

## DELIBERATION CFVU-120-2023

Vu le code de l'éducation, notamment ses articles L.123-1 à L.123-9, L.712-6-1 et L.719-7 ;  
Vu le décret 71-871 du 25 octobre 1971 portant création de l'Université d'Angers ;  
Vu les statuts et règlements de l'Université d'Angers, tels que modifiés le 15 décembre 2022 ;  
Vu la délibération n° CA003-2020 en date du 17 février 2020 relatif à l'élection du Président de l'Université d'Angers ;

**Vu les convocations envoyées aux membres de la Commission de la Formation et de la Vie Universitaire le 13 octobre 2023**

**Objet de la délibération : AMI – Approche par compétences - Résultats**

**La commission de la formation et de la vie universitaire réunie le 23 octobre 2023 en formation plénière, le quorum étant atteint, arrête :**

Les candidatures reçues dans le cadre de l'appel à manifestation d'intérêt « Approche par compétences » sont approuvées.

Cette décision est adoptée à l'unanimité avec 26 voix pour.

Christian ROBLÉDO

*Président de l'Université d'Angers*

*Signé le 24 novembre 2023*

La présente décision est exécutoire immédiatement ou après transmission au Rectorat si elle revêt un caractère réglementaire. Elle pourra faire l'objet d'un recours administratif préalable auprès du Président de l'Université dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa transmission au Rectorat suivant qu'il s'agisse ou non d'une décision à caractère réglementaire. Conformément aux articles R421-1 et R421-2 du code de justice administrative, en cas de refus ou du rejet implicite consécutif au silence de ce dernier durant deux mois, ladite décision pourra faire l'objet d'un recours auprès du tribunal administratif de Nantes dans le délai de deux mois. Passé ce délai, elle sera reconnue définitive. La juridiction administrative peut être saisie par voie postale (Tribunal administratif de Nantes, 6 allée de l'Île-Gloriette, 44041 Nantes Cedex) mais également par l'application « Télérecours Citoyen » accessible à partir du site Internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)

**Affiché et mis en ligne le : 27/11/2023**

# Approche par compétences

Appel à manifestation d'intérêt

Master Sciences de l'information et des bibliothèques – Université d'Angers

## Contexte

L'amélioration de la réussite des étudiant.e.s guide de façon constante l'équipe pédagogique du Master SIB. L'approche par compétences est une question que nous avons déjà abordée dans la conception de la maquette en cours, pour préfigurer cette transformation pédagogique, afin de permettre aux étudiant.e.s de mobiliser leurs compétences, savoirs et savoir-faire de façon très transversale. Naturellement, cette étape n'est qu'une amorce.

Nous voyons dans cet appel à manifestation d'intérêt la possibilité de mettre en œuvre, dans de bonnes conditions, cette structuration nouvelle amenant à mobiliser savoirs et compétences sous l'angle de l'expérience professionnelle.

Le Master SIB étant un Master à visée professionnalisante, cette formation semble toute désigné pour engager rapidement la transformation pédagogique en question, en synergie avec le Master Archives, avec lequel nous avons des enseignements mutualisés. Travailler de concert avec nos collègues archivistes reste donc plus que jamais incontournable afin de créer une offre cohérente et adaptée.

## Portage

- Equipe du Master SIB porteuse du projet :

*Florence Alibert*, Maîtresse de conférences en Humanités numériques et histoire du livre. Responsable pédagogique du Master SIB. Conservatrice des bibliothèques.

*Elise Lehoux*, Maîtresse de conférences en Gestion des données et bibliothéconomie. Conservatrice des bibliothèques.

*Valérie Neveu*, conservatrice en chef des bibliothèques, intervenante en Master SIB au titre du concept de « bibliothèque école » (50h) initié entre le Master SIB et la Bibliothèque universitaire (SCD angevin).

- En transversal avec nos collègues archivistes pour les enseignements mutualisés :

*Patrice Marcilloux*, Pr. en Archivistique, responsable pédagogique du M1 Archives

*Bénédicte Grailles*, Maîtresse de conférences en Archivistique, responsable pédagogique du M2 Archives

- En fonctions supports :

Les délégué.e.s étudiant.e.s qui pourront être consultés sur certains points « tests » et dont le retour sera sollicité durant les conseils de perfectionnement du Master SIB.

Le personnel administratif du Master : *Irène Dechaux* et *Romain Dolley*.

Les ingénieurs pédagogiques du Lab'UA, dont certains impliqués en tant que formateurs dans notre Master (*Tristan Chevrier*).

## **Objectifs**

Mettre en valeur les compétences transversales aux compétences métiers.

Renforcer notre employabilité, déjà très forte, en la pérennisant, la rendant plus cohérente et au plus proche des enjeux et évolutions qui traversent la profession, en valorisant des apprentissages durables et mobilisables de façon plus autonome.

Faire évoluer notre offre pour viser également les publics de la formation continue des personnels des bibliothèques.

Nous estimons de plus avoir un certain nombre d'atouts pour mener à bien la transformation pédagogique de notre Master car l'approche par compétences est également une approche déployée depuis longtemps dans les métiers des bibliothèques. Nombre de référentiels métiers existent et sont à l'œuvre comme Bibliofil, le référentiel des métiers des bibliothèques du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la recherche ou Referens, celui des bibliothèques dont la tutelle est le Ministère de la Culture et de la Communication<sup>1</sup>.

## **Actions envisagées**

Nous répondons à cet appel à manifestation d'intérêt car nous considérons collectivement que, pour être réussi, le passage à l'approche par compétences doit être progressif, réfléchi et surtout testé pour avoir l'opportunité de rectifier ou améliorer certaines hypothèses.

Par ailleurs, l'offre de formation étant *de facto* un secteur concurrentiel au niveau national et international, il semblerait inopportun de ne pas entrer rapidement dans ce schéma adaptatif aux réalités professionnelles. Nous y voyons, à terme, la possibilité de faire évoluer notre Master vers la proposition de modules par « compétences » au titre de la formation continue ou de la reconversion professionnelle.

Nous souhaiterions procéder en repérant les activités, les apprentissages et les évaluations les plus susceptibles d'être testés suivant les nouveaux dispositifs. La seconde année du Master semble par exemple se prêter assez simplement à une transformation menant à la rénovation globale de notre formation par compétences :

- En faisant un état des lieux très précis des enseignements de la maquette actuelle et de ses modalités d'évaluation
- Repérer s'il existe déjà – ce que nous pensons à ce jour – des activités d'apprentissage déjà mises en place qui pourraient s'apparenter à des SAE
- Choisir les SAE qui permettront d'évaluer le niveau des compétences acquises

---

<sup>1</sup> Pour l'ESR, voir : <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bibliofil-le-referentiel-de-la-filiere-bibliotheque-45678>

Pour le MCC, voir : <https://www.culture.gouv.fr/Media/Thematiques/Livre-et-lecture/OLP-mediathèque/2022-Referentiel-national-des-compétences-des-bibliothèques-territoriales>

- Regrouper les enseignements disciplinaires et transversaux qui permettent d'évaluer les compétences en question.
- Dresser une liste d'indicateurs permettant d'évaluer de façon fine et objective l'efficacité et l'acquisition des compétences identifiées.

*Actions pour construire la mise en œuvre :*

Réunions spécifiques au Master SIB pour :

Etat des lieux (au moins 3)

Repérages (au moins 3)

Regroupement d'enseignements (au moins 3)

Remise en forme de la maquette et création de tableaux de bords et d'indicateurs d'efficacité (outils de pilotage) : au moins 3

Création d'un focus groupe « compétences » dans l'atelier d'analyse professionnelle en M1 dès cette année (S2).

