

*Des référentiels « compétences du XXI^e
siècle » aux acquis d'apprentissage
Une application au niveau des parcours
accompagnés "Oui-si"*

Michel EVAIN

www.univ-nantes.fr



UNIVERSITÉ DE NANTES

Colloque PROMOSCIENCES - 3 juin 2019



Présentation

- **Contexte**
- **Le développement de compétences transversales**
- **Les référentiels de compétences**
- **Application aux parcours accompagnés « Oui-Si »**

Contexte





Contexte

Cadre

- ✓ AMI 2018 : créer un Centre d'Aide à la Réussite étudiante (CARé)

Objectifs

- ✓ Favoriser l'acquisition de compétences transversales (compétences du XXI^e siècle) nécessaires à :
 - la réussite étudiante ;
 - une préparation à la vie socio-professionnelle.

Champ d'expérimentation

- ✓ Les 2 parcours accompagnés (L1 en 2 ans) de l'UFR S&T :
 - TREMP-Li-N : acquis très éloignés des attendus
 - ACCOMP-Li : acquis pas trop éloignés des attendus

Le développement de compétences transversales



Le développement des compétences

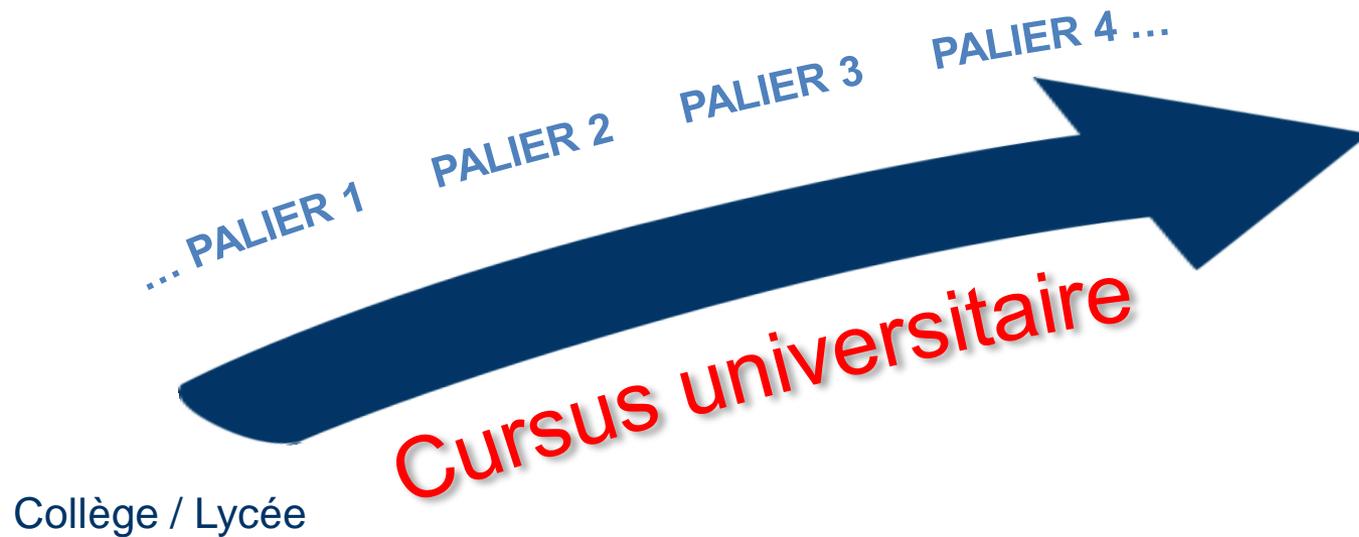
Echelle de développement professionnel



Faucher, C. (2009). Thèse de doctorat. Université de Sherbrooke



Le développement des compétences



- Tout au long du parcours scolaire, puis du cursus universitaire, chaque **palier** correspond à un niveau de **complexité** des tâches et à un degré d'**exigence** supérieurs.
- Ce cheminement ascendant traduit la **montée en compétences** de l'étudiant tout au long de son parcours de professionnalisation.



Le développement des compétences

Questionnements :

- ✓ Quel référentiel de compétences transversales utiliser pour favoriser la réussite étudiante ?
- ✓ Comment favoriser le développement de ces compétences ?
 - Comment définir des trajectoires cohérentes de développement de compétences ?
 - Comment passer de l'implicite à l'explicite ?
 - De manière directe (UE dédiées) ou indirecte (UE disciplinaires) ?
- ✓ Quelles modalités d'évaluation ?
 - Faut-il évaluer ?
 - Si oui, sous quelle forme ?
 - Avec quel degré d'exigence ?

