



Life Long Learning TRANSVERSALIS

Action 3 : Gestion des compétences

Activité 3.4 : Modèle de description en compétences transfrontalières des formations [2/2]

Approche et démarches : compétences et blocs de compétences

Carole CARTIER

Service Commun Universitaire d'Information et d'Orientation - Insertion
Professionnelle - référente RNCP UT3

Aline BONZOM

Direction de la Scolarité - référente RNCP UT2J



Universitat de Lleida

1



UNIVERSITAT D'ANDORRA





Sommaire :

1. Intérêt de l'approche par compétences
2. Définitions de la compétence
3. Comment rédiger une compétence ?
4. Qu'est-ce qu'un bloc de compétences ?
5. Définitions : Learning outcomes / acquis d'apprentissage
6. Comment rédiger un acquis d'apprentissage ?
7. Méthodologie pour construire des blocs de compétences

Glossaire :

- OVE = Observatoire de la Vie Etudiante
<http://www.ove-national.education.fr/observatoire/>
- DUT = Diplôme Universitaire de Technologie
Bac+2 –niveau 5 du Cadre Européen des Certifications
- ROME = Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois
<http://www.pole-emploi.org/opendata/repertoire-operationnel-des-meti.html?type=article>
- APEC = Agence Pour l'Emploi des Cadres
<https://www.apec.fr/>
- UE = Unité d'Enseignement
<https://www.hel.be/qu-est-ce-qu-une-unite-d-enseignement>
- AMI FTLV = Appel à Manifestation d'Intérêt Formation Tout au Long de la Vie
<https://eformation.univ-tlse3.fr/mfca/vers-les-blocs-de-competences-327/>



1. Intérêt de l'approche par compétences :

- ✓ Une vision synthétique du diplôme
- ✓ Une réponse à la demande de sécurisation ou d'évolution des parcours professionnels
- ✓ Une réponse à l'individualisation des parcours
- ✓ Une logique formation tout au long de la vie FTLV : décroisement FI/FC
- ✓ Meilleure insertion professionnelle via l'éducation et la formation tout au long de la vie
- ✓ Développement et démocratisation de la mobilité dans l'espace européen
- ✓ Renforcement de l'orientation/l'information/le conseil pour la pleine réussite des étudiants

Pour les apprenants et les candidats FTLV :

- ✓ Cursus cohérent, plus « lisible »
- ✓ Motivation, engagement (sens plus évident)
- ✓ Capacité à réfléchir sur ses acquis, développement de l'autonomie
- ✓ Validation de tout ou partie d'un diplôme - mobilisation de la VAE et/ou de formations pluriannuelles
- ✓ Valorisation des compétences acquises à l'Université sur le marché de l'emploi

Pour les équipes pédagogiques :

- ✓ (Re)Donner du sens aux enseignements
- ✓ Ouverture, interdisciplinarité
- ✓ Développement professionnel
- ✓ Des pédagogies innovantes peuvent être proposées – transformation pédagogique positive
- ✓ Des situations de mobilisation des compétences au cœur du processus pédagogique

Pour les partenaires du monde socio-économique

- ✓ Meilleure lisibilité du cursus (en amont et en aval)
- ✓ Meilleure articulation avec les besoins du monde professionnel





2. Définitions de la compétence :

Pour **Guy Le Boterf**, sociologue spécialiste du développement de compétences dans le monde du management et de l'entreprise, *être compétent* :

« *C'est être capable d'agir et de réussir avec compétence dans une situation de travail (activité à réaliser, évènement auquel il faut faire face, problème à résoudre, projet à réaliser...). C'est mettre en œuvre une pratique professionnelle pertinente tout en mobilisant une combinatoire appropriée de ressources (savoirs, savoir-faire, comportements, modes de raisonnement...) ».*

G. Le Boterf : « [Repenser la compétence](#) » - 2008

D'après **Jacques Tardif**, docteur en psychologie de l'éducation au Canada, « une compétence est un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une variété de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations ».

J. Tardif : « *L'évaluation des compétences - Documenter le parcours de développement* » - 2006

En 2006, le parlement européen définit la compétence comme étant « *une combinaison de connaissances, d'aptitudes (capacités) et d'attitudes appropriées à une situation donnée. Les compétences clés sont celles qui fondent l'épanouissement personnel, l'inclusion sociale, la citoyenneté active et l'emploi.* ».

<https://competencescles.eu/article/le-cadre-europeen-des-competences-cles>





3. Comment rédiger une compétence ?

La compétence est toujours contextualisée dans une situation donnée.

Le contexte, précise les conditions dans lesquelles la compétence se met en œuvre et se constate.

Description d'une compétence :

**Verbe d'action + complément d'objet + complément circonstanciel
(complément de phrase)**

4. Qu'est-ce qu'un bloc de compétences ?

COPANEF juin 2015 « Les blocs de compétences se définissent comme des éléments identifiés d'une certification professionnelle s'entendant comme un ensemble homogène et cohérent de compétences.