A terme, temps d'échanges avec les délégué·e·s étudiant·e·s de M1 et M2 pour affiner les premières évolutions et évaluer leur pertinence : rencontres spécifiques (au moins 2) et point sur ce sujet développé lors des conseils de perfectionnement.

## **Calendrier**

*Octobre 2023* : réponse à l'appel à manifestation d'intérêt

*Janvier 2024* : mise en place des premières réunions du groupe de travail avec périodicité adaptée en fonction des avancées mais, au moins 3 entre janvier et novembre. Familiarisation de l'ensemble des EC et des intervenant·e·s impliqué·e·s dans le Master à l'intérêt de cette nouvelle approche. Recueil des idées, remarques et objections éventuelles : le groupe de travail ainsi constitué permet de fonctionner en mode projet, afin de conduire le changement de la façon la plus concertée et harmonieuse possible pour l'équipe enseignante.

*Année 2024* : le référentiel compétences est établi durant le courant de l'année. L'ensemble des EC et intervenant·e·s ont validé cette approche pour leurs enseignements.

*Au printemps 2025*, le référentiel par compétences est formalisé et chaque enseignant·e est en mesure d'identifier les SAE et de mettre en œuvre les nouvelles évaluations transversales pour sa partie. Remontée des derniers ajustements ou modifications.

*Décembre 2025*, le référentiel est déposé.

*Courant 2026*, l'APC est mise en œuvre dans au moins une année du Master (M2), idéalement dans l'ensemble des deux années (à voir en fonction des cours mutualisés). Dernière année test permettant les ultimes ajustements nécessaires pour un dépôt de maquette à la rentrée suivante.

*Rentrée 2027*, dépôt des nouvelles maquettes et mise en œuvre du nouveau système d'évaluation.

**Avis du Directeur de la composante**

## ArcPC – Archives par compétences

### 1. Présentation de la formation

Le master Archives existe depuis trente ans [blog anniversaire : <https://blog.univ-angers.fr/formationarchives20ans/>]. Les équipes qui l'ont animé ont toujours eu à cœur d'interroger leurs pratiques pédagogiques et de réfléchir à leur conception de la professionnalisation des enseignements [B. Grailles, « Devenir archiviste : la construction de la professionnalité en formation initiale universitaire », *In Situ*, n° 30, 2016, DOI : 10.4000/insitu.13697 ; P. Marcilloux, « La formation initiale des archivistes : professionnaliser l'université ou universitariser l'archivistique ? », *Au bonheur des archives, mélanges offerts à Elisabeth Verry*, Angers, Association Les 4A, 2021].

C'est une des plus anciennes formations universitaires dans le domaine. Son ambition est de former des professionnel·les de haut niveau ayant vocation à occuper des postes à responsabilité dans les services d'archives, de *records management*, les services documentaires ou centres de documentation de statuts divers (d'État, de collectivités territoriales, privés ou associatifs) ; d'autres débouchés sont possibles comme chargé·e de mission, chargé·e de formation, conseil, prestataire de services ou expert·e métier notamment auprès d'éditeurs de logiciel spécialisé. Les listes d'emplois effectivement occupés à 30 mois confirment les débouchés visés. Le lien entre les intitulés des enseignements et les dénominations de postes est effectif. L'organisation de la formation est conforme à la fiche RNCP.

Le travail sur l'identification des compétences y est ancien : un premier référentiel a été mis au point dès 2010 et est régulièrement mis à jour. Il prend en compte les référentiels métier existants tant dans les fonctions publiques que dans le monde associatif (référentiels Culture, Enseignement supérieur et recherche, Association des archivistes français, Association des professionnels de l'information et de la documentation) ainsi que les fiches d'emploi types (Association des archivistes français). Les compétences génériques, spécifiques et transversales ont fait l'objet d'une identification poussée et sont confrontées aux évolutions du marché du travail. Des parcours optionnels sont proposés pour répondre à des profils d'emploi récurrents. Tous les enseignements sont dotés de fiches syllabus depuis 2016.

## 2. Objectifs

Le master souhaite évoluer vers l'approche par compétences pour les raisons suivantes :

1. Améliorer la lisibilité du diplôme à l'extérieur et par conséquent l'employabilité des diplômé·es
2. Piloter la formation dans un contexte d'évolution majeure des métiers visés
3. Remettre à plat l'articulation entre les enseignements, les compétences visées et les modalités d'évaluation et en vérifier la cohérence
4. Renforcer les échanges pédagogiques internes
5. Faciliter les échanges avec les milieux professionnels
6. Poursuivre une démarche d'amélioration continue

L'évaluation Hceres a par ailleurs pointé l'intérêt d'entamer une réflexion sur l'approche par compétences en associant les professionnel·les.

## 3. Contexte, atouts et risques

Le master Archives présente certaines particularités qui peuvent favoriser la réussite du projet :

1. Un intérêt ancien pour l'approche par compétences : le master Archives faisait partie des formations pilotes de l'[AMI SHS](#) en 2017 pour tester l'approche par compétences, volet du programme qui n'a finalement pas été mis en œuvre par la composante
2. Les évaluations s'appuient déjà largement sur des situations d'apprentissage et d'évaluation (SAÉ) via :
  - des études de cas valorisant les apports méthodologiques et l'apprentissage par problèmes
  - des stages : la typologie des actions est formalisée dans un document à l'attention des tuteur·rices et l'ensemble des livrables rassemblé dans un volume séparé
  - la rédaction de billets de blog, notes de cadrage, cahiers des charges etc.
  - des projets collectifs : par exemple, en 2022-2023, conception et réalisation d'une exposition (vitrines et panneaux) en collaboration avec les Archives départementales ; élaboration d'un référentiel de conservation des documents et d'identification des risques RGPD pour la Fédération des banques populaires ; conception scientifique, organisation et recherche de financements pour la 21<sup>e</sup> Journée d'archivistique d'Angers ([Objets-archives, archives-objets : quelle place pour les services d'archives](#))
  - un hackathon d'une journée visant à trouver en équipe des solutions créatives et réalistes à un problème archivistique
3. Un portefeuille de compétences est mobilisé en M1
4. L'équipe pédagogique a l'expérience de l'innovation : elle est impliquée dans le projet-pilote du micro-master ; Patrice Marcilloux a contribué à l'élaboration du master Études sur l'enfance et la jeunesse en APC
5. Trois enseignants ont exercé la profession-cible, deux une profession d'un métier voisin, un intervenant professionnel en exercice complète dès à présent l'équipe
6. Les rapports avec le milieu professionnel, au niveau local et national, sont constants. Les responsables d'année coopèrent au comité emploi formation

métiers de l'Association des archivistes français (Cofem) et participent à une réunion annuelle initiée par le Service interministériel des Archives de France (direction centrale du ministère de la Culture compétente)

7. Une veille sur les offres d'emploi et de stage est systématiquement réalisée
8. Nous avons la capacité de mobiliser des professionnel·les du secteur concerné et des tuteur·rices lors de la construction de la démarche
9. Via l'Association des étudiants et diplômés en archivistique d'Angers (AEDAA) qui existe depuis plus de 25 ans, nous avons la capacité de fédérer des diplômé·es en emploi dans le secteur professionnel, notamment pour la phase de validation
10. La décision d'initier la démarche par compétences a été prise collectivement par une réunion d'équipe le 26 septembre 2023.

