

(L'approche par compétence dans le système LMD instrument essentiel de l'enseignement supérieur dans un contexte d'innovation technologique)

Prof / ARABI Mahfoud, l'université de Bouira

Prof / BAALA Tahar, le centre universitaire de Tipaza

Résumé:

Les impératifs d'un environnement en turbulence dans le domaine d'innovation technologique nécessitent des réponses nouvelles de la part de l'entreprise, cette réponse est de plus en plus vue dans la notion de la compétence professionnelle qui permet à l'individu d'agir et de réussir dans diverses situations professionnelles.

Le défis à relever pour le monde d'enseignement est de former des individus non seulement savants mais aussi compétents et de rendre les apprentissages plus concrets et plus opérationnels, d'où l'importance de l'approche par compétence dans le système LMD pour un enseignement supérieur de qualité.

Mots clés : Innovation technologique, Compétence, enseignement, LMD, l'approche par compétence.

ملخص البحث:

نظرا لحجم وطبيعة التغيرات التي تشهدها بيئة المؤسسة في مجال الإبداع التكنولوجي، أصبحت الكفاءات الفردية داخل المؤسسة احد أسس التميز والنجاح في السوق ، قدرة الفرد على التعاطي مع الظروف المختلفة أثناء العمل وقدرته على الابتكار والتطوير أصبحت أيضا حاجة ملحة.

لقد أصبح لزاما اليوم على المؤسسات التعليمية وخصوصا الجامعات تكوين أفراد يتمتعون بالكفاءة، من خلال جعل أنماط التعلم أكثر ميدانية وفعالية، إن المقاربة بالكفاءات في ظل نظام LMD تعد أداة فعالة للنهوض بنوعية التعليم.

الكلمات المفتاحية : الإبداع التكنولوجي، الكفاءات، التعليم، ل م د، المقاربة بالكفاءات.

Introduction :

Dans le cadre de la réforme du système universitaire algérienne, l'université est vue comme une institution ouverte sur son environnement et dont la qualité de l'enseignement se mesure par la capacité à trouver des réponses aux besoins de la société et aux exigences de secteur économique et du marché de l'emploi. A l'heure actuelle, l'enjeu pour l'université est de faire sortir des personnes capables de défendre leur employabilité sur le marché de travail, il n'est plus possible donc de continuer à considérer l'université comme un lieu où il est seulement délivré des diplômes.

Pour garder sa compétitivité dans un contexte marqué par une internationalisation de la concurrence, l'entreprise doit chercher à minimiser le plus possible ces coûts, tout en favorisant l'innovation et la recherche. Pour ce faire, les entreprises misent de plus en plus sur la mobilisation du potentiel humain, sur l'imagination et la motivation et la responsabilité de l'individu, autrement dit, elles misent sur les compétences. La compétence prend de plus en plus une place privilégiée dans les discours des responsables, à la fois dans les entreprises et dans les milieux de formation, elle se substitue à d'autres notions telles que la notion de qualification pour décrire la capacité de l'homme à mobiliser les ressources nécessaire pour affronter la situation.

Dans ce travail nous allons essayer de comprendre le pourquoi de tout cet acharnement pour la notion de la compétence et de l'approche par compétence, pour ce faire l'approche systémique sera privilégiée dans le travail.

Dans le but de mener à bien notre travail nous avons choisi de l'articuler autour de la question centrale suivante : **En quoi consiste l'approche par compétence dans le système LMD et quels sont ses principaux attributs dans un contexte d'innovation technologique ?**

Tout au long de notre travail nous allons tenter de définir les concepts clés en relations avec l'approche par compétence, nous allons aussi présenter le contexte dans lequel cette approche a pris naissance et expliquer comment cette approche qui vise à mettre l'apprenant au centre du processus de l'apprentissage peut constituer une véritable passerelle entre le monde le travail et celui de l'enseignement supérieur.

1. L'innovation technologique: un avantage compétitif durable dans un processus d'évaluation

Du point de vue économique le concept de l'innovation a été utilisé pour la première fois dans le domaine économique pour expliquer le phénomène de la croissance économique J.Shumpeter en 1912 arrive à placer l'innovation au centre de ses préoccupations économique ; il considère l'innovation comme étant la source de la croissance » (Libmann, F, 1982, P09), Dont le mot innovation vient du latin **innovatus**, qui signifie « changer ou rénover » (POLLARD, Dave, 2003), Cette définition permet deux interprétations différentes:

- **Rénover** : action de modifier ce qui existe déjà conformément aux fluctuations d'un marché, à l'influence d'une nouvelle technologie, à la mise en place d'un système d'amélioration continue, etc.
- **Changer** : création et introduction de quelque chose de nouveau, soit un produit, un concept, un service, etc.