Les référentiels de compétences transversales





Les référentiels de compétences transversales

Etudes de Voogt & Roblin

- ✓ Les compétences qui font **consensus**
 - Les compétences mentionnées dans tous les référentiels
 - collaboration,
 - communication,
 - compétences liées aux technologies de l'information et des communications (TIC),
 - habiletés sociales et culturelles, citoyenneté.
 - Les compétences identifiées dans la majorité des référentiels :
 - créativité
 - pensée critique,
 - résolution de problèmes,
 - capacité de développer des produits de qualité et productivité.
- ✓ Les compétences **mentionnées plus rarement**
 - capacité d'apprendre, l'autonomie, la capacité de planifier, la flexibilité, l'adaptabilité ou la résolution de conflits...

Voogt, J. & Roblin, N. P. (2010). *21st CENTURY SKILLS. DISCUSSION PAPER*. University of Twente
<https://oce.uqam.ca/article/les-competences-qui-font-consensus/>

Les référentiels de compétences transversales

AEFA (ERASMUS +)	Les compétences transversales en contexte professionnel
AKI (ERASMUS +)	5 compétences transversales développées en mobilité internationale
« Yes-Me » - Commission Européenne	Description des compétences transversales et personnelles nécessaires pour l'emploi
PÔLE EMPLOI	Référentiel des savoir-être professionnels
COPANEF	Référentiel CléA - certificat des connaissances et des compétences professionnelles
AXELERA (Auvergne-Rhône-Alpes)	Référentiel des compétences comportementales de la filière Chimie-Environnement
MESRI	Référentiels de compétences des mentions de licence
UNISTRA (IDIP)	Référentiel des Compétences Transversales
Université Côte d'Azur Nice-Sophia Antipolis	Compétences transversales
Université Jean Monnet Saint Etienne	Guide de compétences licence



Les référentiels de compétences transversales

Constats :

- ✓ Les référentiels ont pratiquement tous des finalités liées à l'insertion socio-professionnelle et/ou à la vie dans un milieu professionnel et peu visent explicitement l'aide à la réussite
- ✓ Les référentiels ne sont en général pas déclinés en trajectoire de développement de compétences et traduits en Acquis d'Apprentissage (AA = Learning Outcomes)
- ✓ Il n'y a en général pas de critères d'évaluation formulés associés aux composantes de chaque compétence

Conclusion :

- ✓ Une certaine difficulté pour construire des formations incluant de manière explicite un développement de compétences transversales
- ✓ Une nécessité de cartographie des compétences & AA déclinés en critères d'évaluation et indicateurs



Mise en œuvre dans les parcours accompagnés « Oui-Si »



Mise en œuvre dans les parcours « Oui – Si »

➤ Réaliser un inventaire (semi-exhaustif) des compétences du XXIe siècle

1	Adaptabilité / Flexibilité	21	Esprit de synthèse	41	(Pré-)professionnalisation
2	Affirmation de soi	22	Ethique	42	Prise de décision
3	Ambition	23	Exigence	43	Prise de recul
4	Apprendre / Se former tout au long de la vie	24	Force de persuasion	44	Lutte contre la procrastination
5	Argumentation	25	Force de proposition	45	Production/partage d'informations
6	Autonomie	26	Gestion de conflit	46	Raisonnement (éthique)
7	Citoyenneté	27	Gestion de l'information	47	Réactivité
8	Concentration	28	Gestion de projet	48	Recherche et analyse de l'information
9	Communication orale	29	Gestion des risques	49	Relations interpersonnelles
10	Communication écrite	30	Gestion du stress	50	Résolution de problèmes
11	Connaissance de soi	31	Gestion des tâches	51	Respect
12	Confiance en soi	32	Gestion du temps	52	Rigueur
13	Créativité / Innovation	33	Interculturalité	53	Sens de la communication
14	Curiosité	34	Leadership	54	Sens de l'efficacité
15	Développement personnel et professionnel	35	Mémorisation	55	Sens de l'initiative
16	Ecoute / Compréhension des autres	36	Méthode de travail	56	Sens de l'organisation
17	Empathie	37	Motivation	57	Sens des responsabilités
18	Esprit critique	38	Optimisme	58	TICE
19	Esprit d'analyse	39	Ouverture d'esprit	59	Travail de groupe / Sens du collectif
20	Esprit d'équipe	40	Persévérance / Ténacité		

- Toutes ces compétences se manifestent en situation ; elles s'imbriquent les unes dans les autres, sont perméables et complémentaires.

Mise en œuvre dans les parcours « Oui – Si »

- Elaborer des critères d'évaluation envisageables pour chaque compétence

Confiance en soi	<ul style="list-style-type: none">- Avoir un sens fort de l'estime de soi, de sa valeur et de ses capacités- Avoir conscience de ses forces et reconnaître ses limites- Transformer ses limites et ses failles en atouts- Faire preuve de confiance en soi et en sa capacité à réussir- Affirmer et défendre ses choix et ses opinions.- Accepter les critiques et les erreurs sans se sentir déstabilisé- Prendre des initiatives et relever des défis- Chercher les moyens de rebondir après un échec
Gestion du temps	<ul style="list-style-type: none">- Elaborer un calendrier de travail et le structurer pour atteindre les objectifs visés- Etre ponctuel- Prioriser et planifier ses tâches, ses objectifs- Respecter un planning, des consignes, des délais, des échéances- S'organiser en temps limité- Acquérir et développer des techniques d'organisation du travail et de gestion du temps

en cours d'élaboration...

