



GUIDE MÉTHODOLOGIQUE

BLOCS DE COMPÉTENCES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR

Transformation de l'offre de formation dans le cadre de la formation tout au long de la vie

AVRIL 2021



Direction de Publication

Claude Maranges, Université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées

Comité Rédactionnel

Jessica Ader, Université Toulouse - Jean Jaurès

Nadine Antipot, Université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées

Bachir Atrous, Université Toulouse III - Paul Sabatier

Jessica Autolitano, INSA Toulouse

Adrien Blazy, Université Toulouse Capitole

Aline Bonzom, Université Toulouse - Jean Jaurès

Carole Cartier, Université Toulouse III - Paul Sabatier

Jonathan Cortadellas, Université de Perpignan Via Domitia

Lucie Crépin, Université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées

Catherine Duval, ISAE SUPAERO

Sandrine Girardon, Institut National Universitaire Champollion

Karine Ortyl, Université Toulouse III - Paul Sabatier

Yaël Salama, Université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées

Avril 2021

Ce document s'appuie sur les travaux réalisés dans le cadre de l'AMI FTLV de l'Université Fédérale Toulouse Midi-Pyrénées de 2016, et notamment sur le guide rédigé à cette occasion « Boîte à outils pour la description en compétences et la structuration en blocs de compétences d'une formation ».

SOMMAIRE

INTRODUCTION	4
 PARTIE 1 : Transformer l'offre de formation en blocs de compétences	5
Fiche action n°1 - Identifier les personnes à impliquer dans le processus.....	6
Fiche action n°2 - Définir les métiers visés par le diplôme.....	8
Fiche action n°3 - Construire une base de données sur les profils d'emploi visés.....	9
Fiche action n°4 - Lister les principales activités	10
Fiche action n°5 - Définir pour chaque activité retenue les compétences mobilisées	12
Fiche action n°6 - Organiser les compétences en blocs	14
Fiche action n°7 - Articuler les blocs de compétences du parcours avec ceux de la mention.....	16
Fiche action n°8 - Identifier la contribution des enseignements à chaque bloc de compétences.....	17
Fiche action n°9 - Définir l'évaluation des compétences pour valider l'acquisition d'un bloc	18
Fiche action n°10 - Transcrire les blocs de compétences en actions de formation	20
Fiche action n°11 - Préciser les modes de certification liés à l'acquisition d'un bloc	22
Synthèse des fiches actions	23
 PARTIE 2 : Préconisations de mise en œuvre dans la FTLV	24
 GLOSSAIRE	25
SIGLES UTILISÉS	28
LISTE DES FIGURES.....	28
BIBLIOGRAPHIE.....	29

INTRODUCTION

Pourquoi ce guide ?

Ce guide a été travaillé dans le cadre d'une expérimentation inscrite au programme « Innov'emploi Expérimentation » financé par la Région Occitanie. Il est le fruit d'un travail collaboratif entre les différents établissements acteurs du projet.

Cette méthodologie est destinée aux responsables pédagogiques des établissements de l'enseignement supérieur et aux personnes en charge de la mise en place de l'APC (Approche Par Compétences). Elle a pour but de les accompagner dans la construction de formations en blocs de compétences, afin de les rendre accessibles aux étudiants et candidats à la formation tout au long de la vie (FTLV).

Ce guide sera mis à jour en fonction de l'évolution de la réflexion et du contexte.

Qu'est-ce qu'un bloc de compétences ?

L'article L. 6113-1 du code du travail définit les blocs de compétences comme étant des « **ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées** ».

L'arrêté du 30 juillet 2018 relatif au diplôme national de licence mentionne les blocs de compétences et précise que « *sur un plan pédagogique, les parcours de licence sont organisés en semestres, en blocs de connaissances et de compétences et en unités d'enseignement, afin de séquencer les apprentissages* ».

Depuis la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, du 5 septembre 2018, les certifications professionnelles, dont les diplômes, doivent être composées de blocs de compétences.

Enfin, comme le précise l'arrêté licence du 30 juillet 2018, la définition de blocs de compétences « *renforce la cohérence et la lisibilité des parcours au regard des objectifs visés et facilite l'insertion professionnelle* ». « *Elle fait de la licence une formation plus adaptée aux besoins de la formation tout au long de la vie* ».

Quel intérêt dans la cadre de la formation tout au long de la vie ?

Les blocs de compétences se définissent comme des éléments identifiés d'une certification professionnelle, d'un diplôme. Leur création est donc un atout pour la formation tout au long de la vie. Elle permet la **modularisation et l'individualisation de la formation**. Grâce à une meilleure lisibilité des compétences proposées, chacun peut élaborer son parcours de formation en fonction de ses besoins, et le suivre à son rythme. De plus, l'accumulation de blocs de compétences capitalisables, ou le couplage avec la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience), facilite l'**accès à la diplomation**.

Issus d'une collaboration avec les acteurs du monde socio-économique, les blocs de compétences permettent l'acquisition de compétences professionnelles directement utilisables par l'employeur. Ils participent ainsi à la sécurisation des parcours professionnels.

La mise en œuvre de ces blocs à travers des actions de formation continue constitue une réponse supplémentaire aux besoins en compétences des territoires.

PARTIE 1 :

Transformer l'offre de formation en blocs de compétences

Fiche action n°1

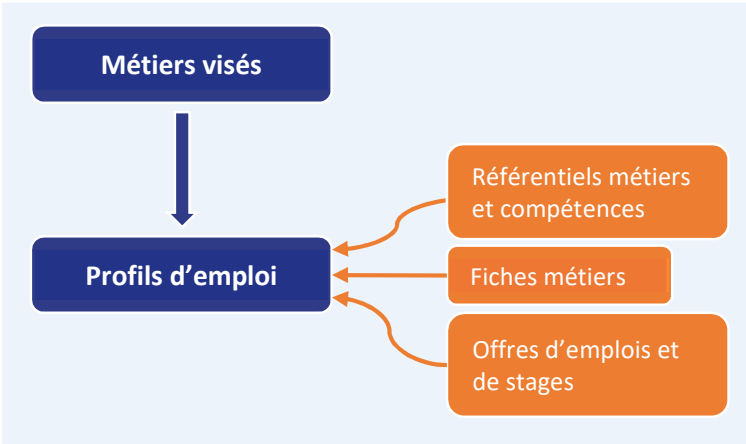
Titre	Identifier les personnes à impliquer dans le processus
Objectif	Trouver les partenaires à impliquer afin de favoriser la réussite du projet.
Contexte	Développer une démarche par blocs de compétences est un acte fort, avec une dimension politique et stratégique importante pour les établissements. Sa réussite est liée à l'implication la plus large des personnels.
Description de l'action	➤ Les partenaires au sein des établissements de l'enseignement supérieur Dans notre démarche, nous avons fait le choix de créer des binômes constitués d'un référent compétences et d'un responsable pédagogique. Cette vision permet de croiser la dimension formative avec la finalité et les enjeux du projet, à savoir un diplôme accessible par le biais d'une formation qui se déroule tout au long de la vie professionnelle de l'apprenant. Les référents pédagogiques : • responsable de parcours type, • responsable de mention, • enseignant-e chercheur-euse, • l'équipe pédagogique, • etc. Les référents compétences : • ingénieur-e FTLV, • ingénieur-e pédagogique, • chargé-e d'orientation et d'insertion professionnelle, • référent-e RNCP, • etc. ➤ Les partenaires extérieurs Cette démarche ne peut se faire sans impliquer un certain nombre de partenaires socio-économiques, ainsi que les destinataires de la formation (étudiants, candidats FTLV), notamment au travers des conseils de perfectionnement. La prise en compte des attentes des professionnels, et la consultation des référentiels métiers d'une profession, sont des aides précieuses pour définir les compétences qui sont attendues à l'issue de la formation. Les professionnels sont également sollicités afin de vérifier que les aspects significatifs des secteurs d'activités, des métiers et des missions ont bien été identifiés et traités, et que les termes employés sont adéquats et expriment de manière suffisamment claire et compréhensible les attendus de chacun. Les partenaires socio-économiques : • branches professionnelles, ordres professionnels ; • groupement d'entreprises, pôle de compétitivité, cluster, etc. ; • organisations professionnelles et interprofessionnelles (CPME, FRSEA, MEDEF, UDES, U2P) ; • association de DRH (ANDRH, CMRH, GARF...) ; • représentants de salariés de branches ou de l'interprofession (CFDT, CFE-CGT, CFTC, CGT, CGT-FO) ; • OPCO de branches ou interprofessionnels ;