Elle peut aborder également l'introduction d'un nouveau procédé de fabrication, un outil ou un mode opératoire nouveau, la découverte d'un nouveau marché, un changement dans l'organisation ou la conquête de sources inédites de matières premières (LATOUR, Bruno, 2003). Pour Schumpeter, le processus d'innovation a pour principale caractéristique de sortir l'économie d'un état statique et de permettre **l'apparition de nouvelles combinaisons productives**. Les innovations sont la principale manifestation du **progrès technique**. Elles sont de plus le résultat des efforts d'innovation de **l'entrepreneur** ayant pour but **la recherche de profits**.

L'innovation n'est donc pas nécessairement liée à une découverte scientifique nouvelle. Joseph Schumpeter (1912) distingue cinq types d'innovation : la fabrication d'un bien nouveau ; l'introduction d'une méthode de production nouvelle ; l'ouverture d'un débouché nouveau ; la conquête d'une nouvelle source de matières premières ; la réalisation d'une nouvelle organisation.

L'innovation de technologique est encore beaucoup plus difficile à cerner Dont la variable technologique est devenue un facteur stratégique de la compétitivité : c'est la phase du capital cognitif que connaît le monde actuellement. On parle plutôt de l'avantage compétitif que l'avantage comparatif au sens de Ricardo. Elle appelé aussi innovation technique, elle désigne l'introduction ou amélioration utilisée des technologies utilisées dans le produit du projet, projet de nouvelle technologie, elle peut aussi être liée a la prise en compte d'usages nouveaux pour des produits existants ou à la perception et à la satisfaction des besoins nouveaux (Fernez, Walsh S, Romon. F, 2008, P82). D'une part, il est utilisé de façon différente d'un auteur à l'auteur et, d'autre part, la réalité qu'il vient couvrir est parfois assez floue.

Par contre le mot technologique apparait plus englobant que le mot technique car il désigne non seulement les procédés de fabrication mais aussi les connaissances qui les sous-tendent. Or pour le concept d'innovation technologique dans le sens le plus strict est la transformation d'une idée vers un produit vendable, soit nouveau soit amélioré, ou un processus opérationnel dans l'industrie ou le commerce.

2. la gestion du capital humain un axe de performance pour l'entreprise et création de valeur

Depuis leur apparition, les entreprises sont continuellement confrontées à des défis pour faire évoluer l'organisation du travail, élever la qualité de leur [production](#), innover et rester compétitif au sein d'un monde où la concurrence est sans

cesse croissante. En conséquence, le succès économique des pays et des individus repose de plus en plus sur le capital humain-nos compétences, nos apprentissages et nos talents.

La théorie du capital humain se résume à un enchaînement logique que l'on pourrait schématiser comme suit :

Education → Capital humain → Productivité → Salaires

L'accumulation de capital humain devient un facteur majeur de **croissance économique**. Le capital humain est un concept central de l'économie du développement, de l'économie de l'éducation et plus largement de l'Économie du savoir. Cette théorie a également permis de réhabiliter l'idée d'une **hétérogénéité du facteur travail**, et ainsi de rendre compte de la structure des salaires et des formes de rigidités sur le marché du travail.

2.1) Qu'est-ce que l'on entend par Gestion du capital humain

La gestion du capital humain est définie comme l'ensemble des habiletés, des talents, des connaissances ou du savoir-faire des employés et des compétences stratégiques d'une organisation (Kaplan, Norton, 2005). La valeur distinctive du capital humain est définie, selon Carmeli et Schaubroeck (2005) comme étant l'ensemble des compétences, du savoir et de l'expérience des ressources humaines dont le caractère est unique, non substituable et spécifique à une organisation et qui s'avèrent coûteuse à reproduire. La gestion du capital humain constitue la finalité de notre recherche-action.

2.2. Le management par compétences élément central du capital humain

La théorie du capital humain tourne autour de 3 éléments ; **les compétences, les expériences, les savoirs**, qui une fois associés déterminent une certaine aptitude d'un individu à travailler. La notion de capital sous-entend le principe d'**investissements** (sur la santé, l'éducation), d'acquisition de compétences, de savoir avec des perspectives de retour sur investissement. Ainsi, **l'individu est assimilé à son capital humain**, ce qui a pour conséquence de l'objectiver et de le traiter concrètement comme un bien nécessitant une gestion, comme tout autre bien. Chaque individu est détenteur de son propre capital humain, qu'il ne peut céder à un tiers.

