



**HAL**  
open science

## APC épanouie : Workshop NCU2Amue

Christophe Cudel, Nathan Hobigand, Jay Anne-Gaëlle, Sylvie Lidolf,  
Bertrand Mocquet, Julie Philip, Cécile Picard-Limpens, Sébastien Sigiscar,  
Spriet Thierry

► **To cite this version:**

Christophe Cudel, Nathan Hobigand, Jay Anne-Gaëlle, Sylvie Lidolf, Bertrand Mocquet, et al.. APC épanouie : Workshop NCU2Amue. Amue; Avignon université; Université Bordeaux; Université Gustave Eiffel (2020-..); Université Haute Alsace; Université Paul valéry - Montpellier III. 2024. hal-04706045

**HAL Id: hal-04706045**

**<https://hal.science/hal-04706045v1>**

Submitted on 23 Sep 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0  
International License

# APC épanouie

Rapport issu du workshop NCU2Amue

11 et 12 mars 2024, UHA

*Retour sur le workshop par les participants*



À Christophe Morin, notre ami et collègue

### **Les auteur.e.s**

Amue (Bertrand Mocquet - Expert numérique Amue) ; Avignon Université (Thierry SPRIET - Vice-président délégué au numérique, chargé de mission innovation pédagogique ; Anne-Gaëlle JAY - Responsable mission APU) ; Université Gustave Eiffel (Sébastien Sigiscar et Nathan Hobigand) ; Université Haute Alsace (Christophe Cudel et Sylvie Lidolf) ; Université Paul-Valéry Montpellier 3, Julie Philip – chef de projet Nexus.

### **Relecture du document**

Université de Bordeaux, Cécile Picard-Limpens, chef de projet NCU NewDEAL

### **Licence des documents**

Toutes les créations de ce groupe sont en Creative common 4.0 CC BY SA

### **Co-production**

Avignon Université, Amue, Université Paul Valéry Montpellier, Upec, Université Gustave Eiffel, Université de Haute Alsace  
2<sup>ème</sup> trimestre 2024

*Les actions « Nouveaux cursus à l'université » NCU sont soutenues par l'ANR via le Programme d'investissements d'avenir (PIA 3)*

## Sommaire

Préambule : la convention NCU2Amue .....	3
Contexte en trajectoire du workshop.....	3
1ère Journée du workshop.....	5
Session 1 : APC dans nos établissements (1h).....	5
Session 2 : APC soutenable et vecteur d'attractivité .....	10
Session 3 : Articulation de l'évaluation et la diplomation .....	12
2ème Journée du workshop.....	15
Session 4 Les outils (numériques) de l'APC.....	15
Session 5 : Atelier prospectif « How to / What if » sur l'approche par compétences est mise en place dans toutes les universités en 2030. ....	17
Session 6 : Synthèse générale .....	21
ANNEXE : programme du workshop.....	24

## Préambule : la convention NCU2Amue

L'action "Nouveaux cursus à l'université" (NCU) financée dans le cadre du troisième Programme d'investissements d'avenir (PIA 3) via l'Agence Nationale de la Recherche, vise à soutenir les nouvelles formes de formations initiales et continue dans les universités et les regroupements d'établissements pour améliorer la réussite en premier cycle par une diversification des formations adaptée à la diversité des publics accueillis.

NCU2Amue est une recherche intervention initiée par l'Amue en 2019 afin de réaliser une veille des impacts des projets NCU de certaines Universités lauréates (Avignon Université, Université Paris-Est Créteil, Université Gustave Eiffel, Université Paul-Valéry Montpellier 3 et l'Université de Haute Alsace) sur les systèmes d'informations et les évolutions des métiers des universités.

Le dispositif est organisé autour de rendez-vous mensuels avec les membres des différents signataires, sur des sujets communs, cherchant ainsi à partager les sujets et surtout les résolutions.

Un workshop annuel complète cette organisation, il était cette année organisé par l'UHA et Amue, sur le thème de l' Approche Par Compétences (APC) épanouie.

## Contexte en trajectoire du workshop

L'UHA a accueilli le workshop NCU2AMUE les 11 et 12 mars 2023. Ce deuxième workshop, après celui à l'Université Paul-Valéry à Montpellier a été préparé en amont, lors des rencontres mensuelles du groupe de travail NCU2AMUE. Ce workshop avait pour objectif de pouvoir se projeter sur des thèmes clés de nos NCU. Comment les transformations engagées dans le cadre des NCU s'ancrent progressivement dans les universités, et comment peuvent-elles évoluer ? Chaque NCU est prioritairement concerné par l'APC et c'est donc un workshop où l'APC a été retenu comme thème central. Nous avons souhaité essayer de définir les contours d'une "APC

épanouie" dans le contexte de nos institutions académiques en partageant nos contextes respectifs. À travers 5 séquences, nous avons mis en avant les thèmes suivants :

- Comment les expériences vécues dans le cadre des 4 NCU, peuvent conduire à un bilan partageable et modélisable, qui pourrait nourrir la réflexion nationale ?
- La manière dont l'APC peut se positionner en tant qu'atout majeur et vecteur d'attractivité pour les programmes de licences universitaires.
- L'adhésion à l'APC qui reste un sujet central : comment pouvons-nous susciter un engagement robuste, durable et volontaire envers cette approche pédagogique novatrice ? Quels sont les facteurs clés qui influencent l'acceptation de l'APC par les parties prenantes au sein de nos institutions académiques ?
- Comment articuler les réglementations de l'APC avec l'évaluation des compétences et la diplomation ?
- Les systèmes d'information de nos universités évoluent-ils favorablement pour faciliter la mise en place de l'APC ? Les outils en place sont-ils évaluables et pertinents ?
- Enfin, la question centrale de l'orientation à donner à l'APC dans nos institutions a été abordée. Comment atteindre une APC véritablement épanouie, et quelles étapes devons-nous envisager pour parvenir à cette réalité ?

Le workshop s'est tenu sur 2 demi-journées au travers des 5 sessions détaillées ci-dessous. Le format de NCU2AMUE qui réunit à la fois des acteurs politiques de universités (Vice-présidents), coordinateurs et membres des NCU, enseignants et enseignants-chercheurs ainsi qu'ingénieurs pédagogiques, permet de croiser les discours entre personnes ayant des missions très variées dans les universités.

La suite de ce document, résume les 5 sessions organisées avec les 4 NCU représentés :

- NCU ELAN, Université de Haute Alsace (UHA)
- NCU NEXUS, Université Paul-Valéry Montpellier 3 (UPVM3)
- NCU D.CLIC, Université Gustave Eiffel (UGE)
- NCU Capacité, Université d'Avignon



Figure 1 : ateliers participatifs

## 1ère Journée du workshop

### Session 1 : APC dans nos établissements (1h)

#### Nexus (Montpellier 3)

Le NCU Nexus a permis de lancer la dynamique de l'APC au sein de l'Université Paul-Valéry Montpellier 3. En 2020 et 2021, deux journées thématiques ont été organisées à l'échelle de l'établissement afin de démarrer le projet. Des ateliers de formation ont été proposés aux étudiants sur la notion de la compétence et aux enseignants sur l'enseignement centré sur l'APC. La mise en place de 3 Licences pilotes s'est avérée plus ardue que prévu et n'a pas apporté les résultats escomptés.

Ainsi, suite à ces constatations, nous avons revu notre stratégie de déploiement et nous avons décidé d'agir à deux niveaux :

- En mettant la pédagogie au centre de la transformation. Un groupe de travail portfolio réunit mensuellement des enseignants intéressés par cette démarche pédagogique. Un post-doctorant suit le groupe de travail portfolio pour objectiver et rendre compte des effets sur les étudiants
- En restructurant la gouvernance autour d'un COPIL APEC réunissant VP formation, Direction de la Scolarité, Direction de la Professionnalisation et le NCU Nexus. Objectif : préparer les maquettes 2027 (note de cadrage, jalons, accompagnement des équipes).

