaires socio-économiques du territoire** : cette meilleure lisibilité des formations universitaires ouvre la porte à des partenariats renforcés, avec des actions de formation construites en cohérence avec les besoins de formation d'entreprises du territoire.

### 6.2 UNE DEMARCHE BASEE SUR UN PROCESSUS D'AMELIORATION CONTINUE ET UN TRAVAIL COLLEGIAL

La mise en place d'une approche par compétences (APC) au sein de la formation doit se voir comme une méthodologie de travail basée sur un processus d'amélioration continue itératif, qui s'inscrit dans la durée. Il s'agit d'un projet à mener en équipe pédagogique, par mention de diplôme.

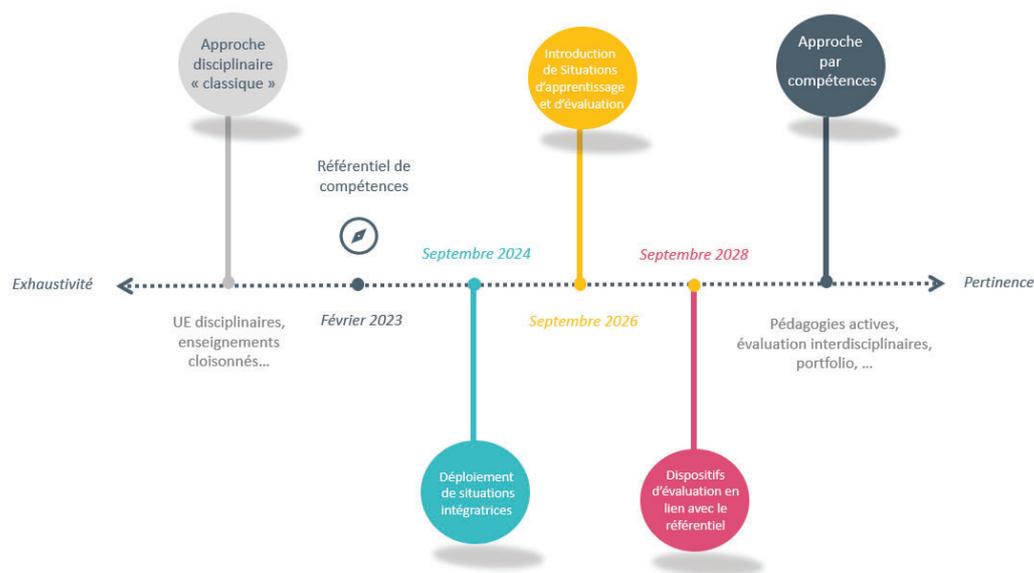
### 6.3 QUI EST CONCERNE ?

Pour la nouvelle offre de formation qui démarre en septembre 2024, devront déployer leurs formations dans une approche programme intégrant une démarche compétences :

- Toutes les licences générales avec :
  - Déploiement dans la totalité de la licence L1/L2/L3
  - ou
  - Déploiement en L3 et dans un master de l'Université de Toulon en continuité de cette L3
- Les nouveaux diplômes de master (création issue d'une restructuration ou création ex-nihilo).

## 6.4 SELON QUELLES ECHEANCES ?

Déjà engagé par des licences pilotes et les BUT, le déploiement de l'APC doit se poursuivre progressivement au sein de nos formations, et ce tout au long du prochain contrat (mise en place et fonctionnement). Il ne s'agit pas que toutes les mentions aient accompli une mutation profonde dès 2024 mais il est attendu de tous, de s'engager dans la démarche, de se mettre en mouvement dans la mise en place de la démarche compétences afin qu'en 2029 la totalité des licences puissent être proposées selon cette approche, selon le calendrier ci-dessous.



Trois niveaux d'engagement dans la démarche sont proposés aux équipes. Pour les diplômes concernés, le niveau 1 est le niveau minimal attendu pour septembre 2024, le niveau 2 est mis en œuvre progressivement sur le contrat quinquennal.