Ces compétences doivent être évaluées, validées et tracées. Sous ces conditions, elles constituent une partie identifiée de la certification professionnelle ».

Intérêt d'un bloc de compétence

Les blocs de compétences représentent une modalité d'accès modulaire et progressive à la certification, dans le cadre d'un parcours de formation ou d'un processus de VAE, ou d'un combinatoire de ces modalités d'accès. Ils permettent également l'inscription dans une logique de filière de formation.

Les blocs de compétences sont conçus pour avoir une utilité sociale. Ils représentent des repères sociaux et des signaux lisibles sur le marché du travail.

Selon une logique professionnalisante et par le fait qu'ils sont constitués de compétences professionnelles, les blocs de compétences facilitent l'accès et l'adaptation à un métier visé.





Les compétences transversales à un même métier et les compétences transposables à plusieurs situations de travail ou à plusieurs métiers permettent la mobilité et la reconversion professionnelle. Cela inscrit les blocs de compétences dans une logique d'employabilité permettant l'adaptation au changement tout au long de la vie professionnelle.

Source : « Note relative aux blocs de compétences », France Compétences, Mai 2019

5. Définitions, Learning outcomes / acquis d'apprentissage :

Les acquis d'apprentissage sont :

- Une déclinaison opérationnelle des compétences
- Concourent à développer et expliciter les compétences dans le cadre de la formation (programme, UE, modules/Eléments Constitutifs d'UE)

Ils permettent de :

- Mettre en évidence le programme de formation, en améliorer la lisibilité (pour les étudiants, les enseignants et l'extérieur).
- Renforcer la cohérence du programme et le dialogue entre disciplines.
- Donner sens aux apprentissages des étudiants en précisant ce que l'on attend d'eux.
- Aider les enseignants à rédiger les cahiers de charge dans une perspective programme.

Dans l'ouvrage d'**E. Heinen et D. Lemenu** (2015), il est mentionné qu'un acquis d'apprentissage est : « L'énoncé de ce que **l'étudiant** doit savoir, comprendre et être capable de réaliser au terme d'un processus d'apprentissage, d'un cursus ou d'une unité d'enseignement validée ».

E. Heinen, D. Lemenu (2015), Guide méthodologique pour une approche programme dans l'enseignement supérieur, Editions [De Boeck Supérieur](#).





Jacques Tardif préconise de se poser la question : quels sont les acquis d'apprentissage qui concourent à la mise en œuvre de la compétence et qui seront considérés comme incontournables ?

6. Comment rédiger un acquis d'apprentissage ?

« Au terme de (=délais : cursus, UE, stage, cours...), l'étudiant ... (=verbe d'action : rédige, produit, ...) un objet (un rapport, une solution, ... précise le niveau à atteindre, par le caractère plus ou moins large de cet objet), de manière (seul, en groupe, sous supervision, avec aide, en s'appuyant sur... précise le degré d'autonomie et de responsabilité en disant quels outils, moyens, aides qui sont donnés aux étudiants) »

Exemple :

À la fin des 4 premières semaines de cours, l'étudiant de première année sera capable de décrire de façon précise les effets externes qui seront produits par l'exécution d'un programme Java de quelques pages qu'ils n'auront jamais vu auparavant.

7. Méthodologie expérimentée pour construire les blocs de compétences :

Retours d'expériences :

- Appel à Manifestation d'Intérêt AMI FTLV Numérique et Réseaux-télécommunication
- Accompagnement de l'assemblée des chefs de département du DUT Génie électrique Informatique Industriel GEII
- Accompagnement de plusieurs équipes pédagogiques à UT3 et UT2J en Licence, Licences professionnelles, Masters



1/ Mobiliser les personnes à impliquer

Un travail collaboratif :

- Entre un/plusieurs référents pédagogiques : responsable de parcours, mention, membre/s de l'équipe pédagogique
- Référent compétences : ingénieur développement de formation, chargé d'orientation et d'insertion professionnelle, référent RNCP, ingénieur ou conseiller pédagogique, ...