Pour rappel, 3 des 4 NCU avaient déjà des IDEFI : UHA + Montpellier 3 et Gustave Eiffel, précurseur du travail sur les NCU.

#### D.Clic

A l'Université Gustave Eiffel, l'APC a d'abord été introduite par la voix d'un expert directement auprès des équipes pédagogiques afin de lancer la démarche.

Cela s'est soldé par un échec, les équipes trouvaient cela trop intimidant et hors-sol. L'équipe D.Clic composée de trois conseillers pédagogiques, deux ingénieurs pédagogiques, un développeur et un chargé d'évaluation, a pris la décision d'internaliser la méthode.

L'APC est donc maintenant un outil répondant à une problématique de l'équipe pédagogique. Pour ce faire, l'équipe D.Clic fait un audit de la formation en amont de l'accompagnement en regardant la maquette, le lien avec le RNCP, l'insertion professionnelle, les espaces numériques de travail, l'organisation, etc. Ainsi l'équipe D.Clic est en capacité de proposer un accompagnement différencié en fonction des besoins de l'implication des équipes.

La licence Lettres a ainsi été transformé avec un accompagnement au jour le jour. Le sujet de l'approche par compétences étant nouveau pour cette filière. Ainsi l'équipe D.Clic et l'équipe pédagogique ont co-construit un référentiel de compétences permettant de modifier les maquettes et l'ensemble de l'environnement de communication de la filière (brochure, site web, etc.) Cela a permis de relever le défi de l'attractivité qui été un des besoins fondamentaux de la licence Lettres.

La Licence SEG et STAPS quant à elles, plus avancées sur le sujet, n'ont eu besoin que d'atelier d'accompagnement ponctuels sur des sujets précis, notamment l'évaluation.

Enfin la licence ARTS avait un besoin d'harmoniser la licence en mettant en valeurs les compétences communes de trois parcours bien distincts.

Le choix a donc été fait de ne pas faire de l'APC une fin en soi mais d'un outil permettant une meilleure appropriation de la formation par les différents acteurs.

## Capacité Avignon

La mission d'accompagnement à la pédagogie (APUI) a rencontré les équipes pédagogiques au printemps 2023 pour les aider à élaborer le référentiel de compétences de leur formation pour juillet 2023. Puis de septembre 2023 à février 2024, les équipes pédagogiques ou les responsables de formations ont été accompagnés à leur demande. Lors du prochain contrat, 90% des formations de licence et master passent à l'APC à la rentrée 2024 mais avec des niveaux d'appropriation variés.

Le changement d'équipe présidentielle fin 2023 a ralenti le passage à l'APC par manque de contraintes institutionnelles. Cela nous a amené à revoir à la baisse nos critères d'acceptation APC. Ainsi alors qu'on prévoyait toutes les maquettes en UE Bloc de Connaissances et de Compétences Avec une AMS par UE, nous avons au final un minimum requis pour valider la transformation : des UE formulées en compétences et 4 AMS pluridisciplinaires (SAÉ) sur l'ensemble de la formation.

Les marqueurs de l'APC à Avignon sont :

- S'approprier les compétences de son diplôme au delà de la fiche RNCP
- Agrégation de micro-compétences font compétences
- AMS pluridisciplinaires
- Réflexivité : prendre conscience de ses apprentissages
- Pas de compétences sans connaissance

Partir des AMS pour construire les UE des maquettes, en s'appuyant sur celles déjà en place dans les maquettes (études de cas, projets, ...). Dans les maquettes, l'AMS est une ECUE avec un nombre d'heures et des crédits ECTS.

L'APC est vu comme la possibilité de redonner de l'attractivité à nos formations en leur donnant du sens au-delà des connaissances de la discipline. Passage du « qu'est-ce que je sais ? » à « qu'est-ce que je sais faire ? ».

## ELAN (Université de Haute Alsace)

Le NCU ELAN a choisi d'accompagner le passage à l'échelle de l'APC, en s'associant au projet d'établissement et en profitant de la vague C d'accréditation HCERES.

La coordination APC, qui s'appuie sur un collectif d'une dizaine d'ingénieurs pédagogiques, réunis en communauté d'apprentissage professionnel, a facilité l'implication et l'acculturation progressive de l'ensemble des acteurs (vice-présidents, porteurs de projets, direction de la

DEVU, collectif de soutien APC, doyens, responsables de formation et de parcours, enseignants, milieux professionnels, étudiants, agents BIATSS...).

Nous avons avancé au rythme de consensus entre les parties prenantes, formalisés par des documents, dont la complexité a créé des besoins d'accompagnement personnalisé et la nécessité d'une co-construction d'objets communs d'opérationnalisation, dans un processus d'amélioration continue :

- Le 6 avril 2023, La 1<sup>ère</sup> feuille de route et le collectif de soutien APC sont présentés officiellement, avec l'objectif d'avoir 100% des maquettes en APC (licence, licence professionnelle et master) dès la rentrée 2024.
- Entre avril et juillet 2023, 31 responsables de formation (environ les 2/3) participent à un entretien semi-directif, permettant de recueillir leurs besoins et de dresser un état des lieux de leur avancement dans l'APC.
- Le 25 mai, la lettre de cadrage est validée en CFVU.
- Le 12 juin, une trame commune de maquette APC et un calendrier de livrables (référentiel de compétences basé sur la fiche RNCP, référentiel validé par le conseil de perfectionnement impliquant professionnels et étudiants, maquette APC) attendus pour fin 2023, sont diffusés.

La levée de la forte résistance initiale, notamment dans les formations généralistes de l'UHA, a été possible grâce à d'autres leviers, notamment :

- La mise en avant du principe de liberté pédagogique et l'accompagnement personnalisé en fonction de la spécificité des contextes
- La souplesse d'un déploiement APC à 2 vitesses, selon le niveau d'avancement dans l'APC : progressif jusqu'en 2028, ou rapide, dès 2024. La maquette 1, en UE disciplinaires, croise disciplines et compétences. Dans la maquette 2, les UE correspondent à des Blocs de compétences, et on croise compétences et ressources.
- L'introduction progressive d'une situation d'apprentissage complexe (SAC) par bloc de compétences (obligatoire à partir de 2025 seulement) pour ne pas mettre de pression au départ sur la question complexe de l'évaluation par compétences.
- L'objectif annoncé de parvenir au niveau avancé de l'APC pour toutes les mentions, d'ici à la prochaine accréditation en 2028, quel que soit le niveau d'engagement choisi en 2024.
- Le choix d'une approche pragmatique, avec la co-construction de solutions concrètes à toutes les problématiques identifiées
- Le dispositif d'accompagnement personnalisé, basé sur un recueil de besoins et un système de traitement rapide des demandes, centralisé par le collectif et reposant sur une expertise construite collectivement.

Finalement, en moins d'un an, toutes les mentions se sont engagées dans la conception des maquettes APC, répondant aux nouvelles exigences réglementaires, pour l'accréditation à la rentrée 2024. 1/3 des mentions se sont engagées dans le niveau avancé de l'APC.

L'instruction par la DEVU des 51 maquettes avant leur passage en CFVU, dans un délai extrêmement contraint (entre mars et juillet 2024), a été possible grâce à leur relecture par le collectif de soutien APC et grâce à l'intégration dans les maquettes d'indicateurs de conformité à la lettre de cadrage, dont la vérification a été en partie automatisée.

Toutefois, passée l'urgence du calendrier contraint par la vague de la nouvelle accréditation, la phase 2 de l'APC est en réflexion. Nous espérons mobiliser de nouvelles énergies, pour accompagner ce mouvement dans la durée vers une APC épanouie.