	- organismes consulaires (Chambre de commerce et d'industrie, Chambres de métiers et de l'artisanat, Chambre d'agriculture) ; - Pôle Emploi, APEC, APECITA ; - etc.
Indicateur de réalisation	Base de données des partenaires : - référents compétences, - référents pédagogiques, - membres du conseil de perfectionnement, - référents pour les partenaires sociaux-économiques.
Pour aller plus loin	Les partenaires socio-économiques Les liens Internet listés ci-dessous ont pour but de faciliter la recherche des partenaires socio-économiques. - Liste des opérateurs de compétences (OPCO), avec pour chaque OPCO la liste des branches professionnelles associées : https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco - Liste des ordres professionnels (professions libérales) https://www.juritravail.com/Actualite/droit-affaires-societe-entreprendre/Id/279294 Liste des sites Internet des principaux ordres professionnels : https://www.lppl.fr/s-installer/formalites/s-inscrire-a-un-ordre-professionnel - Coordonnées des organisations syndicales salariés, niveau national : https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/coordonnees-des-organisations-syndicales-de-salaries - Coordonnées des organismes consulaires dans la Région Occitanie : Les CCI (Chambres de Commerce et d'Industrie) d'Occitanie : https://www.occitanie.cci.fr/le-reseau-des-cci-0 Chambres de métiers et de l'artisanat : https://www.crma-occitanie.fr/fr/ Chambres d'agriculture : https://occitanie.chambre-agriculture.fr/chambre-dagriculture/nous-contacter/vous-y-rendre/ - Organisations professionnelles interprofessionnelles : Equipe et contacts CPME Occitanie : https://www.cpmeoccitanie.fr/qui-sommes-nous/organisation/ Contacts FRSEA : https://www.fnsea.fr/carte/ Contacts régionaux MEDEF https://www.medefoccitanie.com/fr/page-statique/contact-12 UDES : https://www.udes.fr/ludes-en-regions Réseau U2P Occitanie : https://occitanie.u2p-france.fr/notre-reseau-u2p-en-occitanie#overlay-context=notre-reseau-u2p-occitanie Un guide : partenariats avec les acteurs socio-économiques (MESRI octobre 2019) https://services.dgesip.fr/fichiers/191104_Guide_Partenariats_Universites_monde_socio-eco.pdf

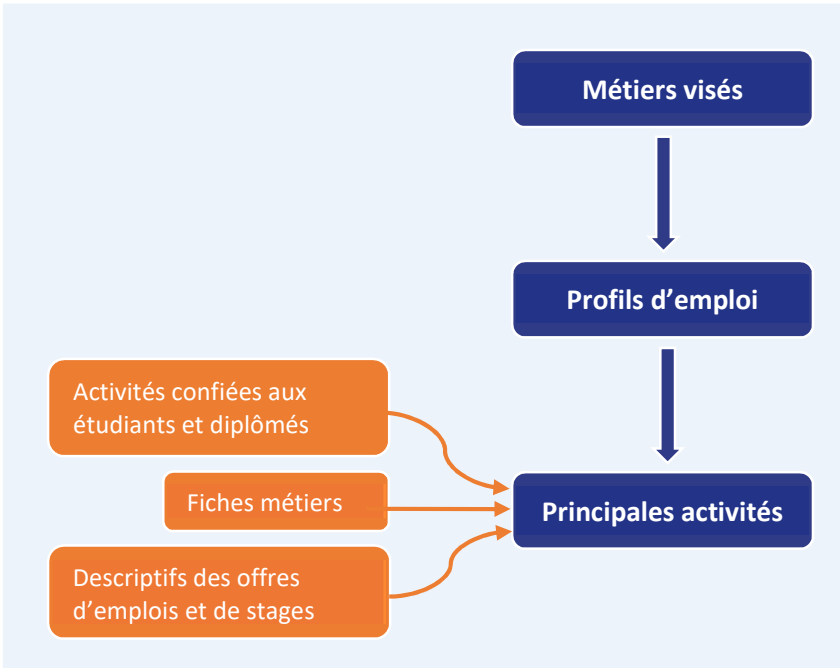
Fiche action n°2

Titre	Définir les métiers visés par le diplôme
Objectif	Identifier les principaux débouchés professionnels de la formation afin d'établir une liste de métiers, ou familles de métier cibles.
Contexte	Cette étape est importante, car c'est à partir des travaux menés lors de son déploiement que sont notamment déterminés : • les secteurs d'activité concernés, et donc le périmètre du travail, • les partenaires économiques à associer au travail, • les sources documentaires sur lesquelles d'appuie le travail.
Description de l'action	Les actions listées ci-dessous permettent d'identifier les principaux débouchés professionnels de la formation afin d'établir une liste de métiers cibles. • S'appuyer sur les précédentes fiches RNCP, sur lesquelles sont indiqués les codes ROME. • Analyser les informations relatives aux débouchés de la formation (enquêtes insertion réalisées par l'OVE ou les responsables de mention...). • Échanger avec des professionnels du secteur d'activité pour connaître leurs besoins en compétences, par exemple lors des conseils de perfectionnement. Se concentrer sur 2 ou 3 familles de métiers peut être suffisant pour appréhender les principales compétences auxquelles conduit le diplôme. Partir des métiers dans lesquels s'insèrent les étudiants diplômés reste la meilleure base de travail. <i>Figure 1 - Définir les métiers visés</i>
Indicateur de réalisation	Liste des principaux métiers cibles de la formation : référentiel métiers (visés par la formation).
Pour aller plus loin	Les codes ROME Pour télécharger l'arborescence de tous les codes ROME : https://www.pole-emploi.org/opendata/repertoire-operationnel-des-meti.html?type=article Les fiches métiers • Pôle emploi : - effectuer une recherche : https://www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/le-rome-et-les-fiches-metiers.html - télécharger toutes les fiches métiers : https://www.pole-emploi.org/opendata/repertoire-operationnel-des-meti.html?type=article • APEC : https://www.apec.fr/tous-nos-metiers.html • APECITA : https://www.apecita.com/filieres • CIDJ : https://www.cidj.com/metiers/metiers-par-secteur • Orientation pour tous : https://www.orientation-pour-tous.fr/ • ONISEP : http://www.onisep.fr/Decouvrir-les-metiers

