

DELIBERATION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'UNIVERSITE DE LIMOGES
--

Vu le Code de l'éducation,
Vu les statuts de l'Université de Limoges,
Vu l'avis de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire en date du 12 décembre 2023,

Délibération enregistrée sous le numéro **352/2023/FVE**
Conseil d'Administration du 22 décembre 2023 :

Sujet : Adoption de la note de cadrage de l'établissement pour le déploiement de l'Approche Programme Démarche Compétences en licence générale (note de cadrage en annexe).

Membres en exercice : 36
Nombre de votants : 22
Pour : 22
Contre : 0
Abstention : 0
Ne souhaite pas participer au vote : 0

Fait à Limoges, le 22 décembre 2023

La Présidente de l'Université

Isabelle KLOCK-FONTANILLE

Publié au recueil des actes administratifs du mois de décembre 2023.
Transmis au rectorat de l'académie de Limoges le 08 janvier 2024.

Modalités de recours : *En application de l'article R 421-1 du code de justice administrative, le Tribunal Administratif de Limoges peut être saisi par voie de recours formé contre les actes réglementaires dans les deux mois à partir du jour de leur publication et de leur transmission au Recteur*



Université
de Limoges

NOTE DE CADRAGE

Approche Programme et Démarche par Compétences

Licences générales

Novembre 2023

*Cette note de cadrage définit les éléments permettant la **construction des référentiels de formation** en prenant en compte la stratégie de l'établissement **pour la mise en œuvre et le développement des compétences** à l'Université de Limoges en licences générales.*

1 - La stratégie sur la formation de l'Université 2022-2028

Pour satisfaire à l'article 9 de l'arrêté du 30 juillet 2018 relatif au diplôme de licence et dans l'objectif d'accompagner la transformation pédagogique, l'Université de Limoges (UL) a fait le choix d'engager l'offre de formation 2022-2028 dans une Approche par Compétences (ApC).

Le projet Form'UL a été lauréat de l'appel à projet du Programme d'Investissements d'Avenir Nouveaux Coursus Universitaires (PIA3 NCU2) qui vise à transformer le premier cycle universitaire. Lancé le 14 mars 2019, ce projet intervient dans un contexte de réformes (Cf. partie 6). Un des objectifs de Form'UL est de décloisonner les formations et de soutenir la transformation pédagogique. Véritable levier de cette transformation, le projet propose un accompagnement aux équipes pédagogiques pour construire les diplômes de licences générales autour d'un socle de connaissances et de compétences.

Ainsi, l'UL a adopté la méthodologie d'Approche Programme – Démarche par Compétences (AP-DC), source d'opportunités pour toutes les parties prenantes : les étudiants, les équipes pédagogiques, la gouvernance et les acteurs du monde socio-professionnel (Cf. Guide Approche Programme - Démarche par Compétences à l'Université de Limoges).

L'AP-DC permet de construire collectivement les objectifs des formations, de réfléchir à leur articulation en garantissant l'alignement pédagogique dans les mentions et dans les parcours. Les contenus, les pratiques et modalités pédagogiques ainsi que les évaluations sont pensés et mis en œuvre de manière cohérente afin de permettre aux étudiants de développer les compétences visées. Ces compétences sont certifiées par l'obtention du diplôme.

Le travail de sensibilisation et d'information s'est fait par étapes successives : choix d'une définition partagée de la compétence (J. Tardif) et rédaction d'un guide en 2020, journée de lancement de l'AP-DC le 19 octobre 2020, présentation du calendrier de déploiement de l'AP-DC en Commission Formation et Vie Universitaire (CFVU) le 03 mai 2021, demi-journée d'échanges et de réflexion autour de l'AP-DC le 8 mars 2022 en présence de Christelle Lison, Professeure en Pédagogie à l'Université de Sherbrooke (Canada). Enfin, un événement autour de l'AP-DC avec une conférence de Lynne Franjié, Professeure des Universités et Directrice du département d'évaluation de l'HCERES s'est déroulé à l'initiative et en présence de la Présidence de l'UL le 26 octobre 2023.

Par ailleurs, le Service Universitaire de Pédagogie (SUP) du Pôle Formation a été sollicité par la DGESIP pour participer à la rédaction d'un guide permettant de mettre à la disposition de l'ensemble des établissements différents cas pratiques de mise en place de l'ApC. Ce guide a été diffusé en octobre 2023 (Cf. partie 6).