## Synthèse de la session 1

La confrontation de nos expériences de déploiement APC dans nos contextes respectifs a révélé plusieurs points communs et quelques divergences :

### *Nombre de formations impliquées :*

L'université d'Avignon et UHA ont eu l'ambition d'opérer un passage à l'échelle de l'APC sur la quasi-totalité de leur offre de formation dès 2024 (90% pour Avignon, 100% pour l'UHA), avec des niveaux variés d'appropriation (Avignon), ou en proposant deux modèles de maquette APC (UHA), selon le niveau d'engagement dans l'APC (niveau avancé dès 2024 ou un niveau de base permettant un déploiement progressif jusqu'en 2027).

Les autres NCU ont misé sur l'accompagnement de quelques licences : la mise en place de 3 licences « pilotes » à l'université Montpellier 3 a été difficile et n'a pas produit les effets escomptés, tandis qu'à l'UGE, les 4 licences volontaires accompagnées ont produit un essaimage auprès de nombreuses formations en 2023-24.

### *La temporalité :*

L'université d'Avignon et UHA ont profité de la vague d'accréditation HCERES pour inscrire l'APC dans un calendrier très contraint : la démarche a été lancée au printemps 2023, avec un rendu des livrables au plus tard en juillet 2023, pour une accréditation à la rentrée 2024. Avignon a cependant revu ses objectifs à la baisse, le changement d'équipe présidentielle fin 2023 ayant ralenti le passage à l'APC.

Le NCU de l'université de Montpellier 3, démarré en 2020, a choisi un déploiement sur un temps beaucoup plus long : l'objectif est de préparer le passage à l'échelle de l'APC en 2027 en prenant le temps nécessaire pour rédiger la note de cadrage, poser les jalons et accompagner les équipes.

### *Acteurs impliqués*

L'université de Montpellier 3 a choisi d'impliquer étudiants et enseignants dès 2020-21, en leur proposant 2 journées thématiques puis des ateliers de formation adaptés aux étudiants ou aux enseignants. L'UHA au contraire a priorisé les acteurs à accompagner selon la temporalité de l'impact prévu : d'abord les doyens et les responsables de formation, les enseignants, avant de former les étudiants élus (en prévision du passage des maquettes en CFVU), puis les agents BIATSS (gestionnaires de scolarité, agents de la DEVU, SIO, DNUM...) et étudiants.

L'université de Montpellier 3 et l'UHA ont restructuré l'organisation pour l'implication de la gouvernance : l'université de Montpellier 3 a créé un COPILO APC avec le VP Formation, la direction de la scolarité, la direction de la professionnalisation et le NCU. L'écosystème est un peu différent à l'UHA qui réunit chaque semaine (méthode scrum) le VP Formation, le VP délégué nouvelles pédagogies-nouveaux apprentissages, le NCU et le projet DémoUHA AMI PIA (DémoEs ANR-21), la direction de la DEVU, et les coordinateurs du collectif APC.

L'UGE a expérimenté l'intervention d'un expert externe pour lancer la démarche mais a dû réviser sa stratégie jugée trop intimidante. L'UHA a, au contraire, misé sur l'importance pour tous les acteurs d'adopter une posture d'apprenant, et d'accepter que l'expertise se construise collectivement au fur et à mesure.

Si l'université de Montpellier 3 a centré son accompagnement sur des enseignants et leurs étudiants (GT Portfolio mensuel regroupant des enseignants volontaires issus de toutes les filières), les autres NCU ont accompagné les formations en mobilisant surtout des ingénieurs pédagogiques : l'UGE a impliqué 3 CP, 2 IP (dont 1 du SIO), 1 développeur et un enseignant-chercheur ; l'UHA a créé un collectif de soutien APC d'une dizaine d'ingénieurs pédagogiques ou d'ingénieurs de formation (pas tous à 100% sur l'APC), constitué en communauté de pratique professionnel, pour essayer de répondre à un besoin initial de formation et d'acculturation de ces nouveaux arrivants dispersés dans des services, des composantes, des projets et même des campus différents.

### *Révision de la stratégie initiale : les 4 NCU ont révisé leur stratégie initiale*

Après avoir accompagné 3 licences « pilotes », et proposé des ateliers de formation sur l'APC aux étudiants et aux enseignants, l'université de Montpellier 3 a ensuite ciblé la démarche portfolio pour déclencher la transformation attendue au niveau pédagogique et l'a associée à une démarche de recherche : un postdoctorant fait partie du GT Portfolio regroupant des enseignants, pour objectiver et évaluer les effets de sa mise en œuvre sur les étudiants.

L'UGE a également accompagné 4 licences volontaires, mais avec un travail d'audit préparé en amont, pour identifier les possibilités d'insertion professionnelle, les métiers, les liens entre l'existant et la nouvelle formulation des maquettes en compétences...)

A l'université d'Avignon et à l'UHA également, l'accompagnement part de l'existant. Il s'agit dans un premier temps de traduire l'existant dans une nouvelle grammaire, et de visibiliser et valoriser davantage certaines pratiques plus que d'autres. Par exemple, l'AMS (activités de mise en situation) à l'université d'Avignon est une ECUE à laquelle on associe un nombre d'heures ; c'est une étude de cas, un projet qui était déjà en place dans les anciennes maquettes.

### *Place de la recherche*

A l'université de Montpellier 3, un postdoctorant fait partie du GT Portfolio regroupant des enseignants, pour objectiver et évaluer les effets sur les étudiants.

A l'UGE, un enseignant-chercheur est impliqué dans l'accompagnement des équipes, pour les aspects de recherche.

A l'UHA, la documentation d'un état diagnostique a été réalisé avec les 31 entretiens semi-directifs auprès des responsables de formation.

Il convient de souligner que suite au workshop du NCU2AMUE, une convention de partenariat entre l'UHA et l'UGE est en cours pour rédiger un protocole de recherche commun autour de l'organisation de la responsabilité de formation, concevoir, tester et évaluer un dispositif d'accompagnement des responsables de formation.

Seule l'université d'Avignon qui a une approche très pragmatique, ne semble pas avoir développé le volet recherche.

## Session 2 : APC soutenable et vecteur d'attractivité

L'atelier avait pour objectif de permettre à l'ensemble des participants de répondre aux questions concernant le déploiement de l'approche par compétences. 5 groupes ont été formés.



Figure 2 : Atelier participatif

Chaque groupe avait une question à laquelle répondre et devait glisser les réponses dans une enveloppe en un temps limité. Une fois la question répondue, les animateurs ont redistribué les enveloppes de manière à

ce que chaque groupe réponde à toutes les questions. Une restitution à l'oral reprenant l'ensemble des éléments a ensuite été assurée.