Niveau 1 : ENTRER DANS LA DEMARCHE	Niveau 2 : S'ENGAGER DANS LA TRANSFORMATION PEDAGOGIQUE	Niveau 3 : REFORMER NOTRE PROGRAMME
<ul style="list-style-type: none"> <li>Toutes les licences (L1/L2/L3 ou L3/M1/M2)</li> <li>Les nouveaux masters</li> </ul>	<p><i>Qui est concerné ?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) Les équipes qui souhaitent d'emblée aller plus loin</li> <li>(2) Toutes les licences (L1/L2/L3) selon une mise en œuvre progressive sur le contrat.</li> <li>(2) Les nouveaux masters</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les équipes qui souhaitent s'engager dans une refonte complète de la formation</li> </ul>
Septembre 2024 (NOF)	<p><i>Mise en œuvre</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) Septembre 2024</li> <li>(2) Un niveau par an de septembre 2026 à septembre 2028</li> </ul>	Septembre 2024

La mise en œuvre de la démarche et les attendus (livrables, échéances) de ces trois niveaux sont résumés ci-dessous.

Niveau 1 : ENTRER DANS LA DEMARCHE	Livrables
 <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Formuler 3 à 6 compétences intégratives</b>, avec leurs descripteurs (composantes essentielles). Préciser des familles de situation dans lesquelles ces compétences vont être mises en œuvre. S'assurer de leur cohérence avec la fiche RNCP.</li> <li>• <b>Définir le niveau attendu de développement de chaque compétence au terme de la formation</b>. Les préciser au besoin par des apprentissages critiques.</li> <li>• <b>Réaliser un audit de la formation</b> : établir un tableau croisé (UE/ECUE x <i>compétences</i>), en indiquant pour chaque UE/ECUE si elle/il participe implicitement au développement de la compétence ou s'il l'évalue de manière explicite.</li> <li>• <b>Construire une matrice de cohérence</b> (<i>compétences</i> x UE/ECUE) visant le développement de l'ensemble des compétences.</li> <li>• Mettre en place a minima <b>deux situations d'apprentissage (et d'évaluation</b>, SAE : projets, études de cas, simulations, TP problématisés, stages...) sur le cursus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Référentiel de compétences ☒ <b>Février 2023</b></li> <li>• Niveaux terminaux de développement des compétences.</li> <li>• Matrice de cohérence (<i>compétences</i> x UE/ECUE) ☒ <b>Juillet 2023</b></li> <li>• Fiches SAE intégratives</li> <li>• Maquette de la formation ☒ <b>Février 2024</b></li> </ul>



### Engagement de l'équipe

- Identification d'un pilote APC, membre de l'équipe pédagogique, responsable de la mise en place de l'APC dans une approche-programme.
- L'équipe pédagogique s'accorde sur le caractère légitime des décisions prises.
- Passage en conseil de perfectionnement pour recommandations
- Passage en conseil d'UFR, précédé le cas échéant de la commission pédagogique d'UFR, pour articulations éventuelles avec autres licences et/ou masters

*Note importante sur l'engagement : le pilote APC ne travaille pas seul. Et à défaut d'une implication de toute l'équipe pédagogique, les transformations doivent être intégrées par tous les EC et enseignants concernés.*



### Modalités d'accompagnement

- Atelier introductif dédié pour chaque équipe pédagogique.
- Ateliers collectifs, ouverts sur inscriptions, pour fournir la méthodologie et les outils.
- Permanences assurées par une cellule d'accompagnement à l'APC (composée d'un représentant de la gouvernance, d'un conseiller pédagogique et d'enseignants experts) pour soutenir le travail des pilotes.

La cellule d'accompagnement :

- répond aux questions des pilotes lors des permanences,
- rappelle les échéances,
- donne un avis sur les livrables qui lui sont soumis.

- **Rédiger** notre « vision du diplômé »
- **Formuler 3 à 6 compétences intégratives**, avec leurs descripteurs (composantes essentielles). Préciser des familles de situation dans lesquelles ces compétences vont être mises en œuvre. S'assurer de leur cohérence avec la fiche RNCP.
- **Définir les niveaux de développement des compétences.** Les caractériser par des apprentissages critiques (AC).
- **Réaliser un audit de la formation** : établir un tableau croisé (UE/ECUE x AC), en indiquant pour chaque UE/ECUE si elle/il participe implicitement au développement de la compétence ou l'évalue de manière explicite.
- **Préciser la matrice de cohérence** pour intégrer la trajectoire de développement des compétences (AC x UE/ECUE). Plus les UE/ECUE sont transdisciplinaires, plus elles/ils sont susceptibles de favoriser le développement des compétences.
- **Mettre en place au moins une situation d'apprentissage et d'évaluation (SAE) transdisciplinaire par semestre.** Une attention particulière est portée à l'évaluation formative (feedback) et à la réflexivité.
- **Accompagner les étudiants.** Mise à disposition d'un livret de l'étudiant (présentant le référentiel, la ou les SAE et les modalités d'évaluation), mise en place d'un carnet de bord et/ou portfolio, animation de séminaires (séminaires compétences, séminaires traces).