Deux points d'attention sont à ce stade identifiés :

1. L'existence de cours mutualisés entre différents masters (1/4 des enseignements) : en M1, avec le M1 Pratiques de la recherche historique et le M1 Sciences de l'information et des bibliothèques ; en M2, avec le M2 Sciences de l'information et des bibliothèques
2. Le renouvellement des intervenants professionnels extérieurs accentué par de nombreux départs à la retraite dans les dix prochaines années

### 3. Portage et intervenant-es

#### Porteur-es :

---

Patrice Marcilloux, PR en archivistique	Responsable du M1, dirige de nombreux mémoires de M1, enseignant-référent pour les stages. Responsable de la Journée d'archivistique d'Angers. En charge d'enseignements en M1 et M2.
---	---

---

Bénédicte Grailles, MCF en archivistique	Responsable du M2, dirige de nombreux mémoires de M1 et les mémoires de M2, enseignante-référente pour les stages. Responsable transversale de la spécialité « gestion des services et des documents d'activité » en M2. En charge d'enseignements en M1 et M2.
--	---

---

#### Équipe :

---

Magalie Moysan, MCF en archivistique	Dirige de nombreux mémoires de M1. Responsable transversale de la spécialité « valorisation du patrimoine archivistique » en M2. En charge d'enseignements en M1 et M2.
--------------------------------------	---

---

Élise Lehoux, MCF en gestion de données et bibliothéconomie	Responsable transversale de la spécialité « corpus numérique » en M2. En charge d'enseignements en M2 : approfondissements en corpus numériques.
---	--

---

Florent Quellier, PR en histoire moderne	En charge d'enseignements en M1 : Histoire des institutions modernes
--	--

---

Damien Hamard	Intervenant professionnel dans la formation, exerce la profession-cible. En charge d'enseignements en M1 et M2 : veille documentaire, enquête orale, droit du numérique.
Florence Alibert, MCF Humanités numériques	Responsable du Master Sciences de l'information et des bibliothèques. En charge d'enseignements en M1 : document numérique.

### Expert-es :

Ingénieur-es formation APC

Ingénieur-es pédagogiques

Romain Dolley, responsable du pôle Histoire-Lettres en gestion de l'étudiant-scolarité

Des **professionnel·les et diplômé·es** en exercice seront associés aux étapes 1, 3 et 4.

## 4. Déroulement

		Acteur·rices	Livrables
Étape 1	Élaborer le référentiel de compétences		
1.1.	Recueil et analyse des données existantes	Co-porteur·es	Diaporama, présentation orale
1.2.	Objectifs et « vision du diplômé »	Co-porteur·es, équipe, expert·es APS	Grille d'analyse
1.3.	Référentiel de compétences	Co-porteur·es, équipe, expert·es APS	Mise à jour du référentiel de compétences ; identification des compétences essentielles
1.4.	Validation avec des professionnel·les		Entretiens
Étape 2	Concevoir l'évaluation des compétences		
2.2.	Tableau croisé UE/compétences	Tous·tes	Tableau croisé ; mise à jour du référentiel de compétences
2.2.	Modalités d'évaluation	Tous·tes	Fiches descriptives SAÉ
2.3.	Adaptation de la maquette	Co-porteur·es	Nouvelle maquette
Étape 3	Scénariser et aligner		
3.1.	Scénarisation	Tous·tes	Fiches objectifs d'apprentissage ; tableau synthétique par compétence (objectifs, activités, évaluation, apprentissages essentiels) ; syllabus

3.2.	Validation avec des professionnel·les	Co-porteur·es	Entretiens
3.3.	Vérification de la cohérence	Tous·tes	Relevés d'anomalie
3.4.	Rectifications éventuelles	Tous·tes	Livrables du 3.1. corrigés
Étape 4	Mettre en œuvre et évaluer		
4.1.	Rédaction des livrets (accueil, professionnel·les, tuteur·rices)	Co-porteur·es	Livret d'accueil de l'étudiant·e, livret à destination des intervenants professionnels vacataires, livret à destination des tuteur·rices
4.2.	Ouverture (première promotion)	Co-porteur·es, équipe	
4.3.	Évaluation et corrections	Tous·tes	Mise à jour des livrables concernés
4.4.	Adaptation de la maquette	Co-porteur·es	Fiche modificative CFVU

## 5. Planification

Ce calendrier tient compte de l'échange avec Marine Gauthier (28 septembre 2023).

	2023												2024												2025												2026											
	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7								
Étape 1	Élaborer le référentiel de compétences																																															
1.1.	Recueil et analyse des données existantes																																															
1.2.	Objectifs et « vision du diplômé »																																															
1.3.	Référentiel de compétences																																															
1.4.	Validation avec des professionnel·les																																															
Étape 2	Concevoir l'évaluation des compétences																																															
2.1.	Tableau croisé UE/compétences																																															
2.2.	Modalités d'évaluation																																															
2.3.	Adaptation de la maquette																																															
Étape 3	Scénariser et aligner																																															
3.1.	Scénarisation																																															
3.2.	Validation avec des professionnel·les																																															
3.3.	Vérification de la cohérence																																															
3.4.	Rectifications éventuelles																																															
Étape 4	Mettre en œuvre et évaluer																																															
4.1.	Rédaction des livrets (accueil, professionnel·les, tuteur·rices)																																															
4.2.	Ouverture (première promotion)																																															
4.3.	Évaluation et corrections																																															
4.4.	Adaptation de la maquette																																															
	Conception																								Mise en œuvre																							
	Étape obligatoire Étape facultative Étape impliquant des professionnel·les (externes) et diplômé·es																																															

**Patrice Marcilloux**  
*Professeur d'archivistique,  
 responsable du M1 Archives*

**Bénédicte Grailles**  
*Maîtresse de conférences en archivistique,  
 responsable du M2 Archives*




Angers le 4 octobre 2023

Eric PIERRE, Directeur UFR LLSH

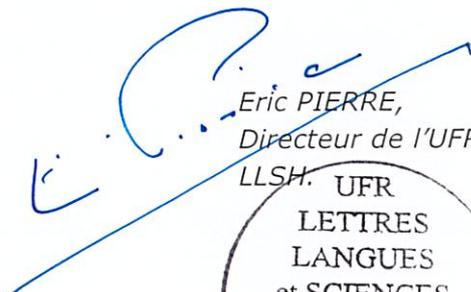
**Objet : Avis sur le projet de transformation du Master SIB en approche par compétences**

Ce projet de transformation du master SIB en approche par compétences s'inscrit dans une réflexion entamée lors de la dernière accréditation. Il apparaît particulièrement pertinent pour un master formant à des métiers s'insérant dans un champ professionnel habitué à penser en compétences. Ainsi cette transformation favorisera le développement de la formation continue, ainsi que la modularisation des enseignements.

La constitution de l'équipe pédagogique a été attentive à bien prendre en compte les personnels et les étudiants, qui seront impactés par la transformation. Elle prévoit également une coordination avec le master archives qui a aussi déposé un projet de transformation en raison d'enseignements mutualisés.

La mise en œuvre de la transformation se fera progressivement avec des phases de sensibilisation de l'équipe pédagogique, d'expérimentations et d'évaluations, puis arriver au déploiement.

Je donne un avis très favorable à ce projet.

  
Eric PIERRE,  
Directeur de l'UFR  
LLSH. UFR  
LETTRES  
LANGUES  
et SCIENCES  
HUMAINES  
UNIVERSITE  
D'ANGERS

Angers le 4 octobre 2023

Eric PIERRE, Directeur UFR LLSH

**Objet : Avis sur le projet de transformation du Master Archives en approche par compétences**

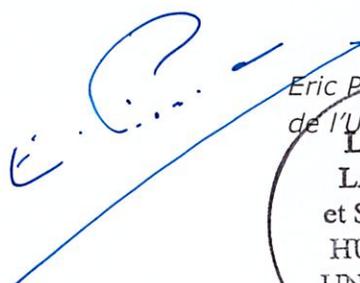
Le master archives est une formation fortement professionnalisante ouvrant vers de nombreux métiers des secteurs publics et privés.