2/ Définir les métiers visés par le diplôme

- Fiche RNCP et/ou fiche descriptive du parcours
- Résultats OVE
- Acteurs du milieu socio-économiques, conseil de perfectionnement

3/ Constituer une base de données sur le profil d'emploi visé

- Référentiels métiers dont ceux de la branche
- Fiches métiers ROME et APEC
- Offres d'emploi
- Analyse comparative (benchmarking) des formations similaires

4/ Lister les activités principales

- Exercées par le futur diplômé
- A partir de la base de données et des référents pédagogiques

5/ Formuler pour chaque activités retenues les compétences mobilisées

- Compétences en sortie de diplôme
- Conseils rédaction : préciser le contexte professionnel, exprimée en verbe d'action

Description d'une compétence :

Verbe d'action + complément d'objet + complément circonstanciel

(complément de phrase)



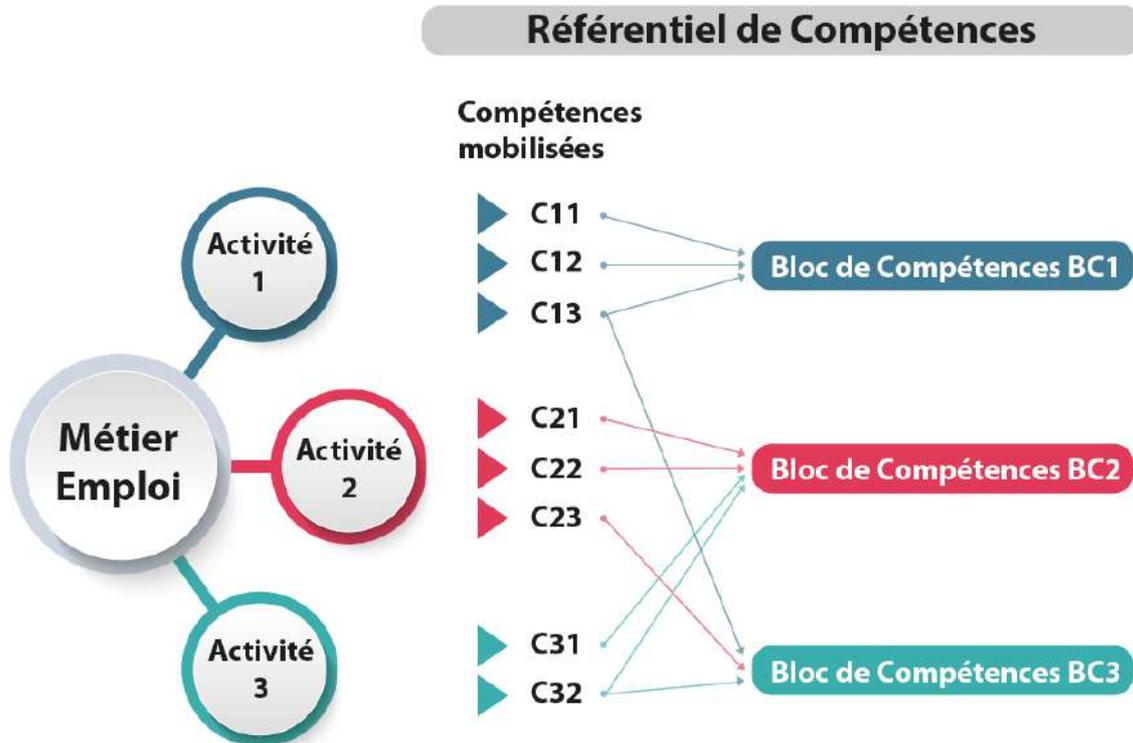


6/ Relier compétences et modules des enseignements

- Faire un tableau croisé : compétences – modules
- Éviter les trous dans la raquette !

7/ Organiser en blocs de compétences

- Regrouper les compétences par cohérence :



Bloc 1	Reprend l'ensemble des compétences décrites dans l'activité A2, qui constitue ainsi le bloc de compétences BC1- Pour le nommer, transformer le substantif de l'activité en verbe d'action
Ou Bloc 2	Regroupe une ou plusieurs compétences de plusieurs activités, en fonction de leur cohérence
Ou Bloc 3	Peut être un bloc transversal, reprenant les compétences communes à différentes activités

8/ Définir les prérequis d'accès au BC

- Des prérequis sont-ils nécessaires pour suivre le BC ? Si oui, préciser les modalités qui permettront de les vérifier
- Exemple : entretien, test, dossier de candidature, expérience détaillée



9/ Préciser les modalités pédagogiques et de la certification

Les équipes déterminent **des situations concrètes, de mise en action** qui seront développées dans la formation en lien avec chaque compétence :

- Spécifier les modalités d'organisation de la formation et les méthodes pédagogiques à privilégier
- Fixer les modalités d'évaluation qui devront rappeler ou s'adapter à des situations de travail : étude de cas, dossier/rapport, projet tuteuré, mise en situation, rédaction cahier des charges, QCM associé à une mise en situation, travaux pratiques, ...

10/ Définir les critères d'évaluation

Par critères d'évaluation on entend le signal qui permet de dire quand la compétence est acquise ou non. Elle doit être objectivable et quantifiable.

- ✓ Déterminer les documents délivrés pour attester l'acquisition d'un bloc (attestation de fin de stage, de fin de formation, open badge, ...).

11/ Veiller à la mise en œuvre des blocs dans le cadre de la FTLV

À titre indicatif, ne pas dépasser 100 heures (sachant que 1 journée de formation = 7h).

