
Editorial

L'Orientation Compétences (OC) dans l'enseignement supérieur : un changement de paradigme au service de l'employabilité

Pour introduire ce numéro de *Management & Avenir*, nous avons souhaité partager avec vous notre évolution de l'écosystème de l'Enseignement Supérieur et ce changement de paradigme qui se dessine dans nos établissements. Ce changement de paradigme repose sur l'accompagnement du développement des compétences tout au long de la vie.

Depuis les années 90, de nombreuses recherches ont mis en avant des définitions de la compétence. Notre association académique « l'AGRH » a fortement contribué à préciser les contours de la compétence. Depuis peu, France Compétences a retenu une définition, somme toute, en cohérence avec nos approches académiques. La définition à retenir est la suivante : « la compétence peut être envisagée comme la mobilisation de manière pertinente des ressources d'un individu (par exemple : savoirs, savoir-faire techniques, savoir-faire relationnel) et de celles de son environnement dans des situations diverses pour exercer une activité en fonction d'objectifs à finalité professionnelle ». Il y a donc émergence de la notion de compétence professionnelle.

La loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, dite loi « Pénicaud » permet en effet de renforcer ce que nous avons appelé « l'Orientation Compétences¹ ». Au regard des transformations globales de l'ensemble de l'écosystème du monde du travail et du business, cette « Orientation Compétences » est un véritable changement de paradigme qui conduit les établissements de formation à engager une vraie réflexion sur leur projet de transformation en intégrant une vision prospective sur l'évolution des métiers et des compétences de demain. C'est le premier pilier. Le second pilier a trait au développement d'une approche expérientielle, tant pour les équipes pédagogiques et administratives que sur les étudiants (en formation initiale, en alternance, ou en continue). Dans une logique de symétrie des attentions, « l'orientation Compétences » vise un développement des compétences des équipes et des étudiants. Il convient donc de penser une stratégie RH de l'en-

1. <https://www.fnege.org/publications/les-publication-de-la-fnege/livre-blanc-penser-et-agir-competes-un-changement-de-paradigme-pour-les-etablissements-et-les-formations>

semble des équipes et de le sensibiliser aux évolutions de leurs métiers au regard de ce changement de paradigme. Il convient également de repenser le parcours de l'étudiant.

En effet, l'accompagnement de l'étudiant se trouve ainsi enrichi en amont, par une meilleure orientation et évaluation de ses compétences à l'entrée. Il s'agit ensuite de l'accompagner dans son développement des compétences *via* une fiche RNCP rédigée en blocs de compétences, une maquette écrite en MAC (Modules d'Acquisition de compétences), la mise en place d'un passeport de compétences, etc. Toutes ces innovations reposent sur une nouvelle dynamique des équipes pédagogiques et administratives afin de ne plus être sur la délivrance de savoirs et le contrôle des connaissances mais sur le développement de son employabilité et l'évaluation de ses compétences. Ensuite, « l'Orientation Compétences » vise également un accompagnement des étudiants tout au long de la vie et donc de proposer des programmes évolutifs, multi-modalités avec des possibilités de « piqûres de rappel », d'actualisation permanente. La diversité des offres reposera de plus en plus, tant sur des diplômes, que sur des MOOCs, des micro-crédentials, des badges numériques, etc. Le suivi des « data », le traçage des compétences, les innovations pédagogiques inciteront de plus en plus à multiplier les outils numériques les plus innovants afin de permettre le développement des compétences tout au long de la vie.

Un certain nombre de textes structurant tant au niveau du ministère de l'enseignement supérieur depuis 2014 que de France Compétences depuis peu ou encore du ministère du travail (Réforme Pénicaud entre autres) ont incité les établissements et les différentes instances en charge de l'évaluation des établissements et des formations à s'engager dans cette « Orientation Compétences ». Le travail est en marche, des progrès sont encore attendus pour viser un déploiement généralisé mais de belles expérimentations sont déjà à noter et démontrent, s'il en était besoin, de la faisabilité et de la pertinence de ce changement de paradigme. Les démarches du réseau des IAE et de la CEFDG sont en particulier à souligner. Le réseau des IAE et le groupe de travail sur les compétences est sollicité comme expert pour la rédaction des fiches RNCP en blocs de compétences et la CEFDG s'est appropriée tous les « ingrédients » de « l'Orientation Compétences » dans l'évaluation des programmes visés Bac+3 ou Bac+5 et les grades de Licence et de Master.

Si « l'Orientation Compétences » permet de répondre aux attendus des textes et du marché, il convient de plus en plus de parler Compétences et de déployer une grammaire Compétences. Le monde de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche se trouve ainsi au cœur du parcours de développement des compétences des étudiants, c'est une belle opportunité pour nous de transformer nos stratégies et nos métiers et de contribuer encore plus à notre mission de service public au service de l'employabilité !

Au-delà de l'intérêt que représente ce changement de paradigme, il nous semble important de favoriser l'ensemble des collègues aux opportunités à venir de

Editorial

publier sur ces sujets et notre revue est ouverte à toutes les thématiques liées aux innovations pédagogiques en lien avec le développement des compétences.

Bonne lecture à vous tous !

Co-rédactrice en Chef
Aline SCOUARNEC