Le projet de transformation du master archives en approche par compétences bénéficiera de l'expérience des directeurs de ce master dans ce domaine puisque leur réflexion sur cette question est permanente depuis l'accréditation précédente et qu'ils ont déjà participé à des projets favorisant cette approche.

L'équipe pédagogique est dirigée par les deux responsables du master, accompagnés de collègues appartenant aux différentes matières enseignées dans le master, ainsi que d'un professionnel des archives. Les anciens étudiants et le personnel administratif seront impliqués dans la démarche.

Les atouts et les risques de la transformation sont clairement évalués. Les étapes et le calendrier sont cohérents.

Je soutiens donc totalement ce projet.

  
Eric PIERRE, Directeur  
de l'UFR LLSH.  
LETTRES  
LANGUES  
et SCIENCES  
HUMAINES  
UNIVERSITÉ  
D'ANGERS

Angers le 3 octobre 2023

Eric PIERRE, Directeur UFR LLSH

**Objet : Avis sur le projet de transformation du Master Psychologie clinique, psychopathologie et psychologie de la santé (PPP) en approche par compétences**

Le Master PPP comprend trois parcours : neuropsychologie de l'enfant, neuropsychologie de l'adulte et neuropsychologie du vieillissement normal et pathologique. Il est fortement professionnalisant. Le projet de transformation est mené par une équipe bien structurée avec deux pilotes et trois équipiers. Elle comprend les trois responsables de parcours pour chaque année de master.

Le projet est clairement présenté en 4 actions qui correspondent à quatre étapes du calendrier. La mise en œuvre de l'APP pourrait débuter à la rentrée 2023.

Je soutiens donc fortement ce projet.

*Eric PIERRE, Directeur  
de l'UFR LLSH.*



Angers le 3 octobre 2023

Eric PIERRE, Directeur UFR LLSH

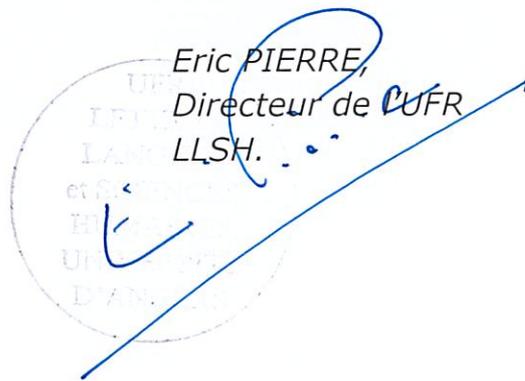
**Objet : Avis sur le projet de transformation du Master LEA en approche par compétences**

Ce projet de transformation du master LEA en approche par compétences s'inscrit dans un travail plus large sur l'évolution du master (changement d'intitulé, réflexion sur l'ouverture à l'alternance, travail sur l'adéquation entre le master et les emplois), ainsi que dans une réflexion entamée par l'équipe pédagogique depuis plusieurs années.

Cette équipe pédagogique est dirigée par les deux responsables du master 2, accompagnées de 4 collègues appartenant aux différentes matières enseignées dans le master. Ainsi, la transformation du master est pensée comme une étape de formation des membres du département de LEA, nécessaire au développement de l'approche par compétences au niveau de la licence. Les actions envisagées et le calendrier proposés apparaissent pertinents.

Je soutiens donc totalement ce projet.

Eric PIERRE,  
Directeur de UFR  
LLSH.





## TRANSFORMATION DES FORMATIONS EN APPROCHE PAR COMPÉTENCES

APPEL A MANIFESTATION D'INTÉRÊT INTERNE  
DE LA COMMISSION DE LA FORMATION  
ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

MASTER MENTION LANGUES ÉTRANGÈRES APPLIQUÉES  
PARCOURS NTCI (NEGOCIATEUR TRILINGUE EN COMMERCE INTERNATIONAL)  
UFR LLSH

### 1/ Portage

Ce projet, initié fin 2022 avec Marine Gauthier, est actuellement porté par les co-responsables pédagogiques du Master 2 NTCI, qui se portent donc candidates pour co-piloter la transformation du Master :

- **Tiphaine CHAUTARD DARDÉ**, MCF – Marketing, département LEA, UFR LLSH, Laboratoire GRANEM.
- **Anne FABLET ROGÉRE**, MCF – Ressources Humaines, département LEA, UFR LLSH, Laboratoire GRANEM.

Des équipiers souhaitent se mobiliser pour contribuer à l'avancée du projet :

- **Yohann LE MOIGNE**, MCF – Civilisation états-unienne, département LEA, UFR LLSH, Laboratoire 3LAM, et responsable pédagogique du Master 1 NTCI (a rejoint les réflexions en cours en juin 2023).
- **Mario RANALLETTI**, PU – Études hispaniques et hispano-américaines, département LEA, UFR LLSH, Laboratoire 3LAM.
- **François SABLAYROLLES**, MCF – Civilisation britannique, département LEA, UFR LLSH, Laboratoire 3LAM.
- **Nicolas NIVOL**, ESAS – Culture numérique, département LEA, UFR LLSH.

### 2/ Objectifs

Le premier objectif était d'initier une réflexion qui s'inscrit dans la politique d'établissement de l'UA dont l'objectif est de basculer l'ensemble des formations en APC d'ici la fin du contrat 22-28.

Ensuite, compte tenu du nombre d'étudiants inscrits dans le cursus LEA (environ 600 étudiants en licence) et de la complexité liée aux enseignements pluridisciplinaires (Sections CNU représentées au sein du département : 5<sup>ème</sup>, 6<sup>ème</sup>, 9<sup>ème</sup>, 11<sup>ème</sup>, 14<sup>ème</sup>), il est apparu judicieux d'initier la démarche au niveau Master dans un premier temps.

Notre intention est de nous acculturer à la logique APC sur une formation dont nous maîtrisons le contenu afin de faciliter ce même travail au niveau de la licence. Nous serons ainsi plus à même d'accompagner le reste de l'équipe LEA dans cette transformation.

Enfin, les enquêtes auprès des diplômés et les conseils de perfectionnement révèlent que les étudiants des dernières promotions ont des difficultés à appréhender les compétences acquises pendant la formation. Le passage à l'APC devrait par nature aider les étudiants à mieux identifier les compétences qu'ils auront développées.

### **3/ Actions envisagées**

Il nous semble important de préciser que le Master LEA fait actuellement l'objet d'une réflexion globale, dont la démarche APC fait partie intégrante. En effet, les évolutions récentes du marché du travail sur lequel nos étudiants sont amenés à s'insérer subit de nombreuses transformations. Le Master, tel qu'il existe actuellement, ne correspond plus totalement aux attentes des futurs diplômés et des entreprises. Pour pallier à ces lacunes, nous suivons actuellement trois axes de changement :

- Changement de nom du parcours : le Master NTCI (Négociateur Trilingue à l'International) deviendra le Master BDTI (Business Development Trilingue à l'International) à la prochaine rentrée.
- Mise en place de la démarche APC.
- Passage de l'année de M2 en alternance (idéalement pour la rentrée 2025).

Actions en cours et déjà effectuées :

- Définition de trois grandes compétences pour le Master.
- Élaboration des composantes essentielles associées à chacune des compétences
- Identification, encore en cours, des apprentissages critiques pour chacune des compétences.
- Identification des niveaux de développement (M1/M2) associés à chaque compétence.