### Comment avoir un engagement robuste et volontaire envers l'APC ?

- Engagement politique fort/Avoir les moyens de prescrire
- Faire adhérer les étudiants en rendant lisible/Convaincre et sensibiliser les équipes enseignantes et les former => Acculturation
- Avoir une méthodologie partagée au sein de l'université
- Des moyens financiers pour engager les équipes et assurer la pérennité

### Quels sont les critères de réussite du déploiement APC ?

- Les enseignants n'ont plus besoin des Ingénieurs Pédagogiques pour l'APC, ce qui interroge pour l'amélioration continue des formations.
- Être demandeur d'une démarche portfolio / grille critériée
- Transformer les maquettes en bloc de compétences, avoir SAC, SAE, EMS
- L'étudiant est à même de décrire les compétences qu'il a développé
- Intégration de parcours "pro" dans des licences générales
- Créer / recréer le collectif enseignants et temps pour travailler et réfléchir ensemble
- Développer un vocabulaire partagé
- Avoir les moyens humains
- Donner du sens
- Orientation et insertion professionnelles des étudiants
- Diminution du taux d'abandon

### Quels sont les facteurs clefs qui influencent l'acceptation de l'APC ?

- Valorisation et reconnaissance de l'existant afin d'engager une co construction
- Une injonction politique claire

- Montrer les bénéfices d'un basculement APC, montrer les effets pour les enseignants et pour les étudiants
- Avoir une stratégie de communication, un storytelling "fédérateur"

### **Dans quelles mesures l'APC est un atout majeur et vecteur d'attractivité pour les programmes des licences ?**

- Facilitatrice dans la compréhension du diplôme et de l'après, en interne et à l'extérieur
- Prescriptive dans la collaboration des équipes pédagogiques et des services supports
- Être compétitif vis à vis du secteur privé en donnant la possibilité de personnaliser des parcours

### **Comment faire vivre l'APC durablement ?**

- Démarche d'amélioration continue
- mobiliser les différents acteurs
- organiser des événements
- valoriser les réussites (des AMS)
- REX (retour d'expérience)
- durabilité des ressources et compétences
- financement RH pérenne
- avoir des indicateurs de réussite sur l'APC
- l'APC dans les thématiques des conseils de perfectionnement
- Donner du sens
- Lier l'APC aux pédagogies actives
- intégration des compétences d'avenir
- Faire vivre les compétences au-delà de la formation

### **En conclusion de cet atelier**

L'atelier a mis en lumière les enjeux cruciaux liés au déploiement de l'approche par compétences (APC) dans l'enseignement supérieur. Il a révélé la nécessité d'un engagement politique fort, d'une acculturation des étudiants et des équipes pédagogiques, ainsi que d'une méthodologie partagée et soutenue par des moyens financiers et humains adéquats. Les critères de réussite du déploiement incluent la transformation des maquettes en blocs de compétences, l'implication active des enseignants, et une orientation claire des étudiants, visant notamment à réduire le taux d'abandon. Les facteurs clefs de l'acceptation de l'APC reposent sur la valorisation des pratiques existantes, une stratégie de communication efficace, et la démonstration des bénéfices pour tous les acteurs impliqués. En outre, l'APC est perçue comme un atout stratégique pour l'attractivité des programmes, facilitant la compréhension du diplôme et la collaboration au sein des équipes pédagogiques. Enfin, la pérennité de l'APC dépend d'une démarche d'amélioration continue, de la mobilisation des acteurs, de la valorisation des réussites, et de l'intégration des compétences d'avenir, assurant ainsi une adaptation durable aux besoins du marché et des étudiants.

## Session 3 : Articulation de l'évaluation et la diplomation

### Étude de cas pour contextualiser : Retour d'expérience en BUT

L'Atelier commence par le retour d'expérience de la mise en place des BUT en APC par Jean-Baptiste Conrardy, PRAG à l'UHA.

Il nous présente les éléments saillants de cette transformation

- calendrier de mise en œuvre très contraint (délais courts).
- Approche des compétences par les métiers de sortie post Licence Pro → enquêtes terrains auprès des entreprises
- Cadre contraint et imposé par le national issu du Labset
- Formation des CPN/ACD, puis dans un second temps des référents APC
- Adhésion très variable par les équipes
- UE → bloc de compétences
- Triptyque : SAé / Ressources / Portfolio
- Cadrage national + adaptation locale (< 30%)
- Modalités d'évaluation variables (très disciplinaire ou alors sur des livrables de tâches complexes et/ou portfolio) → préconisation : évaluer sur les 5 critères (démarches / résultats / justification / critique / adaptation)
- diplomation : UE = niveau de compétence. Pas de compensation entre blocs de compétences (sauf certaines ressources transversales qui permettent d'équilibrer les blocs). Principe retenu : la réussite à un niveau supérieur peut valider un niveau inférieur échoué.

### Résultats de l'Atelier

Les participants à l'Atelier ont ensuite échangé en sous-groupes autour des différentes thématiques ci-après avant de faire une restitution collective.

#### *Que dit la réglementation ?*

Il existe de multiples prescripteurs et réglementations concernant l'APC, ce qui ne facilite pas toujours la lisibilité et la compréhension :

- Arrêté Licence : <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037291166/>

Validation des compétences :

- disciplinaire
- linguistique
- transversales
- Compétences technologiques, pré-professionnelles et professionnelles & compétences qualifiantes pour l'insertion professionnelle.
- Loi ORE : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000036683777>
- Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel : <https://www.legifrance.gouv.fr/dossierlegislatif/JORFDOLE000036847202/>
- France Compétences : <https://www.francecompetences.fr/>

- Réforme en cours : Obligation du passeport compétences ? cahier des charges sur la VAE ? qui serait plus seulement sur l'expérience mais aussi au niveau du bloc de compétences
- L'HCERES laisse le choix entre deux approches : APC ou Approche programme, là où il aurait interdépendance pratiquement
- CTI, AACSB...



L'université de Poitiers propose ce rapport de synthèse<sup>1</sup>

Au-delà de ces nombreuses sources de cadrage, chaque université est libre de choisir son approche via sa Lettre de cadrage.

Ce que dit la réglementation :

Les blocs ne se compensent pas entre eux mais on peut compenser au sein d'un bloc.

La délivrance du diplôme valide de facto l'acquisition de tous les blocs rattachés au diplôme.

Les questions que nous nous posons :

- Dans ce cadre comment délivre-t-on des BCC ?
- Comment délivrer des BCC aux étudiants qui partent en milieu de parcours ?

Premier paradoxe : une organisation pédagogiquement organisée en semestre.

### Évaluer quoi ? Évaluer comment ?

Lorsqu'il s'agit d'évaluer une compétence, cela couvre :

- la qualité de la démarche
- La qualité du résultat (apprentissages critiques),
- La justification des démarches,
- La critique des démarches et des résultats (aspect réflexif, être capable de justifier)
- La répliquabilité l'étudiant peut-il remobiliser la compétence dans un autre contexte

Les grilles d'évaluation sont un outil incontournable pour l'évaluation de tâches complexes ou authentiques. Dans cette fiche <https://eductive.ca/gean/grille-devaluation/2>, différentes formes de grilles.

Nous explorons ensuite les différentes possibilités qui s'offrent à l'enseignant pour évaluer l'acquisition d'une compétence

- La grille critériée : qui la construit ? Est-elle communiqué à l'étudiant ?
- associer le monde socio-professionnel

<sup>1</sup> Université de Poitiers, NCU Elans. (2022). *La boîte à outils de l'Approche Par Compétences*. <https://imedias.univ-poitiers.fr/pedagolab/lacompagnement-a-lapproche-par-competences/>

<sup>2</sup> Côté, R., Tardif, J. et Munn, J. (2011). Élaboration d'une grille d'évaluation. Atelier pédagogique à l'intention des enseignants universitaires. Repéré à <https://reseauconceptuel.umontreal.ca/rid=1MHHC8VF9-1BVD5FD-2VF3/ED0220a,20,C3>.

- L'évaluation collégiale
- L'évaluation formative
- L'auto-évaluation
- L'évaluation par les pairs
- évaluer avec une AMS / SAE / SAC / portfolio
- avec quel outil ? dans ceux qu'on a déjà ? Moodle ? Mahara ?