Ce travail sur les compétences fait écho à un chantier mené de manière parallèle au sein de l'UL : la transformation des DUT en BUT suite à l'arrêté de licence professionnelle de 2019. Dans ce cadre, l'IUT a intégré le cadrage national pour le référentiel de compétences. Il est à noter que l'IUT qui a démarré le travail sur l'ApC avant les licences générales fait bénéficier les autres composantes de son expérience en participant activement à tous les travaux menés au sein de Form'UL.

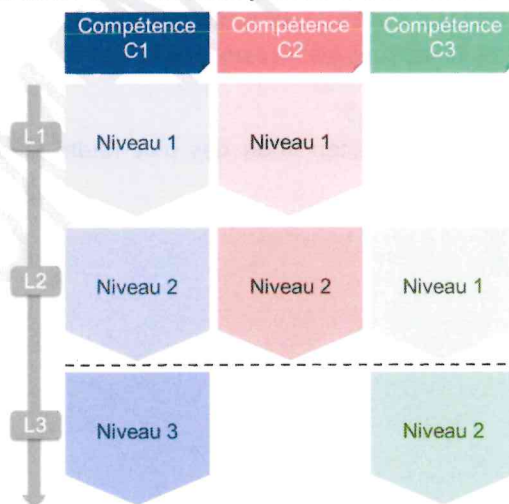
2 - Le groupe de travail Approche Programme-Démarche par Compétences

Dans la continuité de l'accompagnement des équipes pédagogiques dans la transformation des formations en AP-DC, il est apparu nécessaire de formaliser des éléments de cadrage à l'échelle de l'établissement. Dès lors, un Groupe de Travail (GT) a été constitué avec l'ensemble des composantes concernées. Ce GT, constitué des vices doyens à la pédagogie, des enseignants-chercheurs accompagnés dans la mise en place de l'AP-DC dans leur formation, de personnels de scolarité, de représentants étudiants, des personnels du SUP, s'est réuni régulièrement pour alimenter la réflexion autour des contenus de la présente note de cadrage.

3 – Les modalités de l'AP-DC à l'Université de Limoges : règles communes

- Un référentiel de compétences d'une formation de licence générale doit comporter un minimum de 3 compétences et un maximum de 5 compétences.
- Les compétences **ne peuvent pas se compenser** entre elles.
- Trois architectures sont possibles pour la formalisation des niveaux d'une compétence dans le référentiel de compétences :
 - Les différents niveaux d'une compétence peuvent être répartis sur les 3 années de la formation (exemple schéma ci-dessous, compétence C1).
 - Les différents niveaux d'une compétence peuvent n'être répartis que sur deux années (exemple schéma ci-dessous, compétence C2 ou C3).

Schéma des différentes architectures possibles des niveaux d'une compétence



- Concernant la validation d'un niveau de développement de compétence :
 - Chaque niveau doit être évalué.
 - La définition d'une note seuil pour valider l'acquisition du niveau est possible.
 - Une seconde chance pour la validation d'un niveau doit être proposée à l'étudiant.

- Concernant la validation d'une compétence :
 - Une compétence est validée si son plus haut niveau de développement est validé.
 - Chaque compétence doit être évaluée en intégrant systématiquement l'évaluation d'une mise en situation de l'étudiant (étude de cas, réalisation d'un dossier, d'une affiche, d'un prototype, jeu sérieux, simulation, réalisation d'une vidéo de présentation d'un projet en français ou en langue étrangère, projet d'entrepreneuriat, organisation d'un évènement, stage, etc.). Une mise en situation peut permettre d'évaluer plusieurs compétences.

- Concernant les modalités de passage entre deux années :
 - Pour passer de la L1 à la L2, il faut avoir à minima validé tous les niveaux de la L1 moins 1 (exemple : sur 4 « niveaux 1 » de compétences en L1, il faut en avoir validé au moins 3).
 - Si le « niveau 2 » d'une compétence est acquis, le « niveau 1 » est de ce fait validé.
 - Pour passer de la L2 à la L3 il faut valider tous les niveaux de compétences de la L1 et à minima avoir validé tous les niveaux de la L2 moins 1.

La délivrance du diplôme repose sur l'acquisition des plus hauts niveaux de développement des compétences liés au parcours.

