

Compétence et approche par Connaissances et par Compétences (APC)

Préambule

Face aux changements de la société et aux exigences ministérielles, l'Approche Par connaissances et par Compétences (APC) s'impose aujourd'hui comme une démarche pédagogique centrée avant tout sur l'apprenant. Elle vise à lui permettre de devenir un acteur de son propre apprentissage en développant, non seulement des connaissances, mais aussi la capacité à les mobiliser de manière pertinente dans des situations concrètes.

Cette approche encourage ainsi la réflexion, l'autonomie, la prise d'initiative et la responsabilisation, afin de mieux préparer chaque individu à relever les défis de vie citoyenne et professionnelle.

QUOI ?

Définition de la compétence



La notion de compétence est complexe et elle est appréhendée des différentes manières selon les disciplines et les contextes. Il est donc utile d'explorer différentes définitions, mieux en saisir la portée :

Pour **Le Boterf** « 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, G. (1994).

Pour **Tardif** « 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, J (2006). Il met donc l'accent sur l'interaction entre savoirs, savoir-faire et savoir-être, avec une attention particulière à la contextualisation et à l'intégration des compétences dans des situations réelles.

La compétence, selon **Coulet**, 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 se concentre sur une approche plus technique et fonctionnelle des compétences, en les définissant comme des capacités à accomplir des tâches spécifiques dans des contextes définis.

La définition de **Perrenoud** synthétise la compétence comme : « une capacité d'action efficace face à une famille de situations, qu'on arrive à maîtriser parce qu'on dispose à la fois des connaissances nécessaires et de la capacité de les mobiliser à bon escient, en temps opportun, pour identifier et résoudre de vrais problèmes » (Perrenoud, dans Brossard, 1999).

Différence entre capacité et compétences



Capacités et compétences

La CAPACITÉ permet de gérer une situation générique

Exemple : savoir changer de vitesse sur un vélo.

La COMPÉTENCE permet de gérer une situation spécifique

Exemple : savoir régler son dérailleur en fonction de la pente, de ses adversaires, de sa forme...

Capacités et compétences

La capacité et de l'ordre du SAVOIR FAIRE au sens de savoir le faire

Exemple : savoir expliquer les différentes phrases de l'accompagnement.

La compétence est de l'ordre du SAVOIR FAIRE au sens de savoir quoi faire

Exemple : savoir adapter mes explications aux spécificités de la situation (création, idée...)

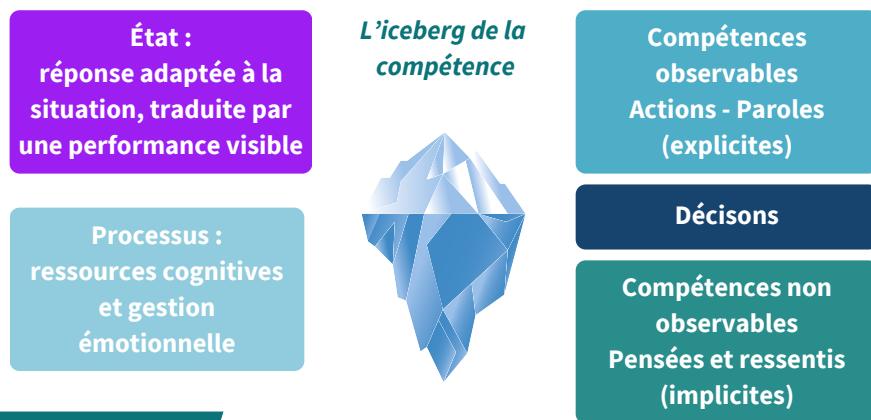


Les ressources reposent sur des savoirs (savoir empiriques et/ou académiques), des savoir-faire (connaissances procédurales), des savoir-être (qualités avec lesquelles on réagit dans un environnement donné). Les compétences sont ainsi ancrées sur des connaissances, des savoirs. Peut également s'ajouter le savoir-devenir (capacité à se projeter).

Situation : les compétences d'un individu s'expriment dans un contexte. On est compétent dans une situation données, pour résoudre un problème donné.

Savoir-agir : la compétence suppose de mettre l'étudiant en action. La compétence se construit et se développe à travers des actions concrétisées par des réalisations, des productions.