Actions à venir :

- Mise en place d'une enquête en ligne auprès des intervenants du Master titulaires et vacataires afin de finaliser les catégories « Apprentissages critiques » et définir les « Situations professionnelles » du référentiel en cours de construction.
- Présentation du référentiel en cours de construction à des collègues titulaires intervenant dans le Master.
- Travail sur la maquette et l'offre de formation.
- Mise en perspective du référentiel avec l'offre de formation du Master.
- Diffusion du référentiel de compétences auprès des étudiants.
- Réflexion collective avec l'équipe pédagogique du Master sur les SAÉ
- Travail sur les attendus autour des livrables à définir en vue de la validation du Master (ex : portfolio)

Chacune des démarches envisagées sera présentée à Marine Gauthier pour validation.

#### **4/ Calendrier**

<b>Tâche</b>	<b>Echéance prévisionnelle</b>
Envoi du questionnaire d'enquête	Septembre 2023
Présentation du référentiel à l'équipe	Novembre 2023
Travail sur la maquette et l'offre de formation	Sept 2023 - Mars 2024
Mise en perspective du référentiel	Avril 2024 - Juin 2024
Diffusion du référentiel	Rentrée 2024
Réflexion sur les SAÉ	Déc 2024 - Juin 2025
Livrables	Rentrée 2025
Mise en place effective de l'APC	Rentrée 2026

# Appel à Manifestation d'Intérêt APC CFVU 2023/2024

---

**Projet de transformation en approche par compétences :**

**Master Psychologie Clinique, Psychopathologie et Psychologie de la Santé  
(UFR LLSH, UA)**

---

## Présentation de la formation

La mention du Master Psychologie Clinique, Psychopathologie et Psychologie de la Santé (PPP) a pour objectif de former des psychologues cliniciens disposant de compétences nécessaires à la mise en œuvre d'une approche intégrative dans le champ de la psychologie, de la neuropsychologie et de la psychopathologie de l'enfant, de l'adulte et du sujet âgé, enrichie d'autres approches disciplinaires (telles que le droit, la sociologie et la médecine).

Cette dynamique intégrative coïncide avec la perspective des modèles biopsychosociaux dans laquelle s'inscrit ce Master, considérant que l'interaction des facteurs biologiques (par ex., un processus dégénératif, une lésion acquise, une maladie génétique, un trouble du neurodéveloppement), des facteurs sociaux (par ex., la pauvreté, l'exclusion, les stéréotypes) et des événements de vie (par ex., un deuil, un traumatisme) peut conduire à des difficultés psychologiques (symptômes psychopathologiques ou comportementaux) via leurs effets conjoints sur différents types de processus psychologiques, cognitifs, affectifs, motivationnels, ou relationnels (Kinderman, 2005).

Les psychologues issus de cette formation sont destinés à travailler dans des contextes pluridisciplinaires en concertation avec les autres professionnels exerçant dans les champs de la santé, du médico-social et de l'éducation. Les diplômés disposeront d'un domaine de spécialisation en lien avec des secteurs d'insertion professionnelle se différenciant selon 3 parcours en M1 et en M2 : Parcours Neuropsychologie de l'enfant (NEF), Parcours Neuropsychologie de l'adulte (NEAD) et Parcours Psychologie du vieillissement normal et pathologique (PVNP).

La mention est ouverte aux étudiants inscrits en formation initiale ainsi qu'aux étudiants de la formation continue au titre de la validation des acquis professionnels. L'organisation du Master en alternance permet de faciliter l'accueil d'étudiants en formation continue. Des places sont également attribuées pour les étudiants étrangers (Campus France). Tous les candidats sont soumis à la même procédure de sélection.

Les capacités d'accueil de la formation sont de 60 places (20 par parcours), dont 6 places réservées pour la formation continue (2 par parcours) et 6 places réservées Campus France (2 par parcours)

Le devenir des diplômés (enquête 2021, voir tableau ci-dessous) du Master PPP indique un taux d'insertion élevé à 6 mois et maximal à 30 mois.

	Taux de réponse	Taux d'insertion	Temps complet	Adéquation emploi	Durée accès 1 <sup>er</sup> emploi
À 6 mois (promo 2020) 3 parcours	97,4%	86,4%	57,6%	92,6%	1,7 mois
À 30 mois (promo 2018) NEAD et PVNP	92,9%	100%	60,8%	100%	2,1 mois

Toutes les autres informations relatives à la formation sont présentées sur le site de l'Université :

<https://formations.univ-angers.fr/fr/offre-de-formation/master-lmd-mlmd/sciences-humaines-et-sociales-SHS/master-psychologie-clinique-psychopathologie-et-psychologie-de-la-sante-KV25FUFL.html>

## Portage

La transformation du Master PPP en APC sera portée par des enseignants chercheurs de l'équipe pédagogique impliqués au premier plan dans la mention, qui ont tous une très bonne connaissance des objectifs et contenus pédagogiques de la maquette. Ils disposent par ailleurs d'une expertise clinique et scientifique conséquente et d'une expérience pédagogique significative (incluant les cours eux-mêmes et la responsabilité des parcours) qui apparaissent essentielles pour définir et opérationnaliser les changements induits par la transformation en APC, leur faisabilité et leur mise en œuvre réaliste et adaptée.

L'équipe pédagogique sera composée de deux pilotes et trois équipiers, tous enseignants-chercheurs titulaires dans le département de Psychologie de l'Université et rattachés au Laboratoire de Psychologie des Pays de la Loire, par ailleurs membres de l'équipe pédagogique de la formation depuis plusieurs années et qui ont été ou sont responsables de la mention et/ou de l'un des parcours de la mention.

Les deux pilotes seront :

- Arnaud Roy, Professeur de neuropsychologie de l'enfant et responsable de la mention du Master PPP, ainsi que du parcours NEF (M1 et M2)
- Christophe Jarry, Maître de Conférences en neuropsychologie et responsable du parcours NEAD (M2)

Les trois équipiers seront :

- Jérémy Besnard, Maître de Conférences – HDR en neuropsychologie et responsable du parcours PVNP (M1 et M2)
- Philippe Allain, Professeur de neuropsychologie, responsable du parcours NEAD (M1).
- Céline Lancelot, Maître de Conférences en neuropsychologie, ancienne responsable du parcours NEAD.

## Objectifs

Le master a bénéficié d'excellents retours de la HCERES lors de la dernière procédure d'autoévaluation (2021) et dispose déjà d'un ensemble de référentiels relatifs aux savoir-faire et aux compétences à la fois communes à la mention et spécifiques à chacun des trois parcours, qui sont synthétisées sur le site

de la formation et déclinées en détail dans le livret de la formation. L'ensemble de ces objectifs, les modalités d'enseignement, de même que les modalités de contrôle connaissance, ont fait l'objet d'ajustements permanents ces dernières années, afin de répondre au mieux aux exigences du diplôme de master et aux conditions d'attribution du titre de psychologue tel qu'il est encadré par la loi.

Nous souhaitons profiter de cet appel d'offre pour engager de manière structurée et formelle la transformation du master en APC, de manière à aider les étudiants à mieux apprendre à utiliser et à appliquer leurs connaissances, en les rendant encore davantage acteur de leurs apprentissages (par le biais notamment de postures pédagogiques innovantes comme la pédagogie inversée), de manière progressive et au plus près des situations relevant de l'exercice professionnel du psychologue sur le terrain.