4. Les étapes de la transformation en APDC

Dans le déploiement de l'AP-DC, l'objectif visé par l'UL pour les licences générales en vue de la prochaine accréditation des formations est décrit dans le Tableau 1 (colonne 3). Il comporte une vision du diplômé et un référentiel de formation qui sont communiqués en interne et externe, ainsi que la délivrance de diplôme reposant sur l'acquisition des compétences. Au cours de cette transformation, le GT a identifié à titre indicatif différentes étapes possibles pour faciliter l'atteinte de cet objectif (cf Tableau 1 – colonnes 1 et 2).

Tableau 1 - Objectif de l'UL pour la transformation en AP-DC et étapes intermédiaires possibles.

Exemple 1 - Etape intermédiaire possible lors de la transformation	Exemple 2 - Etape intermédiaire possible lors de la transformation	Objectif UL
Vision du diplômé construite et communiquée (en interne et en externe).	Vision du diplômé construite et communiquée (en interne et en externe).	Vision du diplômé construite et communiquée (en interne et en externe).
Référentiel de compétences construit avec : compétences, niveaux de développement, Acquis d'Apprentissages (AA), et cohérent avec la fiche RNCP de la formation.	Référentiel de compétences construit avec : compétences, niveaux de développement, AA, et cohérent avec la fiche RNCP de la formation.	Référentiel de formation construit avec : • Matrice croisée entre référentiel de compétences et domaines de ressources. • MCCC : Chaque compétence est évaluée en intégrant systématiquement l'évaluation d'une mise en situation de l'étudiant. Une mise en situation peut permettre d'évaluer plusieurs compétences. • Démarche portfolio intégrée à la formation et pouvant participer à l'évaluation des compétences.
Initiation du référentiel de formation par la construction d'une matrice croisée entre AA et UE actuelles.	Construction du référentiel de formation avec : • matrice croisée entre AA et UE actuelles. • Architecture d'UE permettant l'évaluation de compétences.	
Modalités de Contrôle de Connaissances et de Compétences (MCCC) : • Mise en place d'une mise en situation pour l'ensemble de la formation : cette mise en situation prend à minima la forme d'un TP/TD scénarisé. • Intégration de l'évaluation d'une compétence (via la mise en situation par exemple). • Des grilles critériées peuvent être construites pour évaluer les AA.	Modalités de Contrôle de Connaissances et de Compétences (MCCC) : • Mise en place de plus d'une mise en situation pour l'ensemble de la formation. • Intégration de l'évaluation de compétences. • Des grilles critériées sont construites pour évaluer les AA.	
Mise en place d'une démarche réflexive de l'étudiant dans le développement de ses compétences (en vue d'un portfolio).	Démarche portfolio en lien avec le référentiel de compétences intégrée à la formation.	
Communication aux étudiants des Référentiel de compétences et matrice croisée (initiation du référentiel de formation).	Communication aux étudiants des Référentiel de compétences et matrice croisée (initiation du référentiel de formation).	Communication des référentiels aux étudiants.
Délivrance du diplôme avec la reconnaissance de la validation de la compétence. L'étudiant a une visibilité sur son positionnement vis-à-vis de la compétence évaluée.	Délivrance du diplôme avec visibilité par l'étudiant du développement de ses compétences. Non compensation des compétences entre elles	Délivrance du diplôme reposant sur l'acquisition de toutes les compétences. Visibilité par l'étudiant du développement de ses compétences. Non compensation entre les compétences.

5. Glossaire

Compétence : « savoir-agir complexe reposant sur la mobilisation et la combinaison efficace d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations ». (Tardif, 2017)

Composantes essentielles (d'une compétence) : « formulées à travers des gérondifs, [...] elles constituent des critères de qualité du savoir-agir » (Poumay, Tardif & Georges, 2017). Elles précisent par exemple les attendus en termes de qualité de la démarche, qualité du résultat, qualité des relations, et en termes de respect des normes.

Situation (professionnelle ou de poursuite d'études) : contexte dans lequel la compétence est mobilisée. Elle doit faire sens pour les différentes parties de la formation (étudiants, enseignants, acteurs socio-économiques...). Elle possède des caractéristiques impactant la façon dont la compétence va être mise en œuvre.

Niveau (de développement d'une compétence) : étape qui décrit la progression de l'étudiant dans le développement d'une compétence. Comme la compétence, il se définit à l'aide d'un verbe d'action. « Les niveaux reflètent généralement une conscience systémique croissante, entraînant une prise en compte d'un environnement de plus en plus large et complexe ». (Poumay, Tardif & Georges, 2017)

Acquis d'Apprentissage (ou Apprentissages Critiques) : « apprentissages qui circonscrivent ce que l'étudiant doit effectivement maîtriser pour passer d'un niveau de développement à l'autre ». (Tardif, 2019). Ils se formulent à l'aide de verbes d'action.