La nature de la compétitivité recherchée par la firme (compétitivité qualité ou compétitivité coûts) détermine le niveau des ressources humaines en terme de qualification. La référence ici se fait à l'industrie ou le secteur d'activité. Par ce fait, il distingue quatre catégories d'entreprise :

Figure 01 : la typologie des entreprises selon la structure de leurs ressources humaines

		<i>Importance stratégique des ressources humaines</i>	
		Faible Compétitivité-coût	Forte Compétitivité-qualité
<i>Intensité en capital humain</i>	Faible	Intense en capital technique	Intense en technologie
	Forte	Intense en travail	Intense en connaissance

Source : Ferrary M, compétitivité de la firme et management stratégique des ressources humaines, 2010, P.9.

Dans une économie de la connaissance, la concurrence entre les entreprises ne repose plus seulement sur les prix mais sur l'innovation. En effet, si l'innovation permet aux entreprises de gagner des parts de marché en commercialisant de nouveaux produits et services, elle leur permet également de réaliser des gains de productivité, d'améliorer la qualité de leurs produits et leur adaptation au marché et donc de gagner en compétitivité (OCDE, 2007, P03). Or, pour être innovant, l'organisation doit offrir des conditions favorables au développement de l'innovation, c'est-à-dire attirer un capital humain hautement qualifié, favoriser la production et les échanges de savoirs (H. Sullivan, 2000, P07).

Cependant, l'approche gestionnaire du capital humain s'inscrit dans le courant de recherche mettant l'accent sur les ressources et compétences comme source de compétitivité de la firme (Resource-based view of the firm). Cette approche considère qu'une firme dotée de ressources de qualité et rares est susceptible de bénéficier d'un avantage concurrentiel sur ses rivaux donnant lieu à des performances financières supérieures.

3. Le système LMD

Trois types d'actions sont mises en place dans l'adoption du LMD:

- 1) Restructuration des études: aide à la redéfinition des propositions pédagogiques, à la mise en place des systèmes de crédits, à la réorganisation des semestres d'étude dans le nouveau cadre LMD de structuration des enseignements afin de faciliter la lisibilité des formations et la mobilité (interne et externe) des étudiants (et des enseignants).
- 2) Faciliter l'insertion professionnelle des diplômés ce qui devrait pouvoir déboucher sur la mise en place des nouvelles formations professionnalisantes notamment de niveau Licence (licences professionnelles), tout en contribuant à la création des masters professionnalisant.

3) Amélioration de la QUALITE de l'offre et des structures de formation et l'adaptation de la gestion universitaire, notamment des services de scolarité. Il s'agit là de créer les conditions d'un passage réussi au nouveau système d'enseignement par un transfert d'ingénierie administrative visant la réorganisation administrative et pédagogique de l'université, impliquant la mise en place d'une nouvelle démarche.

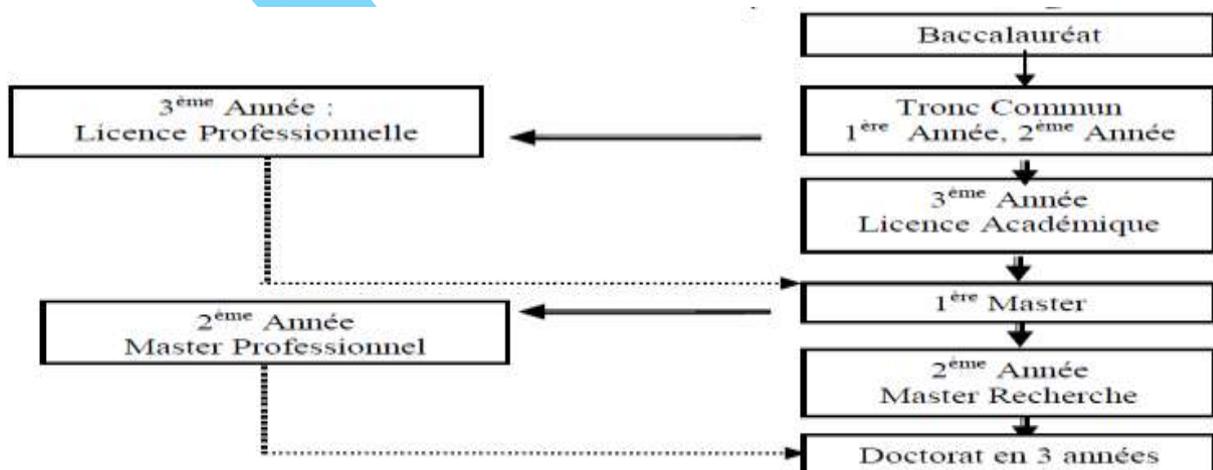
3.1 Note d'orientation relative à la mise en œuvre de la réforme des enseignements supérieurs, janvier 2004

