

→ Aurore Deledalle

Vice-présidente déléguée à la Transformation pédagogique

## **Une dynamique autour des compétences**

---

Depuis une dizaine d'années, les établissements d'enseignement supérieur français sont invités à structurer leur programme de formation autour des compétences. Différents textes de cadrage<sup>1</sup> évoquent ainsi l'articulation des cursus avec des ensembles de compétences, organisés en bloc de connaissances et compétences (BCC) et contenus au sein de référentiels.

A Nantes Université, plusieurs initiatives ont été menées par les équipes pédagogiques pour intégrer l'approche dite « par compétences » dans les formations. Citons notamment : l'approche programme à l'UFR Sciences et techniques depuis 2012, l'intégration des logiques compétences dans les licences générales via le programme NeptUNE dès 2019, l'introduction des Examens Cliniques Objectifs Structurés (ECOS) dans le cadre de la réforme des études de santé, la réforme des Bachelor Universitaire de Technologie (BUT) accompagnée par le Labset<sup>2</sup>, ou encore le soutien de l'Institut Français de l'éducation pour l'INSPé, ...). A l'occasion de l'accréditation 2022-2028, la généralisation de ces expérimentations a été affirmée comme une priorité dans les guides de construction des formations de licence et master<sup>3</sup>.

Fort de ces expériences, un groupe de travail composé d'enseignants et enseignants-chercheurs issus de différentes composantes de Nantes Université et animé par la Mission Développement Pédagogique<sup>4</sup> (MDP), s'est réuni entre novembre 2024 et février 2025. Son objectif : partager les pratiques mises en œuvre, qu'elles soient réussies ou confrontées à des difficultés, proposer une vision commune de la compétence (au-delà des définitions existantes) et identifier les étapes clés du déploiement afin de guider les équipes pédagogiques qui amorcent ou poursuivent cette transformation.

Le fruit de ces réflexions et échanges est rassemblé dans cette note qui a donc vocation à partager des repères sur les compétences telles que nous souhaitons les développer au sein de notre établissement et des propositions pour déployer une approche par compétences qui nous paraît cohérente par rapport à la spécificité de nos formations universitaires et qui prenne pleinement sens pour l'ensemble de la communauté : les étudiants, les équipes pédagogiques et administratives.

---

<sup>1</sup> Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Arrêté du 30 juillet 2018 modifiant l'arrêté du 22 janvier 2014 fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master.

<sup>2</sup> Le LabSET de l'université de Liège est un centre de recherche spécialisé en pédagogie de l'enseignement supérieur. Il mène des recherches, prend en charge des enseignements et réalise des interventions et consultations, en Belgique et à l'étranger : [https://www.labset.uliege.be/cms/c\\_15785891/fr/labset](https://www.labset.uliege.be/cms/c_15785891/fr/labset)

<sup>3</sup> <https://intraperso.univ-nantes.fr/documents-procedures/documents-dfve-scolarite-et-formation>

<sup>4</sup> Cette mission est rattachée au Service d'Appui aux Enseignements, lui-même intégré à la Direction de la Formation et des Réussites Universitaires

## **Une vision partagée des compétences**

---

Considérant que l'Université est un lieu de transmission et de partage des connaissances jouant un rôle émancipateur, nous souhaitons que le temps des études supérieures favorise le développement d'un esprit critique, en confrontant les savoirs profanes aux modes de construction des savoirs scientifiques. Il s'agit de permettre aux étudiants de poser un regard éclairé sur les transitions écologique, sociales et numériques afin qu'ils soient en mesure de répondre et de s'adapter à un monde en constante évolution et complexification. Dans ce contexte, il devient de plus en plus pertinent de questionner la place accordée aux compétences dans l'enseignement supérieur. Quelles connaissances et compétences fondent nos diplômes ? Quelles sont les attentes de nos étudiants par rapport à nos formations ? Quelles compétences complémentaires pouvons-nous leur proposer, en tirant parti de la richesse de notre établissement pluri-disciplinaire, pour mieux répondre à ces enjeux ?

Au-delà des définitions posées par différents auteurs sur ce qu'est une compétence<sup>5</sup>, on peut s'accorder sur l'idée d'un savoir-agir complexe qui repose sur un ensemble de ressources (savoirs, savoir-faire, savoir-être) mobilisées pour faire face à une situation donnée. Elle ne se réduit pas à un simple « savoir-faire » qui serait mis en œuvre de manière procédurale et mécanique, mais implique la capacité d'un individu à réagir et apporter une réponse adéquate dans une situation nouvelle et posant problème, en puisant dans différentes ressources qu'il a pu acquérir durant son cursus de formation et voire même au-delà (engagements étudiants, vie associative, stages, ...). En cela, les compétences développées à l'Université sont solidement enracinées dans les savoirs universitaires.