## Discussions

### *Comment articuler Diplomation et certification ?*

*Les ECTS jouent un rôle central en établissant un lien entre la diplomation et la certification. La distinction entre valider et certifier soulève des questions juridiques importantes, notamment en ce qui concerne la reconnaissance des compétences. Les diplômes intermédiaires permettent de justifier des compétences spécifiques sur une thématique donnée, tout en développant des savoir-agir et des savoir-apprendre. Cela soulève une interrogation sur la place du diplôme : à travers l'approche par compétences, le diplôme devient-il secondaire par rapport aux modules de formation qui attestent de compétences sans nécessairement correspondre à un diplôme classique ? En France, le modèle reste néanmoins centré sur la qualification, comme en témoignent les fiches RNCP, qui ne reflètent pas toujours précisément la réalité des diplômes. La compétence, quant à elle, s'articule autour du triptyque connaissances, savoir-faire et attitudes. Mais la question demeure : est-ce que l'addition de compétences isolées suffit à définir quelqu'un comme compétent ? Les blocs de compétences sont conçus pour répondre à cette question en s'assurant que l'ensemble des compétences forme un tout cohérent, justifiant ainsi l'obtention d'un diplôme. Bien que le diplôme universitaire n'ait pas toujours une vocation directement professionnelle, il reste un outil clé pour former les esprits et permettre l'accès à un secteur d'activité.* APC et compensation

On met de l'APC dans les maquettes... est-ce que cela interdit ou nom la compensation ?

- Compensation possible au sein d'une même compétence au fil des années (niveau 1... au ... 3). Elle se trouve induite par la temporalité
- Si les résultats des enseignements qui développent une compétence ne peut pas être compensée, comment définir une stratégie de type "seconde chance", à la place de la compensation.
- Comment la mettre en place ? (soit CC et on ne prend que (N-1) note sur N, soit un examen final..)
- Une compétence peut-elle être validée par un stage qui met dans une situation mobilisant cette compétence ?

Portfolio et soutenance, peuvent-ils être des éléments qui compensent une compétence non attestée par des résultats académiques... la VAE est-il un dispositif d'appui à la compensation ?

Une compétence est évaluée par : disciplinaire / SAE (ou apparenté) / et porte folio. Quel jeu de coefficient

Ces interrogations montrent que l'intégration de l'APC dans les parcours universitaires nécessite une réflexion approfondie et continue, afin d'élaborer des stratégies pédagogiques adaptées à cette nouvelle approche.

## 2ème Journée du workshop

### Session 4 Les outils (numériques) de l'APC

#### Atelier animé par Thierry Spriet : Le rôle et l'agencement des données

Deux questions autour de cet atelier : Quel outil pour une adaptation à tous les cas ? Qu'est-ce que l'APC en termes de données et de process ? On parle aussi de compétences certifiées = diplomation automatique.. sans système de compensation de compétences

Nuances :

Certification : en fin de diplomation ou tout au long du diplôme

Évaluation/validation : associer à un processus de validation de compétences

2 façons de voir comment une compétence est construite :

- soit une acquisition par palier (novice, intermédiaire, expert...)
- soit une acquisition par validation de micro-compétences

Sebastien (Déclic) : UGE est partie d'une APC classique vers une APC certificative

Partir d'un jeu de données issues de 3 systèmes : le Système travail / le système enseignement / l'environnement juridique

UGE ne part pas de la pédagogie mais des activités professionnelles liées aux métiers de sortie

Distinction compétences entre pédagogie / certificative. GE ne parle pas pédagogie avec les enseignants, cf liberté pédagogique



Figure 3 : ateliers participatifs

*Exemple : qu'est-ce qu'un responsable de formation ?*

Déterminer ce que l'on attend... les missions évaluées par l'HCERES ? connaissant les objectifs, les enseignants restent libres des modalités pédagogiques. Les situations didactiques (= professionnelles)

Si on met en place des situations inspirées par le travail : le mécanisme d'apprentissage est similaire aux situations d'apprentissage de connaissances (disciplinaire)

### *Licences générales : difficultés pour valider des BC d'une fiche RNCP*

Avignon : maquettes qui se sont affranchies des BC RNCP.... ce qui pose un problème juridique (donc système de validation en // à faire...)

Une fiche RNCP contient des codes ROME (=description d'un emploi). C'est une donnée à intégrer dans les données du système « travail ».

Acquisition de Compétences : si l'évaluation est faite par une association d'ECUE et xx ... si les moyennes des ECUES conduisent à des ECTS, une fois acquises, on ne peut pas les "rejouer"

Exemple des certifications des titres professionnelles ou bien des OPCO. Certification par blocs, où la notion d'employabilité est omniprésente... diplomation (VAE) ou certification progressive

Sur une validation partielle de RNCP, la personne dispose de 5 ans pour le compléter.

Quid des certifications qui sont valables pour un temps limité ? dans notre système actuel, si cette certification est liée à un diplôme universitaire, pas possible de réinscrire un étudiant déjà titulaire de ce diplôme

Le SI n'est en soi n'est pas un problème... il existe différentes situations de diplomation dans les établissements. Pas de nœud "dur" exprimé par PC-SCOL. Ces situations se "règlent" dans la configuration du SI. Il faut peut-être passer par quelques passerelles capables d'importer des données/évaluations (exemple une évaluation de portfolio). Au final, quel est le périmètre des éléments clés ou les éléments de données à insérer ou à inclure dans le SI.

Hypothèse : on crée un jeu de données (exemple des BCC). Comment se modélise le parcours, comment intégrer une nouvelle fiche RNCP >> donc nouveaux parcours ?

Liens entre Moodle (cours moodle, qui comprend des évaluations) et Pégase ou apogée. Prévu dans un ClubU AMUE/Pcscol à venir (du 29 au 31 mai 2024)

### *Deux points de vigilance :*

- Le périmètre d'action
- La communication entre les outils ainsi que leur intégration dans l'architecture globale

Ces points sont essentiels pour une gestion efficace des outils, des données et de l'approche par compétences (APC).

## Session 5 : Atelier prospectif « How to / What if » sur l'approche par compétences est mise en place dans toutes les universités en 2030.

### Comment se déroule l'atelier : Un atelier prospectif, APC réussie en 2030

- HOW TO ? Les phénomènes qui pourraient rendre cette hypothèse vraie (tendances, ruptures, transformations, comportements des acteurs...)
- WHAT IF ? Les conséquences de cette situation sur l'ESR

Partage et regroupement des travaux personnels : 25 min

Les idées collectées sont partagées et regroupées pour identifier de trajectoires possibles

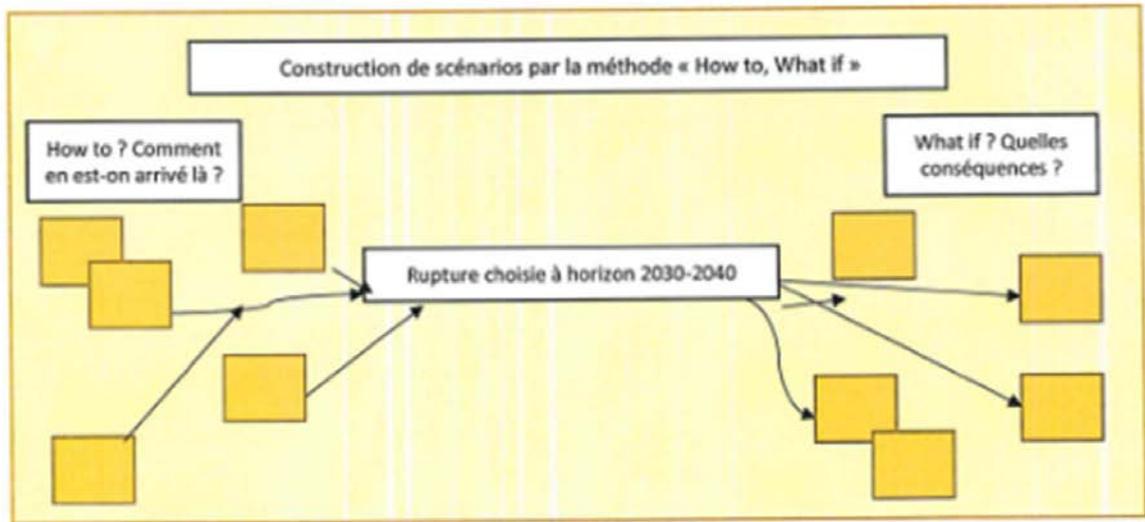


Figure 4 : Image issue d'atelier mené dans le cadre d'une formation Futuribles - 2022

Aujourd'hui : on planifie ? Pour demain : on rêve ? On projette les effets à long termes

### Questionnement en 2030

- Sommes-nous sur la voie d'une APC véritablement épanouie, et quelles étapes devons-nous envisager pour parvenir à cette réalité ?
- Quelles sont les prochaines étapes pour consolider nos mises en œuvre de l'APC ?
- Si c'était à refaire : on referait autrement ?