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique a retenu dans son programme d'action la mise en place d'une "nouvelle architecture" de l'enseignement supérieur basée sur une refonte globale du contenu des enseignements et sur un nouveau schéma de formation (LMD) s'articulant sur trois paliers diplômants après le baccalauréat. Ce schéma s'harmonisation de l'enseignement supérieur a conduit à mettre en place une organisation des diplômes en trois cycles: la licence (Académique ou professionnelle), en trois ans, le master (Académique ou professionnel), d'une durée de deux années et le Doctorat.

3.2 DISPOSITIF DU SYSTEME LMD

L'organisation des études se fait selon plusieurs parcours de référence divisés en semestres. Chaque niveau d'étude est atteint par l'acquisition d'un certain nombre de CREDITS. Dans un cursus de formation, l'enseignement est organisé en Unités d'Enseignement (UE). Chaque UE correspond à une seule discipline et possède une valeur définie en crédits. Les UE possèdent la qualité d'être Capitalisables et Transférables. Cette capitalisation et la possibilité de transfert répondent à l'esprit de mobilité qui doit être présent dans les offres de formation proposant ainsi que des passerelles entre plusieurs cursus de formation.

Figure 02: Architecture du système LMD en Algérie



Source: Berrouche, Zineddine, Berkane, Youcef, la mise en place du système LMD en Algérie : entre la nécessité d'une réforme et les difficultés du terrain, revue des sciences économique et de gestion, N°7, 2007, P 6.

La politique publique de l'enseignement supérieur, a connu plusieurs stations de réformes pour assurer à la communauté universitaire (étudiante, enseignante et responsable) un environnement d'apprentissage et de travail pertinent. Cette pertinence peut être jugée par l'employabilité des diplômés universitaires et le niveau d'adéquation de leurs acquis avec les attentes de la société et de l'économie.

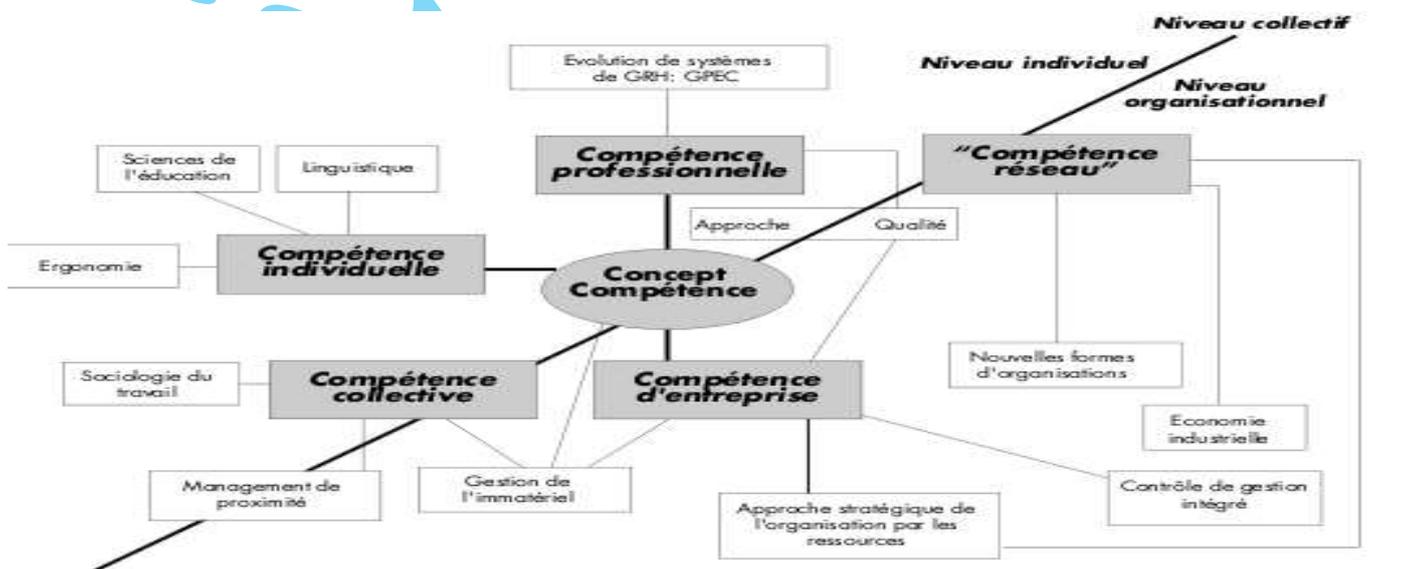
4. la difficile équation de la compétence et de la flexibilité