Forts de cette spécificité, nous proposons d'utiliser l'expression Approche par Connaissances et Compétences pour caractériser notre positionnement.

Identifier les principales connaissances et compétences associées à un diplôme offre des avantages pour les équipes pédagogiques : elles consolident la vision du diplômé et peut faciliter la communication auprès des futurs étudiants sur les finalités du diplôme. Dans un panorama de l'enseignement supérieur qui tend à s'étoffer, parfois au détriment de sa lisibilité, l'explicitation des compétences liées à la formation peut donner des repères précieux à nos futurs étudiants et contribuer à la valorisation de nos formations.

Du point de vue de nos étudiants, l'approche par connaissances et compétences peut améliorer la compréhension du programme, des liens entre les enseignements et ainsi donner du sens à leur parcours, ce qui est un levier essentiel de leur engagement. Par ailleurs, l'approche par connaissances et compétences peut aussi être un levier pour améliorer l'expérience d'apprentissage de nos étudiants.

---

<sup>5</sup> Voici les principales définitions de la compétence : « Une compétence est une combinaison d'habiletés, de savoirs et d'attitudes qui permet à une personne d'accomplir efficacement une tâche ou une fonction dans une organisation. » (Le Boterf, 1994) ; « Une compétence est un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations. » (Tardif, 2006) ; « La compétence est l'ensemble des ressources mobilisables par un individu pour agir de manière efficace et appropriée dans une situation donnée. Elle inclut à la fois des savoirs (connaissances théoriques), des savoir-faire (compétences pratiques) et des savoir-être (attitudes et comportements) » (Coulet, 2010).

En effet, confronter des étudiants à des situations complexes implique le recours à des pédagogies actives (pédagogies par problèmes, par projets, ...) qui peuvent être plus stimulantes et engageantes du point de vue des étudiants. Il en est de même par le renouvellement des modalités d'évaluation qui permettent d'apprécier à la fois des connaissances et savoir-faire mais également la capacité de l'étudiant à mobiliser ces ressources pour comprendre, analyser et résoudre ces situations.

L'approche par Connaissances et Compétences repose sur une vision d'une Université qui a un rôle à jouer dans le développement de la capacité de nos étudiants à mobiliser des savoirs disciplinaires et interdisciplinaires, savoir-faire et savoirs-être pour répondre aux nombreux défis posés par un monde complexe et en mouvement. L'APC n'oppose pas les connaissances aux compétences mais consacre la qualité des savoirs universitaires et réaffirme leur pertinence dans les objectifs de formation.

## L'intégration des compétences dans une formation

Déployer une approche par connaissances et compétences est une transformation profonde qui s'opère sur le long terme, en cela il ne serait pas pertinent d'opposer des formations axées sur les savoirs avec des formations « en compétences ». Les étudiants, issus de nos formations, développent et ont toujours développé des compétences. Ce que peut alors apporter cette démarche, par rapport à nos pratiques actuelles, est de mieux expliciter et rendre plus visibles ces compétences pour offrir des repères aux étudiants, de repenser ces compétences à l'échelle de la formation, pour gagner en cohérence et complémentarité entre les différents enseignements, et d'aligner nos activités pédagogiques et d'évaluation pour garantir une cohérence pédagogique.

L'adoption d'une approche par connaissances et compétences peut être jalonnée de plusieurs étapes. Certaines de ces étapes sont exigées du point de vue réglementaire, d'autres sont encouragées et soutenues par Nantes Université et restent à l'appréciation des équipes pédagogiques et de ce qu'elles souhaitent prioriser et atteindre dans le cadre du projet qu'elles portent. Enfin, le choix des méthodes pour intégrer les compétences dans la formation reste un choix pédagogique qui relève de la liberté académique des équipes, du moment que les objectifs sont atteints.