## Résultats

### Introduction

Dans un contexte d'évolution rapide des systèmes éducatifs, l'enseignement supérieur français se trouve confronté à la nécessité d'adapter ses méthodes et ses structures pour répondre aux enjeux contemporains. L'approche par compétences (APC) se présente comme une stratégie potentielle pour réformer l'enseignement supérieur, en mettant l'accent sur la reconnaissance et le développement des compétences spécifiques des étudiants plutôt que sur l'acquisition de savoirs théoriques fragmentés. Cette méthode, déjà explorée dans certaines formations professionnelles, propose une nouvelle manière

de concevoir les cursus universitaires, avec des implications profondes pour la pédagogie, les relations avec le monde professionnel, et l'organisation des établissements.

Cet atelier prospectif, intitulé « How to / What if », se projette en 2030 pour imaginer les conditions et les conséquences d'une généralisation de l'APC dans toutes les universités françaises. Il explore les tendances, transformations, et ruptures nécessaires pour faire de cette hypothèse une réalité, ainsi que les impacts potentiels sur le système d'enseignement supérieur et de recherche (ESR).

Cette réflexion collective vise à anticiper les défis, à identifier les opportunités, et à réfléchir aux implications pratiques et stratégiques d'une telle transformation systémique.

*HOW TO ? Les phénomènes qui pourraient rendre cette hypothèse vraie (tendances, ruptures, transformations, comportements des acteurs...)*

### Spécificités de l'université

- L'université est reconnue pour la qualité de ses BCC( ≠ blocs génériques)
- Reconnaissance de la valeur unique de l'enseignement à l'université.... .. liant la Recherche et la Formation (production de savoirs savants)
- Clarification de l'articulation entre : - diplôme disciplinaire - certification (des compétences)

### Transformation pédagogique

- Changement de méthodes d'évaluation Place de l'évaluation dans la formation Apprentissage > Évaluation
- Refonte pédagogique

### Formations et communication des personnels et étudiants

- Les enseignants en fonction sont convaincus de la démarche
- Les étudiants sont formés et convaincus
- La communication sur l'APC est rejouée
- Les enseignants sont formés et convaincus
- Référent de l'évolution des compétences de la composante
- -> en charge de mener les référentiels de compétences et leur évolution
- Vocabulaire commun partagé par tous les acteurs (les enseignants, les services de soutien, gouvernance, etc...)
- Tous les acteurs ont été formés à l'APC
  - étudiants
  - personnels
  - enseignants
- Les enseignants en formation (MCF stagiaires, doctorants) sont formés à l'APC

- Formation des enseignants + autres personnels
- Des États généraux de l'Université
- Atelier Howto ? / What If? à l'échelle de l'Université
- Travail plus collégial qui prenne en compte tous les acteurs
- LES ENSEIGNANTS.ES ont
  - une formation socle commun en pédagogie APC intégré à leurs parcours = reconnaissance carrière
  - des évaluations = GARANTIE

### Relations monde du travail et universités

- Remontée dynamique des besoins de compétences par le monde du travail -> agilité -> réactivité

### Les outils

- Des outils + évolués et + interactifs
- Le Si est optimisé avec des bases de données vectorielles et un jeu de donnée centralisée -> 1-Etablissement 2-inter Etablissements
- SI Adapté
- Pégase est disponible et permet un suivi de l'évaluation des compétences
- IA est intégrée/partie intégrante des données de l'APC -> Tableaux de bord suivi de compétences -> production de référentiels...
- *user-friendly* outils (SI) (Outils faciles à utiliser) pour les étudiants, les enseignants et l'administration

### Ressources et moyens

- Beaucoup de moyens mis sur l'accompagnement des équipes (RH, matériel, guides, ateliers, ...)
- Augmentation du nombre d'agents dans l'encadrement : + de personnel pour l'écoute, le conseil
- Création d'un dispositif de soutien pérenne aux EC (ingénierie)

### Cadre réglementaire et garanties

- Les lois ne se contredisent plus (compensation or not)
- Lien + fort entre les ministères
- Des injonctions ministérielles précises (1UE=1BCC, fin des notes, etc..)
- Parcours individualisé + personnalisé -> à la carte -> certifiant aux blocs (BCC) -> composite (ex BCC de l'université 1 + BCC de l'université 2))
- Les fiches RNCP sont un guide pour créer la formation mais plus une fin en soi
- Accréditation des diplômes conditionné à 1 vraie APC généralisée

- Formations qui doivent s'adapter à des parcours de vie plus du tout linéaire -> besoin de modularité

*WHAT IF ? Les conséquences de cette situation sur l'ESR*

### Rayonnement national et international

- + de reconnaissance de l'ESR français car + de réussite étudiante.
- Des étudiants arrivant sur le marché du travail + compétents
- L'Université est aussi attractive que les écoles privées
- + d'attractivité nationale et internationale

### Interactions entre établissements

- Démarche collective entre les établissements
- Universités ouvertes, solidaires, alignées et unifiées (SI) : APC partagée

### Enjeux politiques

- Une augmentation des frais d'inscriptions ?
- Une modification du système LMD : plus d'annualité
- Services des enseignants modifiés

### Formation et monde professionnel

- Le monde pro peut suivre les changements
- L'APC a commencé à se visibiliser à toutes les échelles du pays, les entreprises, les formations ne "jurent" que par l'APC. De ce fait Éducation Nationale a décidé de mettre en place la démarche en lycée
- Amélioration de l'adaptation des formations au monde pro
- Lien + fort entre entreprise et universités pour répondre aux besoins socioéconomiques de l'établissement

### FATLV

- Amélioration de la FTLV
- Moins de frustration, moins de manque de reconnaissance dans son parcours professionnel. Carrière apaisée et épanouie
- Plus de mobilité

### Modularisation

- Évaluation à la carte
- La FI fonctionne comme la FC (inscription à l'UE, évaluation type VAE,...)
- On n'est plus dans la logique de délivrance d'un diplôme mais dans la certification de N compétences

- Une offre de formation organisée par BCC (plus de diplômes ni de notes...), complètement modulaire
- Les parcours des étudiants sont personnalisés

### Échecs et abandons

- Le taux d'échec a chuté considérablement, régulant ainsi la massification de l'université puisqu'il y a de moins en moins de redoublants
- L'APC n'a pas été suffisamment bien développé et la question de la compensation angoisse les étudiants, le taux d'abandon augmente notamment après qu'un étudiant ait le sentiment d'avoir "loupé le coche" de la validation d'une des compétences
- Importation de reconnaissance Responsabilité de chacun dans une démarche parcours (les attentes et les "promesses" de formation et les les attentes et l'engagement des étudiants

### **Conclusion de l'atelier**

La généralisation de l'approche par compétences dans les universités françaises à l'horizon 2030 représente un changement radical dans la manière dont l'enseignement est conçu, délivré, et évalué. Cette transformation nécessitera des ajustements profonds à plusieurs niveaux : des spécificités institutionnelles des universités à la refonte des méthodes pédagogiques, en passant par la formation continue des personnels et des étudiants, l'amélioration des outils technologiques, et l'évolution du cadre réglementaire. Les effets anticipés de cette transformation sont multiples et incluent un rayonnement accru de l'enseignement supérieur français à l'échelle nationale et internationale, une meilleure adéquation entre la formation universitaire et les attentes du monde professionnel, et une réduction des taux d'échec et d'abandon. Cependant, ces transformations ne seront pas sans défis, et la réussite de cette réforme dépendra de l'engagement de tous les acteurs, de la flexibilité des structures éducatives, et de la capacité du système à répondre aux besoins en constante évolution des étudiants et du marché du travail.