La notion de compétence fait l'objet d'importants débats, et donne lieu à une pluralité d'interprétation. Toute tentative pour définir ce concept est déclinée en fonction du champ d'application du concept (GRH, éducation et formation, ergonomie....) et en fonction du niveau d'analyse dans lequel la notion de la compétence est située.

4.1. Les différents champs d'application du concept de la compétence

A partir des années quatre-vingt-dix, la notion de compétence a été introduite dans la plupart des fonctions de l'entreprise avec une montée en puissance de ses différents niveaux d'analyse (DEJOUX, Cécile, 2000, PP15-24). Par conséquent, on parle de la compétence en GRH (compétence individuelle et professionnelle), en stratégie (compétence d'entreprise), en qualité (compétence collective).

Figure 03: cartographie des différents niveaux d'analyse du concept de compétence et des champs disciplinaires concernés



Source : DEJOUX Cécile, **pour une approche transversale de la gestion de compétence** », in revue Gestion 2000, n°06, volume 17, 2000, P16.

Le schéma ci-dessus permet de mettre en relation chaque niveau de compétence avec le champ disciplinaire dans lequel il est intégré. A cet effet on peut distinguer entre :

- **Le niveau individuel de la compétence** Ici, on parle des compétences attachées à une personne. Cette notion a été introduite dans l'analyse de l'activité professionnelle et remplacée par une autre terminologie : « **la compétence professionnelle** », désignant la compétence exercée dans une situation de travail.
- **Le niveau collectif de la compétence** : Ce niveau fait référence aux compétences collectives étroitement dépendantes des compétences individuelles exercées dans l'activité du groupe. La compétence collective suppose l'existence d'un sentiment de confiance et d'appartenance au sein du groupe (valeurs partagés), elle nécessite aussi la coopération pour l'atteinte d'un objectif commun. La compétence collective n'est pas seulement une simple addition des compétences individuelles des membres du groupe (LE BOTERF.G, 2006, P115). La compétence collective est résultante de : une coopération efficace entre les membres du groupe, une communication efficace, une élaboration de représentations partagée et un savoir apprendre.
- **Le niveau organisationnel** : A ce stade la compétence s'articule autour des compétences organisationnelles, connues aussi comme **des compétences de l'entreprise**. Certaines d'entre elles sont considérées stratégiques (des compétences clés) est constituent le noyau d'un avantage concurrentiel. Pour les compétences organisationnelles, l'entreprise est vue par plusieurs auteurs comme un ensemble complexe de ressources et d'activités que doit diagnostiquer l'entreprise pour se recentrer sur ce qu'elle sait faire de mieux par rapport à ses concurrents.
- **La compétence réseau** : Elle résulte de la coopération entre les firmes sous forme **d'externalisation** ou **de mise en commun des savoirs** et d'information pour former un réseau. C'est le cas de certaines grandes entreprise qui optent pour le partage des compétences de leurs cadres avec leurs partenaires, cette option semble une alternative positive pour les PME qui manquent de plus en plus de compétences pointues, dont elles ne disposent pas en interne. D'une manière générale, dans une même entreprise elles peuvent coexister différentes facettes de la compétence (la compétence des salariés, la compétence d'un groupe, ou la compétence de l'entreprise). Ce mélange et cette complémentarité des compétences est un signe positive de la bonne conduite d'une entreprise.