Complexé : la compétence nécessite de prendre en compte un ensemble de ressources utiles à l'action (plusieurs savoirs, savoir-faire, savoir-être)



POURQUOI ?

L'objectif d'une formation en approche par compétences est de permettre à l'apprenant de réaliser des tâches professionnelles de manière efficace en se basant sur des compétences spécifiques, évaluées de manière pratique et adaptée au contexte professionnel. Son objectif est de promouvoir une méthode active où l'apprenant occupe une place centrale dans son processus d'apprentissage.

Bénéfices pour les enseignants

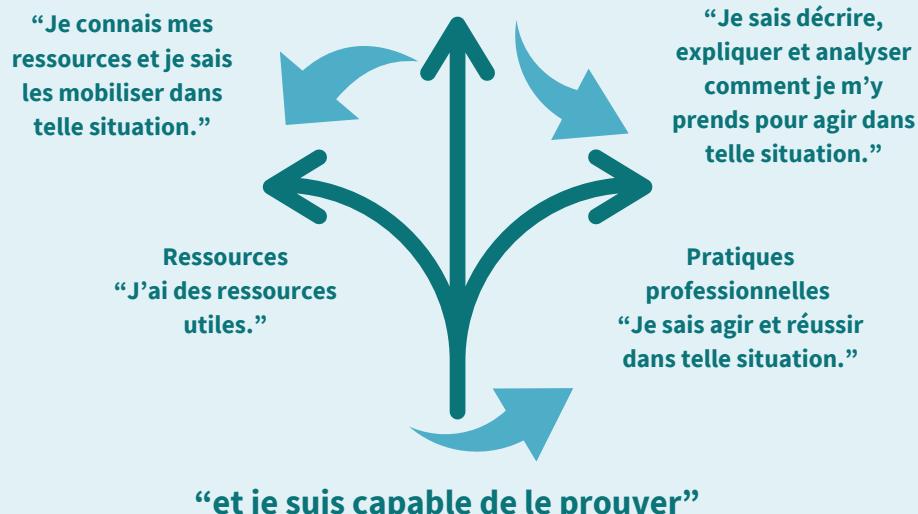
- Travailler de façon collégiale (l'institution, les équipes pédagogiques, les enseignant.es, les acteurs socio-économiques et les étudiant.es).
- Avoir une vision commune à partir des objectifs de formation.
- Diversifier ses méthodes pédagogiques, de repenser son approche et d'innover.
- Répondre aux besoins des étudiants.
- Être plus flexible dans la conception des cursus, en offrant aux enseignants la possibilité de réorganiser les programmes autour des compétences clés à acquérir. De ce fait l'approche par compétence permet d'adapter plus facilement les formations aux évolutions des besoins sociétaux, technologiques et économiques.
- Mettre les étudiants au cœur de la professionnalisation.

Bénéfices pour les étudiants

- Construire ensemble une vision proche de la réalité professionnelle dans laquelle se projetteront les étudiant.es à la fin de leurs études.
- Adopter des stratégies adaptées à la diversité des étudiants, en tenant compte de leurs différences en termes de rythme, de style d'apprentissage et de niveau de compétence.
- Individualisation et inclusion des parcours de formation
- Être plus adaptée aux réalités professionnelles
- Mobiliser leurs savoirs, savoirs faire, être en situation complexe.
- Développer une meilleure dynamique d'apprentissage (sens donné à la mobilisation des différents savoirs)

“Je sais agir avec pertinence et compétence”

Prise de recul



COMMENT ?

Plusieurs portes d'entrée sont possibles pour impulser l'approche par connaissances et par compétences. Par exemple, le point de départ peut être une discipline, un projet, le contenu d'un cours, les stratégies d'évaluation, parmi d'autres possibilités. La formation est basée sur des compétences à développer en lien avec les connaissances disciplinaires, elles sont définies, observables et mesurables.

Les objectifs d'apprentissages sont clairement explicités aux étudiants.