Fiche action n°3

Titre	Construire une base de données sur les profils d'emploi visés
Objectif	Définir les profils d'emploi visés par la formation : le type de formation, le niveau, etc., voire même le contenu de la formation.
Contexte	Les équipes pédagogiques peuvent se baser sur les profils d'emploi, ou profils de poste des métiers visés par la formation, afin de mieux cerner les besoins du monde socio-économique.
Description de l'action	Afin de trouver les critères de sélection recherchés par les recruteurs pour les principaux métiers visés par l'étape 2, il est conseillé de se référer aux éléments listés ci-dessous. • Fiches métiers du code ROME (pôle emploi), de l'APEC, de l'APECITA. • Référentiels métiers et/ou compétences des branches, de groupement d'entreprises. • Offres d'emplois et offres de stages, et ce d'autant plus s'il s'agit de nouveaux métiers pour lesquels il n'existe pas encore de référentiel métier. Il est également recommandé de faire un état des lieux des autres formations existantes et des diplômes similaires.  <i>Figure 2 - Définir les profils d'emploi visés</i>
Indicateur de réalisation	Base de données contenant les profils d'emplois correspondant aux métiers cibles définis par l'action n°2.
Pour aller plus loin	Les profils de poste On retrouve les profils de poste sur les fiches métiers et les offres d'emploi correspondantes. • Fiches métier de Pôle emploi : - effectuer une recherche : https://www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/le-rome-et-les-fiches-metiers.html - télécharger toutes les fiches métiers : https://www.pole-emploi.org/opendata/repertoire-operationnel-des-meti.html?type=article • Fiches métiers de l'APEC, avec offres d'emploi correspondantes : https://www.apec.fr/tous-nos-metiers.html • Fiches métiers de l'APECITA, avec offres d'emploi correspondantes : https://www.apecita.com/filieres • Fiches métiers du CIDJ : https://www.cidj.com/metiers/metiers-par-secteur • Fiches métiers d'Orientation pour tous : https://www.orientation-pour-tous.fr/ • Fiches métiers de l'ONISEP : http://www.onisep.fr/Decouvrir-les-metiers

Fiche action n°4

Titre	Lister les principales activités
Objectif	Définir les activités que devra effectuer le futur diplômé dans les emplois visés.
Contexte	Cette analyse permet d'identifier les missions qui seront confiées aux diplômés.
Description de l'action	➤ Etape 1 - Elaborer un référentiel d'activités pour chaque métier visé Le référentiel d'activités décrit les situations de travail et les principales activités exercées dans un métier. Pour concevoir ce référentiel, il est possible de s'appuyer sur : • les connaissances des activités confiées aux étudiants et diplômés, • les fiches métiers (du code ROME, de l'APEC, ou encore celles issues des référentiels d'activités construits par les branches professionnelles), • les descriptifs des offres d'emploi ou de stage, • etc. Ce référentiel d'activités peut se construire en deux temps : 1. Extraire les activités des documents sélectionnés. 2. Regrouper les activités par type, ou thématique.  Figure 3 - Lister les principales activités ➤ Etape 2 - Faire valider le référentiel par les partenaires socio-économiques Il est important de faire valider le référentiel d'activités par les partenaires du monde socio-économique pour que celui-ci soit le plus proche possible et que le vocabulaire utilisé soit adapté aux réalités de l'emploi. En effet, sans cette phase de reconnaissance, on prend le risque de tenir un discours trop académique que les acteurs socio-économiques ne s'approprieraient pas.
Indicateur de réalisation	Référentiel d'activités pour chaque métier cible défini par l'action n°2, validé par les acteurs socio-économiques.

Un document d'accompagnement : « Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation » de France Compétences, du 17 juin 2019.

<https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2020/01/Note-relative-aux-r%C3%A9f%C3%A9rentiels-d'activit%C3%A9s-de-comp%C3%A9tences-et-d%C3%A9valuation.pdf>

Les principales activités

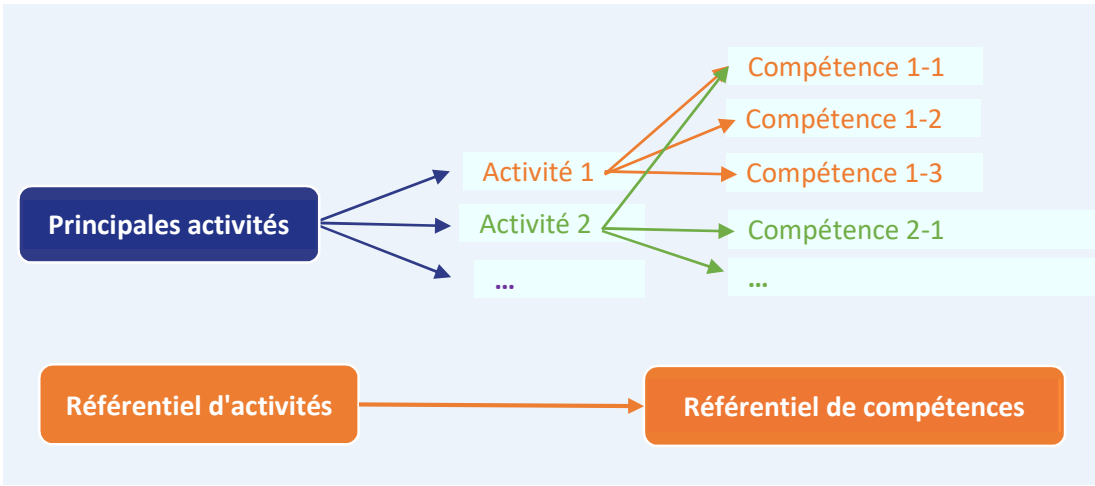
Les fiches métiers et les offres d'emploi qui leur correspondent contiennent les principales activités des métiers visés.

- Fiches métier de Pôle emploi :
 - effectuer une recherche : <https://www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/le-rome-et-les-fiches-metiers.html>
 - télécharger toutes les fiches métiers : <https://www.pole-emploi.org/opendata/repertoire-operationnel-des-meti.html?type=article>
- Fiches métiers de l'APEC, avec offres d'emploi correspondantes : <https://www.apec.fr/tous-nos-metiers.html>
- Fiches métiers de l'APECITA, avec offres d'emploi correspondantes : <https://www.apecita.com/filieres>
- Fiches métiers du CIDJ : <https://www.cidj.com/metiers/metiers-par-secteur>
- Fiches métiers d'Orientation pour tous : <https://www.orientation-pour-tous.fr/>
- Fiches métiers de l'ONISEP : <http://www.onisep.fr/Decouvrir-les-metiers>

Exemple de référentiels d'activités (Licences générales, MESRI juillet 2019)

[https://services.dgesip.fr/fichiers/2019 Referentiels certifications professionnelles licences generales.pdf](https://services.dgesip.fr/fichiers/2019%20Referentiels%20certifications%20professionnelles%20licences%20generales.pdf)