#### Au terme du contrat quinquennal

- Au moins **une situation d'apprentissage et d'évaluation (SAE) transdisciplinaire par semestre** à partir du S2 de la L1. La SAE intègre un accompagnement à la réflexivité de l'étudiant et l'évaluation de la ou des compétences visées.
- Toutes les compétences sont développées à travers au moins deux SAE au cours du diplôme
- Au moins 30% des UE (en termes de crédits ECTS) sont validées par une évaluation par compétences



#### Engagement de l'équipe

- Engagement collégial, sous la responsabilité d'un pilote APC.
- Identification d'équipes restreintes (2 à 4 personnes) chargées de la rédaction des différents livrables (référentiel et matrice de correspondance, SAE, ...), ouvertes à la participation de l'ensemble de volontaires.
- Passage en conseil de perfectionnement pour recommandations
- Passage en conseil d'UFR, précédé le cas échéant de la commission pédagogique



#### Modalités d'accompagnement

- Démarche soutenue par l'animation de séminaires d'équipe, alternant avec un travail de l'équipe en autonomie. Les séminaires sont co-animés par un binôme conseiller pédagogique/enseignant expert APC.
  - Atelier introductif
  - « Construire notre vision du diplômé »
  - « Ecrire le référentiel »
  - « Construire le parcours de formation »,

- Référentiel de compétences

☒ Février 2023

- Trajectoire de développement des compétences.

- Matrice de cohérence (AC x UE/ECUE)

☒ Juillet 2023

- Fiches SAE
- Maquette année 1

☒ Février 2024

- Livret de l'étudiant et/ou carnet de bord et/ou portfolio

☒ Septembre 2024

- Maquette année 2

☒ Février 2025

- Maquette année 3

☒ Février 2026

d'UFR, pour articulations éventuelles avec autres licences et/ou masters

- « Situations d'apprentissage et d'évaluation »
- « Evaluer les compétences »

*Note importante sur l'engagement : compte-tenu du calendrier, cette démarche requiert des réunions d'équipes à un rythme hebdomadaire et un engagement du pilote APC de l'ordre d'une journée par semaine (réunion + travail préparatoire/de synthèse).*

- Un référent APC (enseignant expert) est identifié pour soutenir le travail de l'équipe. Mise en place d'un calendrier de travail avec le référent.
- Avis sur les livrables par la cellule d'accompagnement APC.

### Niveau 3 : REFORMER NOTRE PROGRAMME

### Livrables

- **Ecrire le référentiel de compétences**
  - Référentiel de compétences
  - ☒ **Février 2023**
- **Définir les niveaux de développement des compétences, caractérisés par des apprentissages critiques.**
  - Trajectoire de développement des compétences.
  - Matrice de cohérence (AC x UE)
  - ☒ **Juillet 2023**
- **Concevoir les situations d'apprentissage et d'évaluation.**
  - Scénarios pédagogiques (intégrant les fiches SAE)
- **Expliciter les modalités d'accompagnement des étudiants (anticipation, ajustement et régulation des actions dans les SAE) et d'évaluation des compétences (portfolio). Lister les ressources associées**
  - Modalités d'accompagnement des étudiants
- **Construire une maquette basée sur des UE compétences (minimum 60% SAE, max 40% ressources isolées), intégrant au moins deux séminaires compétences par an.**
  - Modalités d'évaluation
- **Au moins 60% des UE (en termes de crédits ECTS) sont validées par une évaluation par compétences**
  - Maquette année 1
  - ☒ **Février 2024**



#### Engagement de l'équipe

- Engagement collégial, sous la responsabilité d'un pilote APC. Identification des responsabilités pour chacun des titulaires.
- Passage en conseil de perfectionnement pour recommandations
- Passage en conseil d'UFR, précédé le cas échéant de la commission pédagogique d'UFR, pour articulations éventuelles avec autres licences et/ou masters

*Note importante sur l'engagement : cette démarche ne peut être engagée que si la totalité des titulaires de l'équipe de formation participe activement à l'élaboration.*



#### Modalités d'accompagnement

- Accompagnement par le Labset
- Avis sur les livrables par la cellule d'accompagnement APC.