4.1. La compétence professionnelle, de quoi parle-t-on ?

Il n'existe pas un compromis autour d'une définition unique de la notion de compétence, cela se manifeste à travers des définitions très diverses qui traduisent pour chacune une différence dans l'interprétation du concept par les acteurs concernés. Lors de ses journées internationales de la formation entièrement consacrées au thème « objectifs compétence ? », le MEDEF a repris cette conception de la compétence en insistant sur l'importance de la situation du travail : « la compétence est une combinaison de connaissances, savoir-faire, expérience et comportements s'exerçant dans un contexte précis. Elle se constate lors de la mise en œuvre en situation professionnelle à partir de laquelle elle est valable. C'est donc à l'entreprise de la repérer, de l'évaluer, de la valider et de la faire évoluer. »

Pour le sociologue des organisations **Philippe Zarifian** cette définition possède un mérite considérable parce qu'elle met l'accent sur l'individu et sur sa manière **d'affronter la situation** (ZARIFIAN, Philippe, 1999, P68). La compétence se manifeste dans l'activité et c'est de l'activité que pourra être faite l'évaluation des compétences mises en œuvre à cette occasion. Il n'est pas suffisant qu'une personne possède des ressources pour être **compétent**, il faut que la personne soit capable de les mobiliser et de les organiser : Être **compétent** c'est être capable d'agir et de réussir dans les divers situations professionnelles qui peuvent se présenter dans un métier ou un emploi » (LE BOTERF. G, 2008, P14).

La prise en compte de l'individu et de l'activité dans la définition de la compétence est primordiale. En effet, on parle toujours d'une personne dans une situation professionnelle composée d'une activité à réaliser à laquelle sont associés des critères de réalisation. L'enjeu est d'atteindre le résultat **en mobilisant** ses propres ressources. L'individu doit prendre en charge la situation et doit se prendre lui-même en charge face à cette situation (auto mobilisation).

« La compétence n'est pas une addition : considérer la compétence comme une somme ou une simple addition des ressources, c'est raisonner en termes d'assemblage et non pas de combinatoire » (LE BOTERF. G, 2008, P67). A travers ces mots l'auteur insiste sur le fait que la compétence n'est pas simplement un ensemble de ressources (savoirs), avoir ces ressources reste insuffisant, il faudra les mobiliser en une combinatoire de ressources, cela vaut que La personne est compétent ou sait agir avec compétence si :

- Elle sait combiner ses ressources de la manière la plus appropriée ;
- Cela doit se faire dans le cadre d'une activité professionnelle ;
- Cela se fait dans le but de produire des résultats, dans un contexte donné.

Il est plus judicieux de ne pas réduire la compétence à des listes de connaissances ou des savoirs, il faudra raisonner dans une logique qui tient en compte le contexte et dans laquelle la compétence est une capacité à agir et réagir dans une situation de travail particulière.

Avant de conclure sur la définition des compétences individuelles, nous avons jugé nécessaire de donner la différence entre le concept de la compétence et celui de la performance : « la compétence n'est pas strictement égale à la performance, mais pour qu'il ait une performance, il y a nécessité incontournable de la présence d'une ou de plusieurs compétences » (JOLIS. N, 2000, P26). La performance est le résultat de mise en œuvre d'une ou de plusieurs compétences, pour en favoriser l'apparition on doit agir sur l'individu et sur son environnement. La compétence peut être freinée lors de sa mise en œuvre par plusieurs raisons tels que la non-motivation de l'intéressé et/ou de la hiérarchie, la nature très rigoureuse des procédures et la nécessité de conjonction avec d'autres compétences. La notion de la compétence est donc une notion opératoire très liée à la situation du travail.

4. 3. Décomposer la compétence

Selon **Maurice Montemolin**, on peut distinguer trois composantes dans les compétences : les connaissances qui permettent « de comprendre comment ça marche », les savoirs faire qui indiquent « comment faire marcher » et les méta-connaissances qui aident à gérer les connaissances, pour plus de clarifications nous donnerons des illustrations sur chacune de ces composantes: (DIETRICH, Anne et autres, 2010, P10)

- **Les connaissances (savoirs théoriques):** Elles sont scindées en deux groupe ; des connaissances déclaratives « savoir que » et des connaissances procédurales « savoir comment », qui permettent au savoir théorique de s'investir dans l'action (par exemples les connaissances des règles et d'usages du système.....)
- **Les savoirs- faire:** Essentiellement acquis par la pratique et l'expérience, ils sont **difficilement transmissibles** et constituent le répertoire d'actes dont dispose l'individu pour réaliser une action donnée (parfois réduit à des stéréotypes d'actions ou des routines)
- **Les méta-connaissances :** Ce sont les connaissances qui permettent de gérer les connaissances, ou encore des connaissances sur ses propres connaissances.

Les définitions ci-dessus restreignent la conception des compétences à leurs seules **composantes cognitives**. La raison est qu'elles sont inspirées de l'ergonomie de travail qui s'intéresse plus à l'analyse de l'activité et considère que la complexité du travail nécessite davantage des capacités du traitement de l'information. Les notions comme « **le savoir**

« être » ou « les compétences comportementales » sont donc occultées. La notion du « **savoir être** » est mise en avant par plusieurs auteurs ; en effet les aptitudes personnelles font partie des ressources qui peuvent être combinés avec d'autres (connaissances, savoirs faire....) pour agir avec compétence.