Fiche action n°5

Titre	Définir pour chaque activité retenue les compétences mobilisées
Objectif	Associer à chaque activité repérée les compétences mises en œuvre.
Contexte	C'est peut-être l'étape la plus difficile, elle s'appuie sur les étapes précédentes afin de définir les compétences qu'il faudra organiser en blocs.
Description de l'action	Ce travail prend appui sur le référentiel d'activités. Les compétences découlent des activités professionnelles. Les points à prendre en compte pour la rédaction des compétences correspondant à chaque activité sont détaillés ci-dessous. - Repérer et mettre en évidence les compétences transversales. - Se limiter à un nombre « raisonnable » de compétences. - Etre clair, précis, concis et exhaustif. - Harmoniser la formulation et l'adapter au niveau du diplôme (le niveau d'exigence attendu pour un diplômé de licence et un autre de master n'est pas le même, même si la compétence visée est la même). - Associer et faire valider par l'équipe pédagogique et des regards extérieurs (anciens diplômés, experts du domaine et partenaires socio-économiques). <i>i</i> Formaliser essentiellement les compétences visées en sortie du diplôme. <i>i</i> Penser à contextualiser les compétences, être trop général peut rendre la compétence peu compréhensible pour l'utilisateur. <i>i</i> Une même compétence peut se retrouver dans plusieurs activités.  <i>Figure 4 - Définir les compétences mobilisées</i>
Indicateur de réalisation	Référentiel de compétences (pour chaque activité définie par l'action n°4).
Pour aller plus loin	Extrait de la « Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation » de France Compétences, du 17 juin 2019 : « 2.3 Méthodologie d'aide à la rédaction des compétences. L'écriture en compétences n'est pas normée. Elle peut être décrite de différentes manières à partir du moment où elle montre une combinaison contextualisée et finalisée de savoirs en action cohérents avec le niveau attendu de maîtrise de la compétence.

L'écriture en compétences peut ainsi être structurée au moyen :

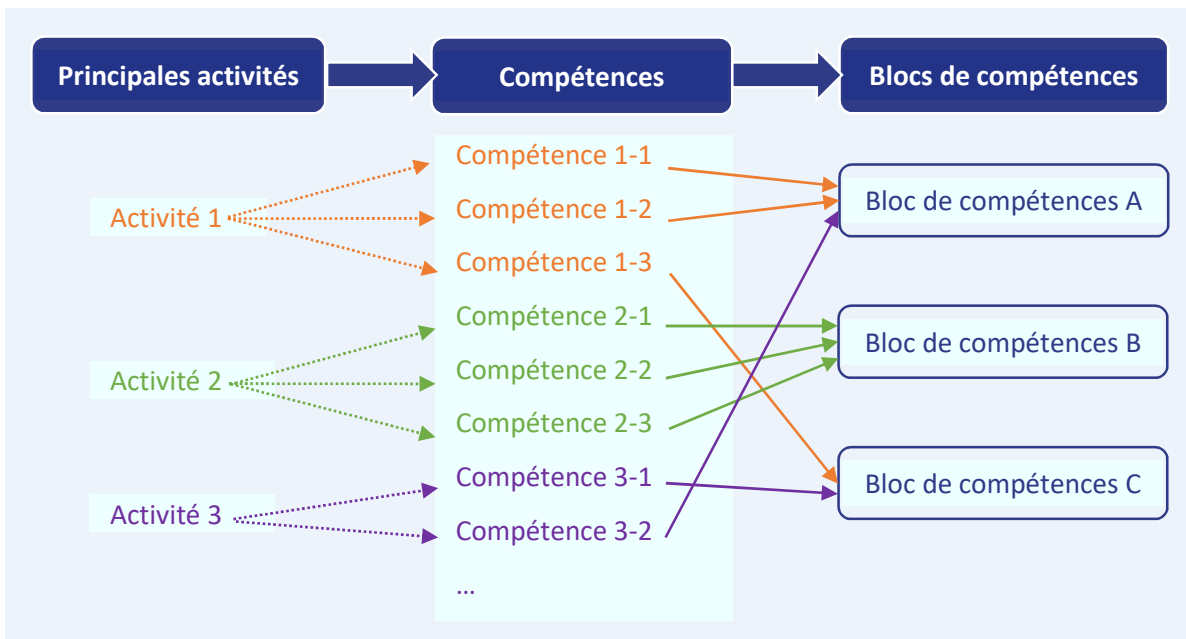
- d'un verbe d'action à l'infinitif, la compétence prenant son sens par rapport à l'action ;
- du « quoi » : le sujet de l'action ;
- du « pourquoi » ou de la « finalité », la compétence s'exprimant par rapport à un objectif ou un résultat à atteindre (pour, afin de, en vue de, à l'attention de) ;
- éventuellement, du « comment », la mise en œuvre de la compétence dépendant des moyens mis à disposition (l'objet de l'action, le mode opératoire ou les moyens).

A titre d'exemple : Nettoyer (le verbe d'action) les locaux et le matériel de la cuisine (le quoi) afin de les maintenir en état de disponibilité (le pourquoi) en appliquant la réglementation relative à l'hygiène alimentaire (le comment). »

Exemple de référentiels de compétences (Licences générales, MESRI juillet 2019)

https://services.dgesip.fr/fichiers/2019/Referentiels_certifications_professionnelles_licences_generales.pdf

Fiche action n°6

Titre	Organiser les compétences en blocs
Objectif	Définir les blocs de compétences de la formation.
Contexte	C'est au cours de cette action que vont être définis et nommés précisément les blocs de compétences, à partir du référentiel de compétences réalisé dans l'étape précédente.
Description de l'action	➤ Étape 1 - Regrouper les compétences afin d'obtenir un bloc cohérent Un bloc de compétences correspondant à un ensemble homogène et cohérent de compétences, il convient donc d'assembler de manière cohérente les compétences définies par l'action n°5 afin de répondre à une activité professionnelle. Un bloc de compétences doit permettre l'exercice autonome d'une activité professionnelle.  Figure 5 - Organiser les compétences en bloc ❗ Un bloc de compétences ne peut pas être composé d'une seule compétence. Chaque bloc vise des compétences différentes. Cependant, la note relative aux blocs de compétences, rédigée par France compétences (24 septembre 2019) précise : <i>« Les compétences qui composent un bloc sont spécifiques à un bloc, ce qui signifie que le même contenu en compétences ne peut pas être repris pour plusieurs blocs d'une même certification professionnelle. Il n'y a pas une perméabilité entre les blocs. Ce principe ne doit cependant pas avoir pour effet d'empêcher l'exercice autonome d'une activité professionnelle par un bloc de compétences, si une compétence transversale ou une habilitation est nécessaire à plusieurs blocs de compétences, elle peut être identifiée dans plusieurs blocs de compétences de la même certification. »</i> ➤ Étape 2 : Intituler les blocs de compétences L'intitulé des blocs de compétences prend appui sur les activités reliées à ces blocs. Un intitulé précis facilite la lisibilité du bloc et sa traçabilité. Il permet ainsi la valorisation des acquis spécifiques d'une formation. Le substantif d'un verbe d'action est utilisé pour nommer un bloc de compétences.