Néanmoins, pour qu'une formation soit dite en approche par compétence 4 domaines ressortent :

Vision du diplômé ou profil de sortie de l'étudiant

Travail en équipe pédagogique et collégial autour de l'APCC

Communication de la formation en APC vers l'étudiant sur site internet

Alignement pédagogique (**lien entre fiche RNCP, référentiel de compétences et maquette pédagogique**)

On illustre un exemple d'alignement pédagogique, prenons en exemple quelques indicateurs :

Une Matrice formalise le lien entre la fiche RCNP et le référentiel compétences.

*Le numéro de la fiche RNCP est présent dans la matrice, les compétences de la fiche RNCP sont identifiées et il y a une cohérence dans le nombre de compétences (maxi 4, 5) du référentiel de compétences

*Les compétences sont articulées en Blocs de Connaissance et Compétence (BCC)

*Les compétences explicitent ce que l'étudiant sera capable de faire dans des situations données (contexte) à travers un verbe d'action en indiquant la façon dont cette action est réalisée (utilisation du gérondif pour les savoirs agir)

*Présence des résultats d'apprentissage dans le Plan de cours

Comment formuler une compétence ?

Une compétence répond au cadre suivant. Elle :

- commence par un verbe d'action englobant
- elle est complétée par un complément qui explicite le contexte
- se situe au niveau du cursus de formation (la mention de diplôme)
- 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 savoirs-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.

Exemples de formulations des compétences selon Université de Poitier (fiche page 17)

Structure-type de formulation descriptive d'une compétence

VERBE D'ACTION → OBJET DE L'ACTION → CONTEXTUALISATION

Exemples de formulations conformes

- « Analyser de manière prospective les impacts potentiels des facteurs environnementaux sur l'état de santé de sous-groupes de population. »
- « Établir une relation positive et profitable avec le patient hospitalisé. »
- « Utiliser les outils nécessaires pour diagnostiquer les difficultés d'un étudiant en situation d'échec en vue de proposer un plan de remédiation. »

Exemples de formulations imprécises

- « Communiquer oralement et par écrit » : La finalité n'est pas indiquée, la communication n'est qu'une ressource parmi d'autres qui doit être formulée en fonction de la tâche et de la finalité visées
 - Exemples conformes : « Présenter des résultats lors d'un colloque. »
 - « Annoncer une nouvelle difficile à quelqu'un. »
 - « Résoudre une équation différentielle » : est une tâche non finalisée, désigne une capacité et non une compétence.
 - « Être un professionnel critique, réflexif et autonome » : tâche non mentionnée et finalité floue.
 - Exemple conforme : « Faire preuve d'esprit critique et d'indépendance de jugement dans des situations floues, incertaines ou à risques. »
-

Exemples de compétences - livret UCA (Université de Clermont Auvergne, page 24)

Annexe 2 - Exemple de compétences

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

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

- Assumer la responsabilité de la prévention dans le domaine des troubles relevant du champ d'action du logopède
- Évaluer un patient au niveau logopédique
- Traiter un patient présentant un trouble relevant du champ d'action du logopède
- Établir 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_competences_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

CONTACTS :

Réalisé par la Mission Développement Pédagogique du Service d'Appui aux Enseignements
dfru.sae.devpeda@univ-nantes.fr

Bibliographie



Poumay, M., et al. (2017). Organiser la formation à partir des compétences. Un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur. Louvain-la-Neuve, De Boeck Supérieur.

Le Boterf, G (2001) Dictionnaire des compétences pour une approche socio-constructivisme. Paris : Presse Universitaires de France (PUF).

Joannert, P et al (2006) Les compétences, concepts et enjeux. Louvain-la-Neuve : De Boeck.
Tardif, J (2006) L'évaluation des compétences : fondements et pratiques. Montréal : Chenelière Éducation

Coulet, B. (1998). La compétence en formation : Construction et évaluation des savoirs, savoir-faire et savoir-être. Paris : L'Harmattan

Bernard, F. L'approche pédagogique par les compétences : pour un apprentissage 5 fois plus efficace ! « Du désir au plaisir de former et d'accompagner des élèves épanouis, avec l'approche par compétence (APC) ». La Plaine Saint Denis : Afnor édition 2023

<https://elans.univ-poitiers.fr/wp-content/uploads/sites/459/2021/06/UNIV-APC-Vnumerique.pdf>