Au-delà des savoirs théoriques, savoirs faire et méta-connaissances cités ci-dessus, nous pouvons aussi distinguer d'autres types de ressources qui constituent du « **savoir être** » : Des savoirs relationnels, Des qualités personnelles et Des ressources émotionnelles.

Pour un professionnel, il existe des listes d'aptitudes et de qualités requises. Il faudra se contenter d'un nombre restreint d'aptitudes significatives pour l'exercice d'une situation donnée, c'est-à-dire celles qui permettent de manifester des attitudes ou des comportements adaptés aux situations de travail.

4.4. Les traits caractéristiques de la compétence

J.LEPLAT, s'est attaché à les préciser en montrant le caractère finalisé, appris, structuré, et abstrait des compétences :(VERN, Christine, 2002, P38)

- **Les compétences sont finalisées** : la compétence correspond de la mise en œuvre de certains types de connaissances ou de savoirs pour arriver à un résultat .
- **Les compétences sont acquises** : on peut devenir compétent grâce à un apprentissage particulier à l'école ou sur le lieu de travail, cela peut se faire à travers les instructions ou l'action elle-même.
- **Les compétences sont des ensembles structurés** : c'est-à-dire des ensembles des connaissances de différents types organisées selon des hiérarchies et des relations.
- **Les compétences sont abstraites** : elles sont inférées à partir de l'activité réellement exercée, on voit seulement les manifestations de la compétence.

Soulignant au passage que tous ces traits donnent à la compétence son **caractère contingent**, elle est donc dépendante de son contexte, de l'environnement qui conditionne sa mise en œuvre. Elle aussi une conduite de l'action inséparable des motivations de la personne, il faut vouloir et pouvoir pour enfin faire.

5. L'approche par compétence L'APC : tentative de définition et éclairage

5.1. L'approche APC et le passage obligé dans le monde du travail

L'APC est une approche qui s'est d'abord développée dans le contexte professionnel et le monde des entreprises (formation professionnelle), ensuite elle a été transposée dans le domaine de l'éducation. En effet, Les évolutions massives qu'a connait l'entreprise à la fin du 21^{ème} siècle ont rendu nécessaire le passage d'un système basé sur **la qualification** à un autre focalisé sur le contenu du travail et sur l'individu en situation de travail. Sur quelle base évaluer et identifier les salariés, sur quelles bases les payer ? , autant de questions qui se posent aux entreprises. La réponse à la question de la reconnaissance professionnelle à évolué au fils du temps.

La notion de la qualification dans les entreprises est caractérisée par l'existence d'une relation structurée, faisant l'objet de conventions collectives, entre la qualification d'un poste de travail et la qualification d'une personne. Le système de qualification repose sur des conventions collectives qui précisent la classification des postes ainsi que les diplômes et les savoirs spécifiques. Ce système rigide est incapable de s'adapter aux exigences des emplois qui évoluent et qui requièrent de plus en plus des capacités d'initiative et d'adaptabilité, qui ne sont pas toujours garanties par la qualification. On voit donc à la mise en cause de ce système par la logique compétence, cela conduit à construire une nouvelle relation entre la qualification et la compétence .Cette relation qui prend dorénavant en considération la possibilité des individus d'actualiser leurs compétences et d'évoluer. La remise en cause de la notion de poste conduit à un changement de problématique qui se caractérise par **le passage du couple poste /qualification au couple fonction/compétence**. Dans la logique compétence le poste se définit par les compétences nécessaires pour le remplir convenablement, cette démarche conduit à une gestion des compétences.

5.2 Présentation de l'approche APC

Les approches par compétences désignent un certain nombre de conceptions de l'enseignement, qui visent à produire des individus non seulement savant, mais aussi compétents. Autrement dit, ces approches tentent à donner du sens au savoir en focalisant sur son usage c'est-à-dire son application dans la vie réelle, pour **De KETELE (MEZIANE Ouardia, Ait Amar,2014, P149)** L'APC « cherche à développer la possibilité par les apprenants de mobiliser un ensemble intégré de ressources pour résoudre une situation-problème appartenant à une famille de situations. », les trois grandes catégories du savoir (savoir théorique, savoir-faire, savoir être déjà expliqué dans notre première section) sont combinés pour résoudre un problème ou pour réduire la complexité d'une situation afin de y faire face.