	La note relative aux blocs de compétences, rédigée par France compétences (24 septembre 2019) précise les points suivants : <i>« Les intitulés des blocs doivent permettre l'identification de la cohérence du bloc, souvent via la description de l'activité, qui représente une partie identifiée de la certification professionnelle. Dans ce contexte, intituler un bloc par un nom de métier doit être écarté, afin de bien montrer qu'un bloc ne couvre pas la qualification dans son entier et n'a pas de niveau. L'intitulé précis du bloc assure sa traçabilité et permet son utilisation dans le cadre de la formation tout au long de la vie. »</i>
Indicateur de réalisation	Intitulé du ou des blocs de compétences , avec pour chaque bloc la liste des compétences à acquérir.
Pour aller plus loin	Deux documents d'accompagnement : • « Note relative aux blocs de compétences » de France Compétences, du 24 septembre 2019 https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2019/12/note-bloc-de-compe%CC%81tences-version-au-24092019-003.pdf • « Réponses aux questions sur la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel - Blocs de compétences – Juin 2019 » du Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation. https://services.dgesip.fr/fichiers/20190628_FAQ_BLOCS_valide_cab.pdf

Fiche action n°7

Titre	Articuler les blocs de compétences du parcours avec ceux de la mention
Objectif	Faire le lien entre les blocs de compétences définis dans le cadre du parcours et les blocs de compétences identifiés au niveau de la mention.
Contexte	Les fiches nationales publiées au RNCP comportent des blocs de compétences transversaux à toutes les mentions, ainsi que des blocs disciplinaires. Dans un souci de cohérence et de traçabilité, il est conseillé d'articuler les blocs de compétences définis ici au niveau du parcours avec ceux de la mention.
Description de l'action	Les fiches nationales, au niveau de la mention, présentent les acquisitions génériques et les blocs de compétences (transversaux et disciplinaires) correspondant au diplôme visé. Ces blocs de compétences sont numérotés, ce qui facilite leur traçabilité. Leur rédaction permet beaucoup de marge de manœuvre afin de pourvoir les préciser, les décliner ou les compléter au niveau du parcours. Attention cependant, pour certains diplômes, les blocs de compétences disciplinaires sont en cours d'élaboration et n'apparaissent pas encore sur les fiches RNCP. Il est conseillé de rattacher le bloc de compétences défini dans le cadre du parcours au bloc issu de la mention dont il se rapproche le plus.
Indicateur de réalisation	Nom et numéro du bloc de compétences issu de la mention correspondant le plus à chacun des blocs de compétences définis au cours de l'action n°6.
Pour aller plus loin	Les numéros des blocs de compétences des fiches nationales au niveau de la mention (ou de certains parcours types) sont constitués du numéro de la fiche de la certification RNCP (par exemple RNCP55881), suivi du numéro du bloc dans la certification (par exemple BC01). RNCP55881 + BC01 → RNCP55881BC01. Pour toute question sur ce point, veuillez consulter le référent impliqué dans l'approche compétences de votre établissement (référents RNCP et/ou compétences...). Plus de précisions sur le lien entre les blocs de compétences niveau mention et niveau parcours dans ce document : « Réponses aux questions sur la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel - Blocs de compétences – Juin 2019 » du Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation. https://services.dgesip.fr/fichiers/20190628_FAQ_BLOCS_valide_cab.pdf

Fiche action n°8

Titre	Identifier la contribution des enseignements à chaque bloc de compétences																																																																					
Objectif	Repérer dans la maquette existante les enseignements (UE, ECUE...) qui participent de manière significative à chaque bloc de compétences.																																																																					
Contexte	Un bloc de compétences engage souvent plusieurs enseignements, de même qu'un enseignement peut participer à plusieurs blocs de compétences. Faire le lien entre les UE (voire ECUE : Élément Constitutifs d'Unités d'Enseignement) existantes et les compétences décrites dans un bloc est une étape importante pour la mise en œuvre des actions de formation.																																																																					
Description de l'action	Il est important de préciser ici qu'un bloc de compétences ne correspond pas nécessairement aujourd'hui à une Unité d'Enseignement (UE) . L'UE est un processus pédagogique qui contribue à l'acquisition des compétences. Le bloc de compétences, quant à lui, définit et identifie des compétences homogènes qui doivent être évaluées afin de valider une partie du diplôme.																																																																					
	Afin de faire le lien entre blocs de compétences et enseignements , la constitution d'un ou plusieurs tableaux croisés est préconisée. L'objectif est de définir quels enseignements participent à l'acquisition d'un bloc de compétences, ou à quel bloc participent les enseignements. Plusieurs types de tableaux sont possibles, ils permettent notamment de s'assurer qu'à chaque compétence correspond un enseignement.																																																																					
	<table><tr><th colspan="2"></th><th>UE 1</th><th>UE 2</th><th>UE 3</th><th>UE 4</th><th>UE 5</th></tr><tr><td rowspan="3">Bloc de compétences A</td><td>Compétence A1</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Compétence A2</td><td></td><td>X</td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>...</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td rowspan="3">Bloc de compétences B</td><td>Compétence B1</td><td></td><td></td><td>X</td><td></td><td></td></tr><tr><td>Compétence B2</td><td>X</td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td>Compétence B3</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr><tr><td rowspan="3">Bloc de compétences C</td><td>Compétence C1</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td>X</td></tr><tr><td>Compétence C2</td><td></td><td></td><td>X</td><td></td><td></td></tr><tr><td>...</td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>								UE 1	UE 2	UE 3	UE 4	UE 5	Bloc de compétences A	Compétence A1		X				Compétence A2		X				...						Bloc de compétences B	Compétence B1			X			Compétence B2	X					Compétence B3						Bloc de compétences C	Compétence C1					X	Compétence C2			X			...					
			UE 1	UE 2	UE 3	UE 4	UE 5																																																															
	Bloc de compétences A	Compétence A1		X																																																																		
Compétence A2			X																																																																			
...																																																																						
Bloc de compétences B	Compétence B1			X																																																																		
	Compétence B2	X																																																																				
	Compétence B3																																																																					
Bloc de compétences C	Compétence C1					X																																																																
	Compétence C2			X																																																																		
	...																																																																					
Figure 6 - Exemples de tableaux croisés UE / blocs de compétences																																																																						
Attention, la contribution d'un enseignement à un bloc de compétences peut être plus ou moins importante. Dans cette étape, il faut veiller à sélectionner les contributions les plus significatives à l'acquisition d'un bloc.																																																																						
Indicateur de réalisation	Liste des UE (ou ECUE) participant significativement à l'acquisition de chaque bloc de compétences.																																																																					
Pour aller plus loin	Séminaire du MESRI du 2 avril 2019 sur la réforme de la formation professionnelle, partie consacrée à la « réforme de la formation professionnelle et démarche par bloc de compétences » - vidéo : https://www.youtube.com/watch?v=hUXLruQC-UA - supports : https://services.dgesip.fr/T343/S794/reforme de la formation professionnelle																																																																					