**La vision du diplômé, le référentiel de compétences et la maquette pédagogique : un alignement à expliciter.** Un point de départ de la démarche consiste à adopter ou à produire un référentiel de compétences. Cela implique une réflexion collective de l'équipe pédagogique sur une vision commune de ce que le diplômé doit être capable de faire à l'issue de sa formation, mais aussi sur les compétences



complémentaires qui peuvent être pertinentes à proposer pour répondre à la diversité des profils et projets de nos étudiants en s'appuyant par exemple sur une architecture modulaire de formation. Ces réflexions sont à rapprocher de celles sur les critères d'entrée en Master, lorsque l'on s'interroge sur les compétences des étudiants sortants de la licence, ou bien des compétences attendues des milieux socio-professionnels pour les diplômés de licences professionnelles ou masters. Les conseils de perfectionnement, consultations des étudiants et *alumni* et toute autre instance consultative constituent différentes possibilités pour alimenter ces réflexions. Comme cela nous a été rappelé par la Direction Générale de l'Enseignement Supérieur et de l'Insertion Professionnelle (DGESIP)<sup>6</sup>, les diplômes nationaux doivent être adossés aux référentiels contenus dans les fiches du Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP)<sup>7</sup>, ou, à défaut, si les équipes ont produit un référentiel de compétences qui leur est propre, alors un tableau de correspondance avec celui de la fiche RNCP est à construire. Les compétences sont organisées en blocs de compétences et de connaissances (BCC), ces blocs sont ceux de la fiche RNCP.

Un lien entre la maquette pédagogique et les compétences visées est également à établir. Selon la démarche adoptée par les équipes pédagogiques, les compétences peuvent structurer la maquette ou bien être rattachées aux Unités d'Enseignement (UE). Cette étape, validée au niveau du conseil de pôle ou du Conseil Académique pour l'INSPÉ lors de la phase d'accréditation de l'offre de formation, permet de s'assurer que la maquette de formation couvre bien l'ensemble des compétences du référentiel et que la contribution de chaque enseignement au programme est claire pour l'ensemble des acteurs de la formation.

Le degré d'avancement de cette première étape sera apprécié lors de la phase d'auto-évaluation<sup>8</sup> qui s'étalera sur l'année universitaire 2025-2026. A l'issue de cette première étape, les équipes seront en mesure de présenter **deux livrables : 1/ un référentiel de compétences** qui est soit celui défini nationalement via les fiches RNCP soit un référentiel produit par l'équipe pédagogique, dans ce second cas une correspondance avec le référentiel national est à construire, **2/ la maquette de formation intégrant les compétences.**

## Compétences, activités pédagogiques et évaluations

Nantes Université est engagée dans une politique de transformation pédagogique profonde visant à améliorer la réussite étudiante en recentrant la pédagogie sur les étudiants et leur expérience d'apprentissage, pour offrir des modalités pédagogiques inclusives, diversifiées, actives, engageantes et adaptées à la pluralité des styles d'apprentissage, mais aussi de leurs éventuelles contraintes. Ces transformations concourent à l'évolution d'un modèle transmissif de l'enseignement supérieur vers un modèle centré sur les apprentissages et adossé à des pédagogies plus actives. Le déploiement de l'approche par connaissances et compétences participe pleinement à ces transformations.

<sup>6</sup> DGESIP (4 février 2025). Les compétences dans l'enseignement supérieur, webinaire d'information.

<sup>7</sup> Consultation du répertoire national des certifications professionnelles RNCP <https://www.francecompetences.fr/recherche-resultats/>

<sup>8</sup> Les critères d'évaluation du HCERES sont susceptibles d'évoluer et nous seront communiqués à l'automne 2025.

L'approche par connaissances et compétences peut être vue comme une opportunité pour questionner les pratiques pédagogiques au regard d'une cohérence à consolider entre les objectifs d'apprentissage, les activités pédagogiques et les modalités d'évaluation. Il s'agit ici de s'assurer d'un alignement pédagogique entre ces différents éléments : est-ce que les évaluations sont en lien avec les objectifs d'apprentissage ? Permettent-elles la mise en œuvre de compétences ? Comment les activités pédagogiques proposées soutiennent-elles le développement de compétences ? Comment améliorer la réflexivité de nos étudiants sur leur développement de compétences ?

Un apport de l'APC pour les étudiants est une meilleure compréhension des finalités du programme de formation et des liens entre les différents enseignements qui le composent. Cette explicitation peut s'effectuer par l'adoption de gabarits communs dans les modalités des présentations des enseignements pour faire ressortir cette cohérence. Un modèle de plan de cours (appelé aussi syllabus) a justement été élaboré à Nantes Université. Cet outil est un document écrit de quelques pages, dans lequel on trouve toutes les informations utiles relatives à un enseignement et à son organisation pédagogique. Il a pour fonction principale d'informer les étudiants et de les guider tout au long de leurs apprentissages. Cet outil permet de présenter pour chaque enseignement les compétences à acquérir par les étudiants lesquelles peuvent être déclinées en différents acquis ou résultats d'apprentissage. Ces derniers décrivent ce que les étudiants doivent normalement être capable de « faire » à un moment précis de leur parcours d'apprentissage.