Ressources internes : ensemble de savoir, savoir-faire, savoir-être, savoir-devenir ... maîtrisés ou à acquérir par l'étudiant.

Ressources externes : ensemble de personnes, d'enseignements, d'outils, de réseaux d'information pertinents... dont la mobilisation permet à l'étudiant d'enrichir ses ressources internes.

Domaine de ressources : combinaison thématique de ressources internes et externes aux étudiants communes à tout le référentiel de la formation. Leur mobilisation varie en fonction des acquis d'apprentissage à atteindre (exemples : blocs de connaissances, UE, ...).

Situation d'Apprentissage et d'Évaluation (SAÉ) : ensemble d'activités à réaliser par l'étudiant en vue d'atteindre le but fixé. Elle permet à l'étudiant de développer et d'exercer une compétence indispensable pour l'acquisition de son diplôme. Elle doit être authentique, complexe (plusieurs démarches et/ou plusieurs résultats), dans les murs de l'établissement ou sur le terrain.

Le Groupe de Travail préconise l'utilisation du terme « mise en situation » à la place de SAÉ afin d'élargir les possibilités d'activités d'apprentissage et d'évaluation réalisables en licence générale.

Référentiel de compétences : document décrivant les compétences à maîtriser à l'issue d'une formation. Dans la démarche d'AP-DC, il contient généralement entre 3 et 5 compétences et les éléments descriptifs de chaque compétence : les composantes essentielles, les situations (professionnelles et/ou de poursuite d'études), les niveaux de développement, les Acquis d'Apprentissage, les ressources et domaines de ressources.

Référentiel de formation : document décrivant la mise en œuvre pédagogique du référentiel de compétences. C'est le document de référence en matière de conception pédagogique : il structure le parcours de formation des étudiants en détaillant les activités d'apprentissage de ceux-ci, ainsi que les modalités d'enseignement et d'évaluations.

Portfolio : outil de soutien à la démarche réflexive de l'étudiant quant au développement de ses compétences au cours de sa formation. Construit par l'étudiant, au format numérique ou papier, il comporte les traces ainsi que leur analyse qui constituent les éléments de preuve de la progression de l'étudiant, et, finalement, l'acquisition éventuelle des compétences visées. L'évaluation de la démarche portfolio peut participer à la validation d'un niveau de développement d'une ou plusieurs compétence(s).

UE : une Unité d'Enseignement est un groupe d'enseignements qui poursuivent des objectifs pédagogiques communs. Ces enseignements forment un ensemble pédagogique cohérent avec les acquis d'apprentissages attendus. Une UE peut être composée de plusieurs ECUE (Éléments Constitutifs d'UE).

6. Références et réglementation

Extrait de l'article 9 de l'arrêté du 30 juillet 2018 relatif au diplôme national de licence

« Sur un plan pédagogique, les parcours de licence sont organisés en semestres, en blocs de connaissances et de compétences et en unités d'enseignement, afin de séquencer les apprentissages. La définition de blocs de connaissances et de compétences vise à valider et à attester l'acquisition d'ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice en autonomie d'une activité professionnelle. Elle renforce la cohérence et la lisibilité des parcours au regard des objectifs visés et facilite l'insertion professionnelle. Elle fait de la licence une formation plus adaptée aux besoins de la formation tout au long de la vie. »

Extrait de l'article 3 de l'arrêté du 30 juillet 2018 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master

« Les parcours de formation visent l'acquisition de connaissances et de compétences qui constituent les caractéristiques du diplôme national visé. Ils forment des ensembles cohérents d'unités d'enseignement permettant une structuration en blocs de connaissances et de compétences. Ils proposent des progressions pédagogiques adaptées. Les parcours de formation sont diversifiés en fonction des objectifs académiques et professionnels visés. À cette fin, ils ont des caractéristiques et des exigences spécifiques. [...].

Outre les modalités de contrôle des connaissances et compétences prévues pour la délivrance des diplômes, les formations développent des dispositifs permettant de mesurer les résultats des apprentissages de l'étudiant afin de valoriser les connaissances et compétences acquises en fin de formation, et de favoriser son insertion professionnelle. »

Guide pratique de la DGESIP – articuler le RNCP à une approche par compétence

[Lien guide DGESIP](#)

Guide Approche Programme Démarche par Compétences de l'Université de Limoges

[Lien guide AP-DC](#)