Fiche action n°9

Titre	Définir l'évaluation des compétences pour valider l'acquisition d'un bloc
Objectif	Définir les critères et modalités d'évaluation des compétences permettant de valider l'acquisition d'un bloc de compétences.
Contexte	Pour rappel, l'arrêté du 30 juillet 2018 relatif au diplôme national de licence précise que « <i>la définition de blocs de connaissances et de compétences vise à valider et à attester l'acquisition d'ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice en autonomie d'une activité professionnelle</i> ». Il convient donc de définir comment valider l'acquisition des compétences du bloc.
Description de l'action	Par définition, un bloc de compétences est composé de plusieurs compétences, qui peuvent être associées à plusieurs enseignements. L'équipe pédagogique doit donc définir collectivement les outils et la méthodologie qui lui permettent de valider l'ensemble d'un bloc. Elle doit également se mettre d'accord sur le niveau d'exigences attendu. La conception de l'évaluation (critères et modalités) doit avoir lieu dès que les compétences ont été identifiées, au début de la conception de la séquence pédagogique, dans un souci d'alignement pédagogique (cohérence entre les objectifs d'apprentissage, les activités pédagogiques et la stratégie d'évaluation). Il ne faut pas perdre de vue que les blocs de compétences permettent de mener à bien une activité professionnelle, ce qui doit être pris en compte dans l'évaluation. ➤ Les critères d'évaluation Les critères d'évaluation sont définis en lien avec les objectifs pédagogiques. Ils doivent permettre de dire si les compétences sont acquises ou non, avec des critères de réussite (indicateurs) bien définis. La grille d'évaluation critériée est un outil pertinent pour évaluer des compétences. ➤ Les modalités d'évaluation Les modalités d'évaluation indiquent les situations dans lesquelles les compétences vont être appréciées. Elles renseignent sur le développement des compétences, et doivent s'approcher au plus près d'activités authentiques et de situations réelles : • étude de cas, • dossier/rapport, • projet tutoré, • mise en situation, • travaux pratiques, • rédaction de cahier des charges, • stage... Les modalités d'évaluations doivent être cohérentes avec le niveau attendu de maîtrise des compétences. Les évaluations peuvent être continues ou sommatives, et peuvent avoir lieu pendant la formation ou ultérieurement (dans un délai raisonnable).

Ces données peuvent être synthétisées dans le tableau ci-dessous.

Bloc de compétences	Compétences visées	Critères d'évaluation des compétences	Modalités d'évaluation du bloc
<i>Intitulé du bloc de compétences</i>	<i>Compétences à mobiliser : une ou plusieurs par bloc</i>	<i>Points incontournables qui doivent être vérifiés pour affirmer que la compétence est acquise (un ou plusieurs critères par compétence) Ces critères doivent être objectivables et quantifiables</i>	<i>Définir les modalités d'évaluation : étude de cas, dossier/rapport, projet tutoré, mise en situation, travaux pratiques, rédaction de cahier des charges, stage...</i>

Figure 7 - Tableau de synthèse sur l'évaluation des compétences

➤ Les crédits ECTS

Les crédits ECTS (European Credits Transfer System) sont basés sur la charge de travail généralement nécessaire pour atteindre les résultats d'apprentissages visés. Ils peuvent servir de métrique afin d'indiquer l'importance d'un bloc de compétences au sein d'un diplôme.

Des crédits ECTS peuvent ainsi être rattachés à un bloc de compétences afin d'être reconnus et accumulés dans le cadre de la FTLV, en vue de l'acquisition ultérieure d'un diplôme (valorisation dans le cadre d'une VAE...).

L'arrêté du 22 janvier 2014 « fixant le cadre national des formations conduisant à la délivrance des diplômes nationaux de licence, de licence professionnelle et de master », précise notamment les points suivants à propos des crédits ECTS : « *Le nombre de crédits par unité d'enseignement est défini sur la base de la charge totale de travail requise de la part de l'étudiant pour obtenir l'unité. Cette charge de travail, représentant vingt-cinq à trente heures pour un crédit ECTS, est estimée en fonction de la charge totale de travail de l'étudiant qui inclut le nombre d'heures d'enseignement et le travail en autonomie.* »

D'une manière générale :

- 1 crédit = 25 à 30 heures de travail (heures d'enseignement + travail autonome) ;
- 1 semestre = 30 crédits ;
- 1 année universitaire = 60 crédits.

Indicateur de réalisation

- **Référentiel d'évaluation** : critères d'évaluation des compétences et modalités d'évaluation du bloc.
- **Equivalence en crédits ECTS** correspondants à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Pour aller plus loin

Deux documents d'accompagnement :

- « Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation » de France Compétences, du 17 juin 2019.
<https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2020/01/Note-relative-aux-r%C3%A9f%C3%A9rentiels-d'activit%C3%A9s-de-comp%C3%A9tences-et-d%C3%A9valuation.pdf>
- « Réponses aux questions sur la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel - Blocs de compétences – Juin 2019 » du Ministère de l'enseignement supérieur de la recherche et de l'innovation.
https://services.dgesip.fr/fichiers/20190628_FAQ_BLOCS_valide_cab.pdf

Pour en savoir plus sur les grilles d'évaluation critériées :

- Fiche conseil de l'Université de Lorraine, mai 2020 : <http://sup.univ-lorraine.fr/files/2020/05/FC-grilles-evaluations-2020-05-04VF.pdf>
- Support de l'atelier « évaluation des compétences » par Benoit Escrig en février 2020 : <https://sia.univ-toulouse.fr/ressources/support-atelier-evaluation-des-competences>

Fiche action n°10

Titre	Transcrire les blocs de compétences en actions de formation
Objectif	Détailler l'architecture de l'action de formation à mettre en place pour chaque bloc de compétences.
Description de l'action	L'architecture de l'action de formation peut être formalisée dans un tableau de synthèse (voir figure 8) contenant les points suivants (à détailler, soit pour chaque compétence identifiée dans le bloc de compétences, soit de manière globale pour l'ensemble d'un bloc) : 1. L'intitulé du bloc de compétences 2. Les compétences visées par chaque bloc de compétences 3. Les critères et les modalités d'évaluations 4. Les prérequis 5. Les modalités pédagogiques 6. La durée de la formation 7. Les ECTS correspondants 8. L'intitulé du diplôme 9. Le lien avec les UE Ce travail autour des blocs de compétences peut se combiner avec l'approche par compétences (APC) et l'approche programme, ces démarches étant complémentaires. ➤ 1. L'intitulé du bloc de compétences L'intitulé du bloc de compétences fait référence à l'intitulé du bloc de la fiche RNCP mention nationale. Celui, tel que défini dans la fiche 6, vient compléter, décliner et préciser l'intitulé du bloc national. ➤ 2. Les compétences visées par chaque bloc de compétences A chaque bloc de compétences correspond plusieurs compétences. Elles ont été définies lors de la création des blocs de compétences (se reporter aux fiches n°5 et n°6). ➤ 3. Les critères et les modalités d'évaluations → Se rapporter à la fiche action n° 9. ➤ 4. Les prérequis C'est un point essentiel au bon déroulement d'une formation. Bien fixer les prérequis nécessaires au suivi de l'action de formation permet d'avoir un public adapté. L'action de formation est ainsi mieux suivie et donc plus efficace. Les prérequis peuvent-être composés d'un ou plusieurs de ces éléments : • un diplôme ou un niveau d'études (général ou dans un domaine particulier à préciser), • une expérience professionnelle avérée (avec une durée minimum d'exercice), • un niveau de maîtrise d'une langue étrangère (niveau CECRL), • un autre bloc de compétences (dans le cas d'une formation composée de plusieurs blocs où serait fixé un ordre d'obtention des blocs), • des compétences ou connaissances précises. Les prérequis peuvent être validés par un examen, un test, un QCM, un CV détaillé, ou encore un entretien avec les responsables de la formation.

➤ 5. Les modalités pédagogiques

Il est important que chaque compétence puisse se développer via des situations pédagogiques complexes, **en lien avec les situations de travail** (apprentissage par projets, mises en situations contextuelles, simulateurs, etc.). Il s'agit ainsi de définir des situations qui permettent la mise en œuvre de chaque compétence et de préciser les contextes dans lesquels ces situations peuvent être développées.