Mise en œuvre dans les parcours « Oui – Si »

➤ Définir des ateliers

- Donner du sens à ses projets
- Comprendre, mémoriser, réfléchir
- S'organiser
- Se motiver
- Travailler en équipe
- S'informer
- Communiquer
- Créer, imaginer
- Produire du savoir

- Communiquer à l'oral dans le monde professionnel
- Communiquer à l'écrit dans le monde professionnel
- Mobiliser les raisonnements mathématiques
- Utiliser les outils numériques et l'informatique
- Gérer des informations
- S'organiser dans son activité professionnelle
- Appliquer les codes sociaux inhérents au contexte professionnel
- Travailler en groupe et en équipe
- Apprendre et se former tout au long de la vie
- Construire son parcours professionnel
- Réaliser son activité selon les cadres réglementaires établis
- Adapter son action face à des aléas

AEFA

Mise en œuvre dans les parcours « Oui – Si »

- Etablir les Acquis d'Apprentissage, les critères d'évaluation et les indicateurs

Atelier « Donner du sens à ses projets »					
Acquis d'Apprentissage	Critères Palier 1	Niveau 1 En deçà des attendus	Niveau 2 Proche des attendus	Niveau 3 Au niveau attendu	Niveau 4 Au-delà des attendus
AA n°1 : Identifier ses centres d'intérêt	Présenter une ou plusieurs stratégies qui permettent d'identifier ses centres d'intérêt (test, questions...)	La stratégie est partiellement présentée, mais n'est pas ou peu en lien avec les centres d'intérêt de l'apprenant	La stratégie est présentée de manière satisfaisante, avec peu de liens avec les centres d'intérêt de l'apprenant	La stratégie est présentée de manière satisfaisante, des liens avec les centres d'intérêt de l'apprenant ont été mis en exergue	Les liens entre les centres d'intérêt de l'apprenant et ses projets sont particulièrement explicites et pertinents
	...				
AA n°2 : Identifier ses talents	Présenter une ou plusieurs stratégies qui permettent d'identifier ses talents (test, questions...)	La stratégie est partiellement présentée, mais n'est pas ou peu en lien avec les centres d'intérêt de l'apprenant	La stratégie est présentée de manière satisfaisante, avec peu de liens avec les centres d'intérêt de l'apprenant	La stratégie est présentée de manière satisfaisante, des liens avec les centres d'intérêt de l'apprenant ont été mis en exergue	Les liens entre les centres d'intérêt de l'apprenant et ses projets sont particulièrement explicites et pertinents
	...				
AA n°3...	...				

en cours d'élaboration...



Mise en œuvre dans les parcours « Oui – Si »

- Comment implémenter l'aide au développement de compétences transversales ?
 - **Dans les formations :**
 - de façon à la fois spécifique (ateliers) et intégrée dans les enseignements disciplinaires
 - **En accompagnement des formations :**
 - en accès « à distance » pour tous les étudiants
 - **En accès libre :**
 - via le site Web



Mise en œuvre dans les parcours « Oui – Si »

- Comment évaluer les compétences transversales ?
 - **Auto-évaluation** : l'individu évalue sa propre maîtrise des compétences identifiées en situation d'entretien ou en situation d'évaluation
 - **Mise en situation** (évaluation externe) : l'individu est placé dans une situation réelle ou simulée au sein de laquelle il lui est demandé de réaliser des tâches, résoudre un problème, de mettre en œuvre des stratégies
 - **Confrontation** : à l'issue d'une auto-évaluation ou d'une mise en situation, le jugement de l'individu est confronté à la vision de l'évaluateur

Un guide pour identifier, évaluer et développer les compétences transversales (2016). AEFA Erasmus+

Mise en œuvre dans les parcours « Oui – Si »

- Définir les modalités d'apprentissage/évaluation
 - ✓ Les ateliers
 - UE « Compétences du XXIe siècle », sans ECTS
 - ➡ auto-évaluation / grilles critériées
 - ✓ Les situations authentiques
 - UE « Projet intégratif »
 - UE « Apprentissage par projet » (pluridisciplinaire)
 - UE disciplinaires (SVT, biosciences...)
 - ➡ mises en situation / grilles critériées
 - ✓ Le portfolio
 - suivi du développement des compétences

Merci pour votre attention

Géraldine LEFAURE – Michel EVAIN
Faculté des Sciences et des Techniques
Université de Nantes