## **Actions envisagées**

Nous prévoyons de suivre les étapes recommandées dans les critères d'éligibilité indiqués dans l'appel d'offre, à savoir :

- ETAPE 1 : élaboration du référentiel de compétences, en partant des objectifs génériques de la mention et en personnalisant à partir des objectifs plus spécifiques au parcours de l'étudiant. La conception de ce référentiel suivra les recommandations de la littérature (e.g., Poumay et al., 2017), en distinguant savoir-faire / savoir-agir et en envisageant les compétences comme des savoir-agir complexes composés de plusieurs caractéristiques (e.g., évolutif, contextuel, combinatoire). Les composantes principales des compétences à évaluer et les situations associées (mise en œuvre des compétences) seront identifiées lors de cette première étape, ce qui permettra d'introduire l'étape 2,
- ETAPE 2 : conceptualisation de l'évaluation des compétences à partir du référentiel de compétences et des différentes situations d'apprentissage et d'évaluation (SAE) issues des différents cours, visant à demander à l'étudiant ses savoirs, savoir-faire, savoir-être et savoir-agir à travers une production originale. Ces SAE seront élaborées pour permettre notamment 1) l'acquisition de nouveaux savoirs en relation avec des aspects spécifiques et généraux de la compétence à acquérir ; 2) l'analyse réflexive (métacognitive) de l'étudiant.e relativement à ses acquis, représentations, apprentissages réalisés, capacités de transposition à de nouvelles situations, cela pour chaque compétence,
- ETAPE 3 : développement du design pédagogique : scénarisation des enseignements à travers une mise à jour des syllabus, en veillant à la cohérence de la proposition par l'alignement pédagogique, qui définira les liens entre stratégies d'enseignement, apprentissages visés et stratégies d'évaluation. Le développement de ce design pourra être guidé par un modèle dédié (e.g., modèle ADDIE ; Gustafson et Branch, 2007),
- ETAPE 4 : mise en œuvre de la formation en APC, son évaluation et les ajustements nécessaires.

Nous tenons à préciser que cette démarche de transformation en approche par compétences ne constitue pas une finalité en soi, mais que nous l'envisageons comme un outil pour optimiser les apprentissages dans l'objectif de les rendre plus durables.

Les pilotes, comme indiqué dans le cahier des charges, seront chargés d'initier et coordonner le projet avec l'aide de l'équipe APC de la DEVEC, à partir de la maquette existante et des objectifs de l'APC ; les équipiers seront mis à contribution de manière active pour alimenter la réflexion relative aux compétences, débattre de leur pertinence, de leur évaluation et de leur mise en œuvre.

## Calendrier

Le projet pourrait être étalé sur une durée de 15 mois, à compter d'octobre 2023, avec un calendrier de mise en œuvre sur 4 trimestres :

- Octobre 2023 à juin 2024 (9 mois) : ETAPE 1
- Septembre 2024 à février 2025 (6 mois) : ETAPE 2
- Mars 2025 à juin 2025 (4 mois) : ETAPE 3
- Septembre 2025 à juin 2026 (10 mois) : ETAPE 4

## Références bibliographiques

Gustafson, K. et Branch, R. (2007). What is instructional design? Dans R. A. Reiser et J. A. Dempsey (eds), Trends and issues in instructional design and technology (2e éd.), pp. 11-16). Upper Saddle River, NJ : Merrill/Prentice Hall

Poumay, M., Tardif, J. et Georges, F. (2017). Organiser la formation à partir des compétences : un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur. Louvain-la-Neuve, Belgique : De Boeck Supérieur, 364 p. ISBN : 978-2- 8073-0785-8



## TRANSFORMATION DES FORMATIONS EN APPROCHE PAR COMPÉTENCES

### APPEL A MANIFESTATION D'INTÉRÊT INTERNE DE LA COMMISSION DE LA FORMATION ET DE LA VIE UNIVERSITAIRE

Formation concernée : Master Biologie végétale

- Portage (définition du/ des pilote.s et des équipiers)

Pilote : Thomas Guillemette

Équipiers : Jérémie Clotault, Claudine Landes, Sandrine Travier, Philippe Simier (Nantes Université), Claire Campion, Gaëlle Leitch

- Objectifs

Le Master Biologie végétale de l'Université d'Angers (UA) est co-accrédité entre l'Université d'Angers, Nantes Université et l'Institut Agro Rennes-Angers (IA-RA). La formation est ouverte à l'apprentissage.

L'objectif de ce master est de former des cadres supérieurs de haut niveau aptes à répondre aux transitions majeures auxquelles le secteur des productions végétales doit faire face et ce dans les différents maillons de la filière (entreprises, instituts techniques et agences, recherche publique). Il s'agit donc de former des scientifiques ayant une connaissance approfondie de la biologie et des productions végétales, de l'écosystème de la production et capables d'intégrer les approches numériques.

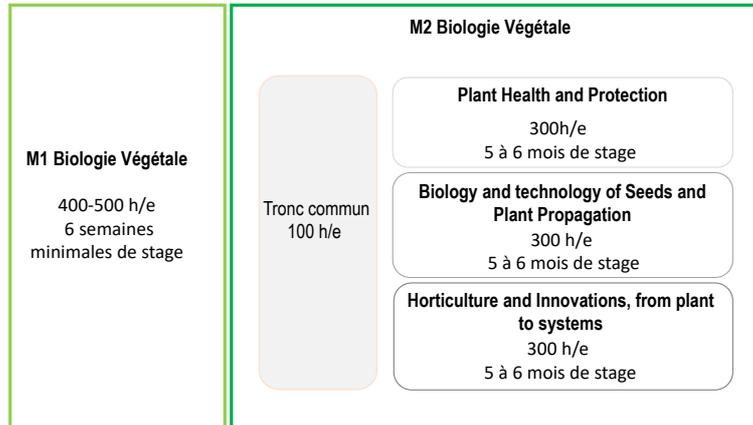
La communauté scientifique et pédagogique ligérienne s'appuie sur la Structure Fédérative de Recherche pour la Qualité et la Santé du Végétal (Quasav) regroupant 8 unités de recherche sous l'autorité de l'INRAE, de l'Université d'Angers, de l'Institut Agro Rennes-Angers et de l'Anses. Ces unités, regroupées en un site unique, mutualisent des plateformes technologiques de pointe et des sites expérimentaux. Elles partagent un historique ancien et fécond de recherche et d'enseignement sur la santé et la performance des plantes. Ses chercheurs en biologie ont aussi développé de solides collaborations avec des mathématiciens, des informaticiens et des physiciens qui apportent leur compétence en analyse des données à l'enseignement de Master.

L'ambition est donc de capitaliser sur les forces recherches et les dispositifs technologiques du pôle végétal de la Région Pays de la Loire ainsi que sur l'écosystème socio-économique riche, pour proposer une formation attractive et en adéquation avec les attentes du marché du travail et les enjeux de recherche.

L'année de Master 1 constitue un socle commun alors que l'année de Master 2 propose trois parcours au choix : Santé des Plantes (Plant health and Protection, PHP) porté par l'UA, Biology and technology of Seeds and Plant Propagation (SPP) et Horticulture et Innovations, de la Plante aux Systèmes (Horticulture and Innovations, from plant to systems, HIPS), tous les deux portés par IA-RA. **La transformation en Approche Par Compétences (APC) proposée dans ce projet concerne l'année de Master 1 et le parcours PHP en Master 2.**

Le parcours PHP a comme objectif la formation de cadres amenés à maîtriser les concepts, les méthodologies et les outils afin d'optimiser la performance et la protection des cultures dans des environnements complexes et de plus en plus contraignants. Il vise en particulier (i) à concevoir, tester et déployer de nouvelles méthodes de protection et de fertilisation des cultures les moins impactantes possibles sur l'environnement, la biodiversité, la santé des agriculteurs et consommateurs, (ii) à anticiper l'impact du changement global sur l'émergence et la dissémination des maladies et ravageurs des plantes et (iii) à identifier des modes de cultures plus adaptées à ces nouvelles conditions

environnementales. Cette formation aborde notamment des thèmes sources d'innovation, tels que le biocontrôle, les biostimulants et la sélection de nouveaux génotypes. Elle vise également à maîtriser diverses techniques d'études des végétaux, des bio-agresseurs et micro-organismes associés (méthodes d'imagerie, génotypage, métagénomique...).