➤ 6. La durée de formation

Dans le cadre de blocs de compétences destinés à la formation continue, il convient de ne pas perdre de vue qu'une formation trop dispersée dans le temps n'est pas envisageable pour des salariés, comme pour des demandeurs d'emploi. Il est nécessaire de **regrouper ces heures de formation**. Pour les entreprises, la maille la plus petite est la demi-journée. Pour Pôle Emploi ou le Conseil Régional, ce sera la journée. A titre indicatif :

- 1 demi-journée de formation = 4 heures,
- 1 journée = 7 ou 8 heures,
- 1 semaine = 35 heures,
- 1 mois = 152 heures.

➤ 7. Les ECTS correspondants → Se rapporter à la fiche action n° 9.

➤ 8. L'intitulé du diplôme correspondant

Chaque bloc de compétences est issu d'une formation diplômante inscrite au RNCP. Le diplôme est accessible par les dispositifs FTLV (VAE, accumulation de blocs...).

➤ 9. Le lien avec les UE correspondantes → Se rapporter à la fiche action n° 8.

Indicateur de réalisation

- **Tableau synthétisant la structure de la formation** (voir fig. 8) correspondant au(x) bloc(s) de compétences proposé(s).
- **Référentiel de formation** ou cahier des charges de la formation (objectifs, séquences, méthodes pédagogiques...).

Pour aller plus loin

Pour en savoir plus sur les liens entre les blocs de compétences, l'approche programme et l'approche par compétences :

- « Concilier trois innovations curriculaires : le passage aux blocs de compétences, l'approche par compétences et l'approche programme », par B. Escrigo, août 2020 : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02918293/>

Intitulé du bloc de compétences	Compétences visées	Modalités pédagogiques	Critères d'évaluation des compétences	Modalités d'évaluation	Durée	ECTS	Prérequis	Lien avec la formation			
								Diplômes			
	Compétences à mobiliser : une ou plusieurs par bloc	Indiquer par compétence les modalités pédagogiques qui seront proposées	Points incontournables qui doivent être vérifiés pour affirmer que la compétence est acquise (un ou plusieurs critères par compétence) Ces critères doivent être objectivables et quantifiables	Définir des critères d'évaluation : étude de cas, dossier, rapport, projet tutoré, mise en situation, rédaction d'un cahier des charges, QCM associé à une mise en situation, travaux pratiques, ...	Globale et/ou par compétence	Global et/ou par compétence	Pré requis nécessaires pour suivre la formation (niveau de certification ou compétences nécessaires) si nécessaire, indiquer les modalités d'évaluation des pré-requis (entretien, test, CV, mise en situation, QCM, métier exercé, ...)	Préciser le diplôme et le niveau auquel se rattache le BC	Unités d'enseignements mobilisés		

Figure 8 – Exemple de tableau de synthèse du dispositif de formation

Fiche action n°11

Titre	Préciser les modes de certification liés à l'acquisition d'un bloc
Objectif	Etudier les différents types de certification et les modalités d'accès au diplôme, rendus possibles par l'obtention d'un bloc de compétences.
Contexte	Pour rappel, l'arrêté du 30 juillet 2018 relatif au diplôme national de licence précise que « <i>la définition de blocs de connaissances et de compétences vise à valider et à attester l'acquisition d'ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice en autonomie d'une activité professionnelle</i> ». Il convient donc de définir comment attester de la validation de blocs de compétences. En outre, l'acquisition d'un bloc de compétences peut faciliter l'accès à la diplomation, une réflexion est à mener à ce sujet.
Description de l'action	Trois types de certification, accessibles par l'obtention d'un ou plusieurs blocs de compétences, ont été identifiés : l'attestation d'acquisition de bloc de compétences, l'obtention d'un DU (Diplôme Universitaire), DE (Diplôme d'Etablissement) ou CU (Certificat Universitaire), et l'obtention du diplôme dont sont issus le ou les blocs. ➤ L'attestation d'acquisition de blocs de compétences En cas de réussite aux évaluations, une attestation d'acquisition ou de validation d'un bloc de compétences est systématiquement remise au stagiaire. L'open badge peut être un moyen supplémentaire de certifier l'acquisition d'un bloc de compétences. ➤ L'obtention d'un DU, DE ou CU Un ou plusieurs blocs de compétences peuvent faire l'objet d'un DU, d'un DE ou d'un CU. Ces certifications peuvent être combinées. Par exemple, la validation d'un bloc de compétences pourrait permettre la délivrance d'un CU, et l'accumulation de 3 blocs de compétences liées (donc 3 CU) pourrait être valorisée par l'obtention d'un DU. ➤ L'obtention du diplôme dont sont issus les blocs de compétences Une réflexion est en cours quant aux modalités d'accès au diplôme par la validation de blocs. A ce jour, deux voies de diplomation ont été identifiées : • Accès à la diplomation par la validation de l'intégralité des blocs qui composent le diplôme, à laquelle s'ajoute une validation complémentaire (mémoire, thèse professionnelle, expérience professionnelle, stage, évaluation...). • Accès à la diplomation en couplant l'acquisition de blocs de compétences à un dispositif FTLV tel que la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). A noter que, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021, il est possible d'acquérir des blocs de compétences par VAE.
Indicateur de réalisation	Modalités de certification correspondant à chaque bloc de compétences.
Pour aller plus loin	Article du 21 novembre 2019 fixant le cahier des charges de l'expérimentation visant des actions de validation des acquis de l'expérience ayant pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences. https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039424719?r=BAumfwocOs En savoir plus sur l'Open Badge : https://openbadges.info/

Synthèse des fiches actions

Le schéma ci-dessous reprend l'articulation de l'ensemble des fiches actions. Il indique également à quelles étapes les différents référentiels issus de cette démarche peuvent être créés, ainsi que les acteurs impliqués (code couleur).