5.3 L'approche par compétence /pédagogie par objectif une divergence d'intérêt

De nombreux chercheurs soulignent que l'apprentissage par objectifs a accompagné l'économie tayloriste, la montée en puissance de l'approche par compétences accompagne une économie basée sur l'autonomie et la flexibilité de la personne .L'APC poursuit trois objectifs principaux :Mettre l'accent sur ce que l'élève doit maîtriser à la fin de chaque

année scolaire, plutôt que sur ce que l'enseignant doit enseigner ,donner du sens aux apprentissages et montrer à l'élève à quoi sert tout ce qu'il apprend à l'école, à situer les apprentissages par rapport à des situations (Learning by doing), Pendant longtemps, les contenus des programmes scolaires étaient découpés en de multiples micro-objectifs, et le système éducatif s'inscrivait dans une perspective comportementaliste (béhaviorisme), à l'image du triomphe de l'approche taylorienne de l'organisation du travail en entreprise

Certifier les acquis de l'élève en termes de résolution de situations concrètes, et non plus en termes d'une somme de savoirs et de savoir-faire que l'élève s'empresse d'oublier, et dont il ne sait pas comment les utiliser dans la vie active. Ce qui caractérise l'approche par compétences, c'est que les objectifs d'enseignement n'y sont plus de l'ordre de contenus à transférer mais plutôt d'une capacité d'action à atteindre par l'apprenant. L'approche par compétence conduit en effet au développement d'une ingénierie de détection des besoins en compétence du système productif .autrement dit elle conduit à raffiner la spécification des résultats attendus de cette formation plutôt que les modes opératoires pour parvenir à ce résultat.

Conclusion

Face aux évolutions rapides de l'environnement technologique et face à une concurrence de plus en plus ardue, l'entreprise doit trouver les modes de réponses adéquats et montrer une certaine flexibilité (développer la polyvalence, la mobilité), l'individu en situation de travail devient un centre d'intérêt majeur pour l'entreprise. L'approche par compétence vise à développer chez l'apprenant la capacité de mobiliser ses ressources et de réagir aux situations complexes, autrement dit, l'objectif ultime de l'approche est d'accroître l'employabilité future de l'apprenant sur le marché du travail.

Dans cette vision des choses, les modalités d'enseignement doivent être mises à jour et les besoins de formation du monde économique bien saisis par les établissements de formation (cela exige une prévision des besoins du marché de l'emploi et un contact permanent entre les universités et les entreprises). Dans ces conditions, l'approche par compétence peut être considérée comme garante de la bonne qualité d'enseignement supérieur.

BIBLIOGRAPHIE :

1. Berrouche, Zineddine, Berkane, Youcef, **la mise en place du système LMD en Algérie : entre la nécessité d'une réforme et les difficultés du terrain**, revue des sciences économique et de gestion, N°7, 2007.
2. DEJOUX Cécile, **pour une approche transversale de la gestion de compétence**, in revue Gestion 2000, n°06, volume 17, 2000.

3. DIETRICH Anne et autres, **Management des compétences**, enjeux, modèles et perspectives, 3^{ème} édition, édition Dunod, Paris 2010.
 4. Fernez-Walsh S., Romon F., **dictionnaire du management de l'innovation**, éd. Vuibert, Paris, 2008.
- Ferrary M, **compétitivité de la firme et management stratégique des ressources humaines**, 2010.
5. H. Sullivan, **Value driven intellectual capital**, John Wiley & Sons, Inc. 2000.
 6. JOLIS N, **La compétence au cœur du succès de votre entreprise**, éditions Organisation, paris 2000.
 7. L.Raymond, **validité des systèmes d'information dans les PME : analyse et perspectives**, Québec, IRP/PUL ,1987.
 8. LATOUR Bruno, **L'impossible métier de l'innovation technique**, 2003, dans l'Encyclopédie de l'Innovation, Economica.
 9. LE BOTERF G, **l'ingénierie et l'évaluation des compétences**, édition d'Organisation, Paris, 2006.
 10. LE BOTERF G, **Repenser la compétence**, édition Eyrolles, paris 2008.
 11. Libmann, F, **méthode pour innover et se diversifier**, éditions d'organisation, Paris, 1982.
 12. Synthèse : **Innovation et croissance**, OCDE, 2007.
 13. VERN Christine, **L'évaluation des compétences**, édition Liaisons, Paris, 2002.
 14. ZARIFIAN Philipe, **objectif compétence**, édition liaisons, paris 1999.