Architecture du Master Mention Biologie végétale d'Angers (co-accréditation Université d'Angers, Nantes Université, Institut Agro Rennes-Angers).

Dans le cadre de ce Master, le passage en APC doit nous permettre

- de réinterroger notre manière d'enseigner et d'évaluer les acquis des étudiants avec l'objectif d'accroître la pertinence de la formation en l'ajustant aux besoins de la société et en prenant en compte les spécificités du projet de chaque étudiant (insertion professionnelle après le diplôme ou poursuite en doctorat).
- de contextualiser les apprentissages et d'améliorer la progression des apprentissages à l'intérieur du programme.

Pour les étudiants, nous espérons que la transformation en APC

- renforcera le sens des activités d'enseignement et d'apprentissage
- permettra de mieux connaître les compétences attendues pour l'exercice de leur futur métier et d'accroître les chances de trouver un emploi lié à leur domaine d'études
- conduira à bien identifier l'ensemble des prérequis et compétences à acquérir en L3.

- **Actions envisagées**

La démarche consiste à suivre les étapes proposées dans l'AAP (tableau ci-après) en s'appuyant sur l'accompagnement des ingénieurs pédagogiques et des ingénieurs formation APC. Nous proposons de travailler parallèlement et non séquentiellement sur les 2 années de Master pour marquer les spécificités et les progressions au sein des référentiels. L'équipe pédagogique couvre l'ensemble des disciplines scientifiques et transversales développées au sein du Master ce qui facilitera l'élaboration du référentiel de compétences pour chaque UE. Nous souhaiterions avancer de façon régulière (en tenant compte des contraintes liées à nos autres activités) et prévoyons dans la mesure du possible de faire un point mensuel avec l'équipe pédagogique et les ingénieurs qui nous accompagnent.

Etapes	Acteurs impliqués
<b>ETAPE 1</b> Elaborer le référentiel de compétences	Pilote(s) Equipe Pédagogique Ingénieurs formation APC
1.1 Définir les objectifs de la formation > fiche « Vision du diplômé »	
1.2 Elaborer le référentiel de compétences de la formation	
<b>ETAPE 2</b> Concevoir l'évaluation des compétences	Pilote(s) Equipe Pédagogique Personnel de scolarité Ingénieurs formation APC Ingénieurs pédagogiques
2.1 Réaliser un tableau croisé UE/compétences	
2.2 Définir les modalités d'évaluation de chaque compétence (Saé, portfolio...)	
2.3 Adapter la maquette de la formation	
<b>ETAPE 3</b> Scénariser les enseignements pour garantir l'alignement pédagogique	Pilote(s) Equipe Pédagogique Ingénieurs pédagogiques Ingénieurs formation APC
3.1 Scénariser les contenus d'enseignement (syllabus) et penser l'accompagnement des étudiants	
3.2 Vérifier la cohérence de la formation avec ses finalités	
<b>ETAPE 4</b> Mettre en œuvre la formation en APC et l'évaluer	Pilote(s) Equipe Pédagogique
4.1 Mettre en œuvre la formation en APC	
4.2 Evaluer la formation et l'ajuster si nécessaire	

- Calendrier



## PROJET DE TRANSFORMATION DE LA FORMATION COMMUNE DE BASE EN APPROCHE PAR COMPETENCES

### AU DEPARTEMENT DE PHARMACIE FACULTE DE SANTE

*Appel à Manifestation d'Intérêt APC CFVU 2023/2024*

#### PORTAGE (DEFINITION DU.DES PILOTE.S ET DES EQUIPIERS)

L'équipe de travail pour ce projet intitulée « **Équipe Pharmacompétences** » ou **EPC** sera constituée d'enseignants chercheurs pharmaciens, d'une Past, d'un ECER, d'une ingénieure d'un étudiant, d'un personnel de la scolarité respectant l'alternance paritaire (cf tableau ci-dessous).

**Tableau 1** : définition du pilote et équipiers pour le groupe de travail EPC sur la mise en place de l'APC au département pharmacie de la faculté de santé.

Grade/fonction	Nom des équipiers
<b>Pilote</b>	Anne Landreau (PU, assessesse à la pédagogie)
<b>Equipiers</b>	Yannick Abatuci (BIATSS), Pascal Cavaillon (professionnel pharmacien intervenant en filière industrie), Nicolas Clere (PU responsable module cancérologie), Séverine Derbré (MCU, responsable de DFGSP3 et module Douleur), Nathalie Dile (PAST officine), Sébastien Faure (PU, directeur de département), Véronique Marchais (PU, responsable filière internat), Aubin Legendre (étudiant 5 <sup>ème</sup> année AHU), Arthur Piraux (ECER), Géraldine Troussier (gestionnaire de scolarité département pharmacie)

#### OBJECTIFS

L'évolution des formations et des métiers de la pharmacie impose de réfléchir aux enseignements qui seront proposés dans les prochaines années aux étudiant.e.s de pharmacie. Cette réforme des études s'accompagnera d'une modification des approches pédagogiques avec pour objectifs de transformer et faire évoluer en concertation commune, le cursus du Diplôme de Formation Générale en Sciences Pharmaceutiques (DFGSP) vers une évaluation en

approches par compétences des apprenant.e.s (étudiant.es.) selon les exigences et le calendrier suggérés par l'UA et le HCERES.

La transformation sera opérée pour le niveau DFGSP2 jusqu'au premier semestre de la 4<sup>ème</sup> année des études de pharmacie, correspondant à la formation commune de base (FCB) avant le choix des différentes filières du métier de pharmacien\*. Le choix s'est porté sur la FCB puisque la transformation de l'approche par compétences par filières pharmaceutiques (i.e. officine, internat, industrie, recherche) fait actuellement l'objet de groupes de travail nationaux pour lesquels des référentiels seront produits.

Le groupe EPC avec son pilote et ses équipiers est constitué d'enseignants-chercheurs intervenant chacune et chacun de la deuxième à la sixième année des études de pharmacie, d'une ingénieure intervenant dans les travaux pratiques de la formation commune de base, de la responsable administrative de la scolarité, d'un étudiant en 5<sup>ème</sup> année de pharmacie, d'une professionnelle Past pharmacienne, d'un ECER pharmacien de la filière officine et d'un professionnel pharmacien intervenant en filière industrie. L'équipe pourra solliciter également, d'autres professionnels de la pharmacie pour s'assurer de la bonne représentativité du métier et du fait que les modalités d'évaluation soient en accord avec les compétences attendues.

## **MOTIVATIONS**

Outre le fait que l'équipe pédagogique est consciente que cette approche s'est imposée comme incontournable ces dernières années en raison de son potentiel à mieux préparer les apprenants à maîtriser les évolutions des métiers, l'équipe est persuadée de plusieurs points : cette pédagogie innovante va favoriser la réflexivité des étudiants (leur capacité à s'auto-évaluer) associée à un apprentissage enrichi de mises en situation à différents niveaux. Tout ceci va également permettre un gain d'autonomie des étudiants dans le monde du travail et spécialement dans le monde de la santé. Cette nouvelle approche nous laisse penser à un nivellement par le haut des compétences qui ne peut être que satisfaisant et « gagnant gagnant » pour les apprenants et pour l'équipe pédagogique. Enfin, tandis que de nombreux pays ont déjà répondu à cette approche (Pays nordiques, Canada), il apparaît évident d'être également dans la même évolution afin d'être en adéquation avec les formations internationales.