L'approche par connaissances et par compétences devrait également amener à une réflexion sur l'évaluation. En effet, puisque la compétence est posée comme un savoir agir complexe, elle ne peut être observée et évaluée au sein d'un seul enseignement. En ce sens, la mise en place de situations d'apprentissages et d'évaluation (appelées parfois Mises en Situation ou SAé)<sup>9</sup> peut être intéressante pour mobiliser les différentes connaissances des étudiants en les contextualisant. Par ailleurs, il semble difficile de faire l'économie d'une réflexion profonde sur l'évaluation dans le contexte de l'apparition de l'Intelligence Artificielle Générative (IAG) qui bouscule notre rapport et celui de nos étudiants à l'évaluation. Là encore, l'APC peut apparaître comme une opportunité.

On comprend à travers ces éléments que le déploiement de l'approche par connaissances et compétences peut recouvrir une diversité d'axes de développement pédagogique : le travail collectif de l'équipe pédagogique pour repenser la cohérence et la progressivité dans les apprentissages, la diversification des activités pédagogiques (pédagogie par problème, par projets, ...), l'interdisciplinarité dans les évaluations, la mise en place de plans de cours/syllabus, la réflexion sur les compétences transversales et complémentaires de la formation, etc. Il appartient aux équipes pédagogiques de définir les axes prioritaires sur lesquels elles souhaitent se concentrer durant l'accréditation future.

---

<sup>9</sup> Les situations d'apprentissage et d'évaluation (SAé) sont des contextes pédagogiques dans lesquels les étudiants sont amenés à démontrer les compétences acquises dans des conditions proches du réel ou simulées. Elles sont centrées sur l'application des connaissances et des savoir-faire et savoir être dans des situations concrètes et variées, permettant d'évaluer non seulement la maîtrise des contenus, mais aussi la capacité à mobiliser ses connaissances et ses compétences dans des contextes spécifiques.

On peut néanmoins, au-delà de la diversité des projets de formation, dégager plusieurs repères qui semblent communs au déploiement d'une approche par connaissances et compétences :

- Les étudiants sont informés des compétences visées par la formation et de leur intégration dans le programme de formation,
- Le programme de formation permet une progressivité dans les apprentissages,
- La cohérence et la complémentarité entre les enseignements est clairement présentée,
- Les activités et outils pédagogiques favorisent la réflexivité des étudiants sur leur développement de compétences,
- Des évaluations sont conçues pour offrir de la transversalité dans les enseignements.

Cette deuxième étape implique une transformation pédagogique profonde pour qu'à l'échelle de chaque enseignement, les objectifs d'apprentissage, activités pédagogiques et modalités d'évaluation soient clairement déclinés. Cette formalisation peut passer par **la rédaction et la diffusion des plans de cours (syllabus)** pour chaque enseignement de la formation en s'appuyant sur un même gabarit. La compétence étant posée comme un savoir-agir complexe mobilisant tout un ensemble de ressources, les pratiques d'évaluation sont à revisiter, notamment en intégrant des **situations d'apprentissage et d'évaluation**.

Différentes propositions concrètes sont présentées en annexe à la fin de ce document pour illustrer comment les équipes pédagogiques peuvent s'emparer de l'APC.

## En conclusion

---

L'approche par connaissances et compétences (APC) ne constitue pas un modèle figé à appliquer uniformément, mais bien une dynamique à engager, une opportunité de revisiter nos pratiques pédagogiques en cohérence avec les finalités de l'enseignement supérieur que nous portons. Il ne s'agit pas d'atteindre une perfection immédiate, mais de continuer, à faire évoluer nos formations pour les rendre plus lisibles, plus cohérentes, plus engageantes, au service de la réussite et de l'émancipation de nos étudiants.

Les ressources, les accompagnements et les retours d'expériences sont là pour soutenir chaque équipe dans ce processus. Il n'existe pas une seule voie, mais une pluralité de points d'entrée possibles : initier une réflexion sur les compétences cibles, adapter une modalité d'évaluation, construire un plan de cours, ou encore expérimenter une situation d'apprentissage et d'évaluation.