En somme, si l'APC devient la norme dans toutes les universités, cela pourrait non seulement redéfinir les parcours académiques et professionnels des étudiants, mais aussi repositionner l'université comme un acteur central dans la production de compétences adaptées aux réalités du XXI<sup>e</sup> siècle.

Cette perspective ouvre la voie à de nouvelles formes de collaboration, de modularisation des parcours, et à une reconnaissance accrue de la diversité des compétences au sein du monde académique et professionnel.

## **Session 6 : Synthèse générale**

Ce workshop souhaitait répondre à la problématique suivante : Comment favoriser l'adhésion des enseignants et des équipes pédagogiques à une démarche d'Approche Par Compétences (APC) tout en garantissant l'attractivité et l'efficacité des formations universitaires, dans un contexte de transformation pédagogique qui exige un alignement stratégique des pratiques d'enseignement et d'évaluation, ainsi qu'une transparence

accrue des parcours pour mieux accompagner les étudiants dans leurs choix et leurs réussites ? En quoi les NCU peuvent ou doivent jouer un rôle dans cette conduite du changement ?

Pour répondre à cette problématique, il est essentiel pour les participants de concevoir l'Approche Par Compétences (APC) comme un levier stratégique pour renforcer l'attractivité des formations universitaires et favoriser la réussite des étudiants.

L'adhésion des enseignants ne peut se limiter à une simple adoption de nouvelles pratiques pédagogiques. Elle nécessite une compréhension approfondie des enjeux professionnels et des transformations à opérer dans les modalités d'évaluation, qui doivent être pensées comme un élément central et intégrateur de cette démarche.

L'enjeu n'est pas seulement de faire accepter l'APC, mais de l'inscrire dans une évolution plus large de la pédagogie universitaire.

Pour cela, l'alignement pédagogique des équipes, la transparence des objectifs de formation, notamment via des outils comme le syllabus, et la clarification des compétences visées deviennent des éléments clés.

Ces initiatives doivent permettre aux enseignants de se réappropriier les enjeux pédagogiques tout en valorisant les formations auprès des étudiants, en les aidant à faire des choix éclairés. Cela participe non seulement à une amélioration de la qualité des formations, mais également à une meilleure égalité des chances de réussite, en rendant plus visibles les compétences développées dans les cursus universitaires.

L'APC devient alors un vecteur d'attractivité de l'université, qui permet de repenser le rôle et l'égalité des chances de réussites des étudiants.

Les NCU jouent un rôle déterminant dans l'intégration et la promotion de l'Approche Par Compétences (APC) dans les universités. En se positionnant comme des dispositifs de transformation pédagogique, les NCU permettent d'articuler des objectifs de formation renouvelés avec des pratiques d'enseignement innovantes.

Plusieurs aspects montrent en quoi les NCU peuvent contribuer à cette dynamique :

- Innovation pédagogique et alignement : Les NCU offrent un cadre pour expérimenter des approches pédagogiques centrées sur les compétences, facilitant ainsi l'alignement entre les enseignements, les méthodes d'évaluation et les objectifs de formation. Cela encourage les équipes pédagogiques à développer des parcours plus cohérents et mieux articulés autour de l'acquisition de compétences concrètes et transférables notamment par les moyens de pilotage que les NCU détiennent (portage politique, engagement de l'établissement, collègues et composante /services, etc.),
- Temps et ressources pour les enseignants : Les NCU peuvent fournir le soutien nécessaire en termes de temps, de formation et de ressources pour permettre aux enseignants de s'appropriier les nouvelles méthodes pédagogiques et de prendre en compte les enjeux professionnels dans leur enseignement. Cela répond à une des préoccupations majeures : comment donner du temps aux enseignants pour intégrer pleinement ces transformations

- **Transparence et attractivité des formations** : En rendant les objectifs et les compétences visés plus explicites et en renforçant la transparence à travers des outils comme les syllabus ou des dispositifs numériques, les NCU participent à une meilleure visibilité des parcours pour les étudiants. Cela contribue à renforcer l'attractivité des formations en offrant une orientation plus éclairée et en évitant les choix par défaut.
- **Égalité des chances et réussite des étudiants** : Les NCU, en favorisant une pédagogie inclusive et centrée sur les compétences, permettent de repenser l'égalité des chances. Ils contribuent à une meilleure reconnaissance des compétences acquises et à une orientation plus juste des étudiants, ce qui participe à leur réussite. Cela aide à rendre les parcours plus accessibles et à valoriser les connaissances acquises tout au long de la formation.

Ainsi, les NCU constituent un levier puissant pour impulser le changement vers une APC aboutie, en mobilisant l'innovation pédagogique, en soutenant les enseignants, en rendant les formations plus attractives et en renforçant l'égalité des chances pour les étudiants.

## ANNEXE : programme du workshop

L'objectif principal de cette rencontre sera de définir les contours d'une "APC épanouie" dans le contexte de nos institutions académiques : ce workshop aspire à engager des réflexions approfondies sur plusieurs axes thématiques qui nourriront les journées interNCU à venir.

Parmi ces axes, nous souhaitons examiner (listes non exhaustives) :

- La manière dont l'APC peut se positionner en tant qu'atout majeur et vecteur d'attractivité pour les programmes de licences universitaires.
- Une attention particulière sera également accordée à la question délicate de l'adhésion à l'APC. Comment pouvons-nous susciter un engagement robuste et volontaire envers cette approche pédagogique novatrice? Quels sont les facteurs clés qui influencent l'acceptation de l'APC par les parties prenantes au sein de nos institutions académiques?
- Un autre volet de nos discussions sera dédié à un bilan partageable et potentiellement modélisable des expériences vécues dans le cadre de nos 4 NCU, toujours pour nourrir la réflexion nationale.
- Nous nous interrogerons sur la disponibilité des outils au sein de nos Systèmes d'Information (SI) pour faciliter la mise en place de l'APC et évaluerons la pertinence de ces dispositifs.
- Enfin, la question centrale de l'orientation que nous souhaitons donner à l'APC dans nos institutions sera abordée. Sommes-nous sur la voie d'une APC véritablement épanouie, et quelles étapes devons-nous envisager pour parvenir à cette réalité?

Programme :

Session 1 : APC dans nos établissements (1h)

Tous les NCU : 6 minutes par NCU (Par exemple PechaKucha, non imposé)

- Modélisation du passage à l'échelle
- Où en est-on du déploiement de l'APC ? quelles formations ?
- Quels sont les marqueurs les plus importants de notre APC ?
- Quels sont les critères qui caractérisent qu'une formation "est en APC" ?
- Quelles sont les valeurs (atouts) mises en avant d'en notre storytelling APC ?

Session 2 : APC soutenable et vecteur d'attractivité (1h)

A partir des présentations, faire ressortir des similitudes sur :

- Quelle adhésion à l'APC. ?
- Comment avoir un engagement robuste et volontaire envers cette approche pédagogique novatrice?
- Quels sont les facteurs clés qui influencent l'acceptation de l'APC par les parties prenantes

au sein de nos institutions académiques?

- Comment faire vivre l'APC durablement ?
- Quels sont les critères de réussite : acceptabilité, évolutive,...
- L'APC est-elle un atout majeur et vecteur d'attractivité pour les programmes de licences universitaires ?

Session 3 Articulation de l'évaluation et la diplomation

Quelle évaluation de l'APC ?