## **ACTIONS ENVISAGEES**

La réflexion s'inspirera des expérimentations mises en place pour certains modules d'enseignements intégrés en L3 (modules douleur, infectiologie et neuropsychiatrie) et M1 (module cancérologie) dans lesquelles des enseignant.e.s du groupe de travail sont déjà impliqué.e.s. Ce travail peut également s'appuyer sur la spécificité de notre formation qui fait appel à des stages successifs permettant une maîtrise des compétences sur le terrain. Le travail va se dérouler sur deux années universitaires de 2023 à juin 2025 reliées à quatre étapes clés (figure 1). Cette période de réflexion sera suivie de deux années de test de septembre 2025 à septembre 2027.

*1) La première étape va consister en la réalisation d'un référentiel de compétences à maîtriser, relatif à la vision du diplômé de la formation commune de base des études de pharmacie définie par le pilote et les équipiers en concertation avec l'ensemble des acteurs de la formation.*

**Sur la base d'une ou plusieurs enquête(s)**, la vision du diplômé sera établie après consultation des acteurs de la formation : l'ensemble des enseignants-chercheurs, les étudiants en cours de formation et jeunes diplômés, les personnels techniques et administratifs, les professionnels de la pharmacie. L'enquête portera sur les compétences à maîtriser en fin du semestre 1 de 4ème année sur la base de celles attendues notamment pour l'examen du CSP (Certificat de Synthèse Pharmaceutique) couvrant l'ensemble des champs disciplinaires. Le pilote et ses équipiers devront distinguer et tenir compte des niveaux d'expertise à maîtriser pour certaines compétences en identifiant celles nécessaires à la formation commune de celles propres aux différentes filières.

L'équipe EPC sera chargée de réaliser le questionnaire, d'en recueillir les réponses, d'en faire une synthèse et de proposer aux professionnels associés et à l'équipe pédagogique les compétences définies. Le groupe aura la charge, ensuite, de définir les critères nécessaires d'apprentissage propres à chaque compétence. Les transmissions et validations des informations seront réalisées à chaque grande étape lors des réunions de pédagogie. Un **espace Teams** va être créé afin de permettre un échange de discussions et un dépôt des documents de travail réalisés.

Ce référentiel établira une liste d'un maximum de 6 compétences déclinées en critères d'apprentissage. **La question posée sera principalement la suivante : quelles compétences inaccessibles doivent être maîtrisées par un.e étudiant.e qui termine sa formation commune de base des études de pharmacie pour lui permettre de s'inscrire dans une des filières spécialisées ?**

*2) La deuxième étape va consister à la définition des critères d'apprentissage par niveau d'études inférieures (DFGSP3 et DFGSP2) pour accéder à ce référentiel.*

Les équipes pédagogiques seront sollicitées pour établir les critères d'apprentissage au regard des compétences identifiées. Ces équipes transmettront au groupe EPC leurs réflexions et propositions. Il sera suggéré de travailler en binôme sur ce sujet, toujours en consultant l'équipe pédagogique élargie en vue de croiser les résultats de travail.

*3) La troisième étape va consister au croisement des apprentissages avec les cours existants.*

L'objectif de cette étape est de vérifier qu'aucune notion et apprentissage n'ait été écartée du référentiel et des critères d'apprentissage. Par ailleurs, cela sera également l'occasion de revoir

le type et le mode d'enseignement pour être en meilleure adéquation avec le métier de pharmacien en perpétuelle évolution. En effet, les missions des pharmaciens se sont récemment élargies (les plus visibles concernent les pharmaciens d'officine), les compétences à maîtriser en formation commune de base en dépendent. Cette étape nécessitera l'aide du service de la scolarité pour la mise à jour des maquettes pédagogiques existantes. L'avis des professionnels de la pharmacie sera pris en compte au cours de cette étape.

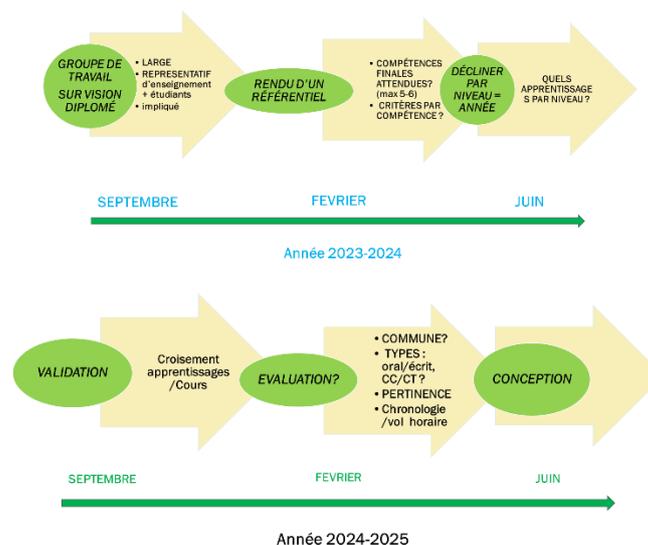
**4) La quatrième étape va correspondre à réviser les modes d'évaluation des différents critères d'apprentissages par compétence.**

Cette étape va consister à définir :

- Le type ou mode d'évaluation par critère : oral, écrit, contrôle continu ou contrôle terminal ?
- Le nombre d'évaluations : séparée ou commune ?
- Le mode d'évaluation ? en entreprise ?
- La pertinence du type d'évaluation ?
- La chronologie, le volume horaire ?

*Des phases de tests du système établi seront réalisées par niveau d'étude concerné, tout d'abord DFGSP2 puis DFGSP3 et le semestre 1 de quatrième année du 4<sup>ème</sup> trimestre de 2025 à 2027 (cf calendrier).*

Les éventuelles modifications de la maquette en fonction des évaluations/mises en situation définies seront réalisées l'année suivante les phases de test.





Angers le 5 octobre 2023

**Sébastien FAURE**

**Objet : Soutien projet approche par compétences**

Mesdames les Vice-Présidentes,

Chères collègues,

Je vous prie de bien vouloir trouver le projet de mise en place de l'approche par compétences présenté par l'équipe pédagogique du département Pharmacie de la Faculté de Santé.

L'approche par compétences est une évolution pédagogique qui fait l'objet, depuis quelques années d'initiatives dans plusieurs modules d'enseignement de notre département. D'abord initiée par les enseignantes et les enseignants du Master 2 Nanomédecines – Nanopharma, cette approche a été expérimentée dans plusieurs modules de formation commune de base ce qui s'est traduit par une modification des modalités de contrôle des connaissances à la rentrée 2023/2024.

Ces expérimentations ont vu naître, au sein de notre département, un groupe d'enseignant.e.s, d'étudiant.e.s, de personnel.le.s administratifs.ves et techniques et de professionnel.les. de la pharmacie qui propose aujourd'hui une réflexion plus globale de cette approche par compétences généralisée à la formation commune de base des études de pharmacie. Le calendrier retenu par l'équipe pédagogique permettra une mise en œuvre progressive à compter de 2026 pour une généralisation à la rentrée 2028.

Cet appel à manifestation d'intérêt apportera un soutien à la réussite de ce projet d'envergure pour notre département. C'est pourquoi, j'apporte mon total soutien à cette initiative qui, je l'espère, retiendra votre attention.

Je vous prie de bien vouloir recevoir, Mesdames les Vice-Présidentes, chères collègues, mes sincères salutations.



**Sébastien FAURE**

*Directeur du département Pharmacie*