Nous encourageons donc chaque équipe pédagogique à se saisir de cette note comme d'un levier pour amorcer un premier pas, quel qu'il soit, en cohérence avec ses priorités et ses marges d'action. En engageant collectivement cette transformation, même de manière progressive, nous contribuons à construire une université plus attentive à l'expérience des étudiants, plus ancrée dans la complexité du monde contemporain, et plus lisible dans son offre de formation.

## Ressources et accompagnement

---

La Mission Développement Pédagogique (MDP) met à disposition des enseignants et enseignants-chercheurs de Nantes Université un dispositif d'appui au développement pédagogique pour être accompagné, individuellement ou en équipe, sur des thématiques variées : insérer les compétences dans son enseignement, améliorer son scénario pédagogique, revoir ses évaluations, dynamiser son cours en amphithéâtre, hybrider son enseignement, mettre en place un plan de cours, ... Ce dispositif est relayé et animé en proximité par des enseignants référents Développement pédagogiques qui sont présents dans la plupart des composantes<sup>10</sup>.

Si vous souhaitez être accompagné dans le cadre de la mise en place de l'approche par connaissances et compétences (ou toute autre demande liée au développement pédagogique) vous pouvez déposer votre demande via ce lien : <https://questionnaires.univ-nantes.fr/index.php/527286?lang=fr>

## Membres du groupe de travail

---

Patricia BERTONCINI, Virginie BLOT, Alexandra CADENA, Sylvain COLLET, Aurore DELEDALLE, Lucie DEVIDAL, Muriel DUFLOS, Yasmine FILALI, Claire FLANDRIN, Laetitia GAUTREAU-ROLLAND, Charlotte Le CORRE, Léo LE MENER, Isabelle LEGRAND, Fabienne HERY-TAILLON, Benoît HUET, Julie KERNEUZET, Diane MAHU, François MANDIN, Sophie ORANGE, Christophe RIVET, Delphine ROMMEL, Pascale RUSSIER, Eric TANGUY, Véronique THOMAS-OLLIVIER.

Avec l'appui de la Chaire de leadership en pédagogie de l'enseignement supérieur (titulaire : Didier PAQUELIN, Université Laval, Québec)

---

<sup>10</sup> <https://intraperso.univ-nantes.fr/espace-enseignement-pedagogie/pratique-pedagogique-hybride/vos-referents-hybridation>

## Annexe

### Comment les équipes peuvent-elles s'emparer de l'APC ?

-  Prendre du recul sur le sens de la formation
  - Partager en équipe ce que signifie “former par compétences” dans votre discipline.
  - Élaborer une vision du diplômé en se demandant : quelles connaissances et compétences clés nos étudiants doivent-ils mobiliser à l'issue de leur parcours ?
  - Identifier ensemble des enjeux actuels (transition écologique, numérique, etc.) auxquels votre formation peut préparer les étudiants.
-  Consulter les parties prenantes
  - Organiser une discussion avec des étudiants ou des *alumni* sur leur perception des compétences acquises.
  - Recueillir les attentes des partenaires socio-économiques (via les conseils de perfectionnement, les tuteurs de stage, etc.).
-  Poser les bases d'un référentiel
  - Partir des enseignements existants pour identifier les compétences qu'ils mobilisent ou développent déjà.
  - Co-construire une première version de référentiel à l'échelle de la formation, en s'appuyant sur celui de la fiche Rncp
-  Travailler la cohérence de la maquette
  - Cartographier les compétences et les lier aux Unités d'Enseignement (UE).
  - Repérer les éventuelles redondances ou manques dans la couverture des compétences.
  - Rendre visible la progressivité des apprentissages dans le parcours.
-  Aligner objectifs, activités et évaluations
  - Reprendre une UE ou un enseignement et vérifier la cohérence entre :
    - les objectifs d'apprentissage (exprimés en termes d'acquis),
    - les activités proposées (cours, TD, projets...),
    - les modalités d'évaluation (contrôle continu, projet, oral...).
  - Élaborer un plan de cours (syllabus) avec les compétences visées et les acquis attendus.
-  Tester de nouvelles pratiques
  - Concevoir une Situation d'Apprentissage et d'Évaluation (SAé) impliquant plusieurs types de savoirs.
  - Proposer une évaluation contextualisée (cas, projet, jeu de rôle...).
  - Intégrer des moments de réflexivité pour les étudiants sur leurs apprentissages.