- Retour d'expérience des BUT
- Que dit la réglementation ?
- Evaluer quoi, évaluer comment ?
- Comment s'articule l'évaluation et la diplomation ? la compensation ?

Restitution 1

Les secrétaires de sessions proposent leur restitution pour validation par les présents

A veiller de mettre en évidence :

- Quel bilan est partageable et potentiellement modélisable des expériences vécues dans le cadre de nos 4 NC ? (nourrir la réflexion nationale)
- Les points communs et convergents aux 4 NCU ?
- Quelles sont les divergences ou les écarts entre NCU/Universités ?

Session 4 : les outils de l'APC

- Quels sont les freins réels ou supposés soulevés par l'outillage numérique (SI,...)
- Quelle disponibilité des outils au sein de nos Systèmes d'Information (SI) pour faciliter la mise en place de l'APC. Comment évaluer/ comparer la pertinence de ces dispositifs ?
- Quels sont les outils informatiques désirés ?
- Quels sont les besoins immédiats et à plus long terme :
- Porte Folio ?
- Facilité dans la création des maquettes (calculs aux alignements réglementaires) ?
- Outil de transfert des acquis pour les parcours non linéaires et inter-universités ?

- Attestation et la diplomation ?
- Etc...

#### Session 5 : l'APC de demain

- Sommes-nous sur la voie d'une APC véritablement épanouie, et quelles étapes devons-nous envisager pour parvenir à cette réalité?
- Quelles sont les prochaines étapes pour consolider nos mises en oeuvre de l'APC ?
- Si c'était à refaire : on referait autrement ?
- Aujourd'hui : on planifie ? Pour demain : on rêve ?
- L'APC en 2030 et plus ?

#### Restitution 2 et conclusion

Les secrétaires de sessions 4 et 5 proposent leur restitution pour validation par les présents



# NCU2AMUE

## les 11 et 12 mars à l'UHA

Maison de l'université

## Organisation

- **Lundi 11 mars après midi**
  - 13h30 Accueil café
  - Désignation des secrétaires de séances pour chaque session
  - 14h15 Session 1 : **APC dans nos établissements** (Animé par UHA)
  - 15h15 Session 2 : **APC soutenable et vecteur d'attractivité** (Animé par 1 NCU)
  - 16h15 Pause
  - 16h45 Session 3 : **Articulation de l'évaluation et la diplomation** (Animé par 1 NCU)
  - 17h45 **Restitution 1**
- **Lundi 11 mars soirée**
  - Restaurant à 20h15 (Le cellier – 4, rue des trois rois Mulhouse)
- **Mardi 12 mars**
  - 8h30 Session 4 : **Les outils de l'APC** (animé par 1 NCU)
  - 9h30 Session 5 : **L'APC de demain** (animé par AMUE)
  - 10h30 Pause
  - 11h **Restitution 2**

## Participants inscrits

### AMUE, PC-SCOL, NCU D.Clic, NCU Nexus, NCU CAPACITE

Bertrand MOCQUET (AMUE)  
Farazine BOUZIANE (PC SCOL)  
Alice DUPOUY (PC SCOL)  
Valérie DESPRAT (Projet PC-Scol-Pegase)  
Sébastien SIGISCAR (UGE)  
Julie PHILIP (UPVM3)  
Nathan HOBIGANG (UGE)  
Rada MOGLIACCI (UGE)  
Thierry SPRIET Avignon Université  
Odile BESSON Avignon Université  
Anne-Gaëlle JAY - Avignon Université

### NCU ELAN

Christophe Cudel (porteur NCU)  
Jean Charles Fontaine (VP Formation)  
Dominique Kern (VP nouvelles pédagogies et nouveaux apprentissage)  
Germain Forestier (VP Numérique)  
Emmanuelle Engrand (Directrice DEVU)  
Jean-Baptiste Conrardy (référence APC de l'ADIUT, IUT Colmar)  
Sylvie Lidolf (en charge du dispositif de l'APC)  
Alain Bolli (responsable du pôle APPUI)  
Valérie Quain (ingénieure pédagogique APC)  
Stéphanie LITZLER (conseillère pédagogique APC)  
Emilie Neufeind (ingénieure pédagogique)  
Laure Huber (ass. ingénieur « formations » en appui de l'APC)  
Tiffanie Thafournel (dissémination APC auprès des étudiants)  
Maria Shvetsova (Ingénieure pédagogique, membre du collectif APC)  
Thi Hoa NGUYEN (Ingénieure pédagogique, membre du collectif APC)  
Florian Baslé Desjardins (chargé de mission DEVU Pégase Apogée)

## Session 1 : APC dans nos établissements (1h)

Tous les NCU : 6 minutes par NCU (Par exemple PechaKucha, non imposé)

- **Modélisation** du passage à l'échelle
- **Où en est-on** du déploiement de l'APC ? quelles formations ?
- Quels sont les **marqueurs** les plus importants de notre APC ?
- Quels sont les critères qui caractérisent qu'une formation "est en APC" ?
- Quelles sont les valeurs (atouts) mises en avant d'en notre storytelling APC ?

## Session 2 : APC soutenable et vecteur d'attractivité (1h)

A partir des présentations, faire ressortir des similitudes sur :

- Quelle **adhésion** à l'APC. ?
- Comment avoir un engagement **robuste** et **volontaire** envers cette approche pédagogique novatrice ?
- Quels sont les **facteurs clés** qui influencent l'acceptation de l'APC par les parties prenantes au sein de nos institutions académiques ?
- Comment faire vivre l'APC **durablement** ?
- Quels sont les **critères de réussite** : acceptabilité, évolutive,...
- L'APC est-elle un **atout majeur et vecteur d'attractivité** pour les programmes de **licences universitaires** ?

## Session 3 Articulation de l'évaluation et la diplomation

Quelle évaluation de l'APC ?

- Retour d'expérience des BUT
- Que dit la réglementation ?
- Evaluer quoi, évaluer comment ?
- Comment s'articule l'évaluation et la diplomation ? la compensation ?

## Restitution 1

Les secrétaires de sessions proposent leur restitution pour validation par les présents

A veiller de mettre en évidence :

- Quel bilan est partageable et potentiellement modélisable des expériences vécues dans le cadre de nos 4 NC ? (nourrir la réflexion nationale)
- Les points communs et convergents aux 4 NCU ?
- Quelles sont les divergences ou les écarts entre NCU/Universités ?

## Session 4 : les outils de l'APC

- Quels sont les **freins** réels ou supposés soulevés par l'outillage numérique (SI,...)
- Quelle **disponibilité** des outils au sein de nos Systèmes d'Information (SI) pour faciliter la mise en place de l'APC. Comment évaluer/ comparer la pertinence de ces dispositifs ?
- Quels sont les outils informatiques désirés ?
- Quels sont les besoins immédiats et à plus long terme :
  - Porte Folio ?
  - Facilité dans la création des maquettes (calculs aux alignements réglementaires) ?
  - Outil de transfert des acquis pour les parcours non linéaires et inter-universités ?
  - Attestation et la diplomation ?
  - Etc...

## Session 5 : l'APC de demain

- Sommes-nous sur la voie d'une APC véritablement épanouie, et quelles étapes devons-nous envisager pour parvenir à cette réalité?
- Quelles sont les prochaines étapes pour consolider nos mises en œuvre de l'APC ?
- Si c'était à refaire : on referait autrement ?
- Aujourd'hui : on planifie ? Pour demain : on rêve ?
- L'APC en 2030 et plus ?

## Restitution 2 et conclusion

Les secrétaires de sessions 4 et 5 proposent leur restitution pour validation par les présents

# APC épanouie

Rapport issu du workshop NCU2Amue

11 et 12 mars 2024, UHA

*Retour sur le workshop par les participants*



actions « Nouveaux cursus à l'université » NCU sont soutenues par l'ANR via le Programme d'investissements d'avenir (PIA 3)