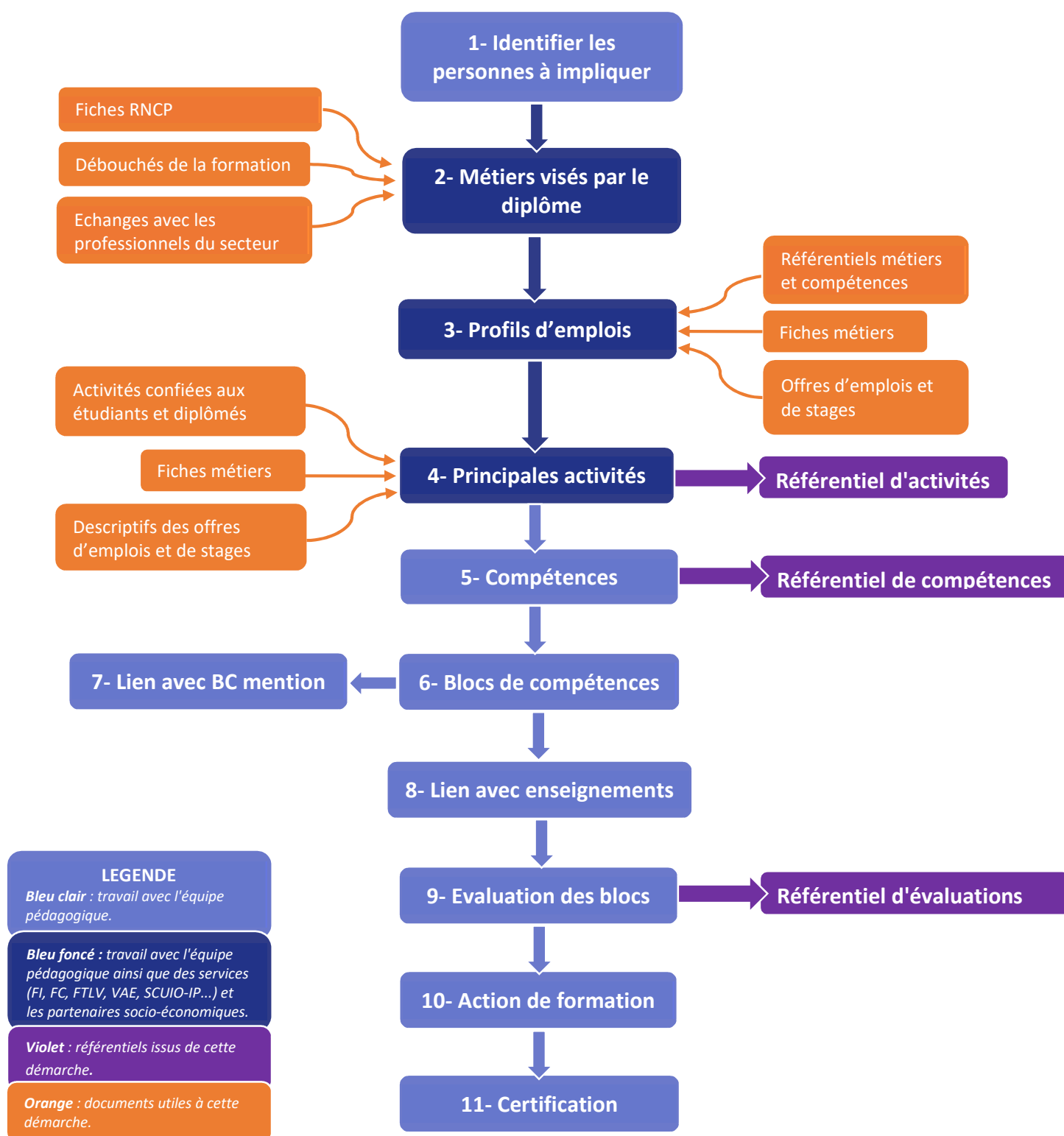


Figure 9 - Schéma récapitulatif de la transformation de l'offre de formation en bloc de compétences dans la FTLV

PARTIE 2 :

Préconisations de mise en œuvre dans la FTLV

Partie en cours de rédaction.

Cette partie sera disponible dans la prochaine mise à jour de ce guide.

GLOSSAIRE

Activité : Ensemble de tâches organisées et orientées vers un but précis.

Blocs de compétences : « Ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées ». Source : article L6113-1 du Code du travail.

Certification professionnelle : « Les certifications professionnelles enregistrées au RNCP permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles. Elles sont définies notamment par :

- un référentiel d'activités qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés ;
- un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances, y compris transversales, qui en découlent ;
- un référentiel d'évaluation qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

Les certifications professionnelles sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité [...] et sont constituées de blocs de compétences, ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées. ». Source : article L.6113-1 du Code du Travail créé par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

Certificat, diplôme, titre : « document officiel délivré par un organisme certificateur, qui atteste le niveau de qualification atteint par un individu à l'issue d'une procédure d'évaluation à l'aune d'un standard prédéfini ». Source : Cedefop (2008).

Compétence : Il n'existe pas une définition unique de la compétence. De nombreux auteurs ont défini cette notion. Nous retiendrons notamment les définitions ci-dessous.

France compétences, 2019 : « La compétence peut être envisagée comme la mobilisation de manière pertinente de ses ressources (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 à atteindre ». Source : *Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation*, France Compétences, 17 juin 2019.

Jacques Tardif, 2006 : « 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 ». Source : conférence du 27 avril 2006 à l'université de Sherbrooke : *L'évaluation des compétences : de la nécessité de documenter un parcours de formation*.

Guy Le Boterf, dès 2008, sociologue spécialiste du développement de compétences dans le monde du management et de l'entreprise, propose d'appréhender la compétence en termes de processus, au-delà des débats conceptuels.

« Ainsi, il peut être reconnu qu'une personne sait agir avec compétence dans une situation donnée si :

- Elle sait combiner un ensemble de ressources appropriées personnelles (connaissances, savoir-faire, comportements...) et de supports (bases de données, collègues, experts, autres métiers...) ;
- Elle sait mettre en œuvre une pratique professionnelle pertinente : pour gérer cette situation en prenant en compte ses exigences et son contexte particulier, afin de produire des résultats (produits, services) satisfaisant à certains critères de performances pour un destinataire (client, patient, usager...) ;
- Ainsi, être compétent, c'est être capable d'agir et de réussir avec compétence dans une situation de travail (activité à réaliser, événement 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...). » Source : Le Boterf, G., 2010 (1ère éd. 2008), *Repenser la compétence*, Paris : Eyrolles/ Éditions d'Organisation.

Jean Claude Coulet, 2011 : La compétence est « une organisation dynamique de l'activité, mobilisée et régulée par un sujet pour faire face à une tâche donnée, dans une situation déterminée. » Source : Coulet, J.-C. (2011). *La notion de compétence : un modèle pour décrire, évaluer et développer les compétences*. Le Travail Humain, 74, p. 17.

Georges Michaillesco et Alain Nicolas, 2017 : La compétence est une « combinaison de savoirs et d'aptitudes prouvée par la réalisation avérée d'une activité en situation avec un niveau de responsabilité et/ou d'autonomie défini dans la réalisation de cette activité ». Source : Michaillesco, G., Nicolas, A. Juillet 2017. *La Boite à outils compétences*.

Diplôme d'Université (DU) : Diplôme délivré par une université, un grand établissement ou autre établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel, ou plusieurs établissements. Il ne rentre pas dans le système de la réforme Licence – Master – Doctorat (LMD).

ECTS (European Credits Transfer System) : système de points européens pour étudiants, qui favorise la mobilité et les poursuites d'études en France et à l'étranger, ou encore la reprise d'études dans le cadre de la formation tout au long de la vie. Les crédits correspondent à une mesure quantitative qui permet de valider différents niveaux d'études. D'une manière générale : 1 crédit = 25 à 30 heures de travail ; 1 semestre = 30 crédits ; 1 an = 60 crédits.

Emploi : « Ensemble de tâches et de fonctions qui sont ou devraient être accomplies par une personne, y compris pour un employeur ou dans le cadre du travail indépendant ». Source : Organisation Internationale du Travail (OIT), 2008.

Formation Tout au Long de la Vie (FTLV) : « La formation tout au long de la vie est un continuum entre la formation initiale, générale ou professionnelle, et l'ensemble des situations où s'acquièrent des compétences : actions de formation continue, activités professionnelles, implications associatives ou bénévoles. Elle inclut les démarches d'orientation, de bilan, d'accompagnement vers l'emploi, de formation et de validation des acquis de l'expérience. » Source : www.education.gouv.fr.

Métier : « Il s'agit d'un ensemble d'emplois-types (emplois-repères) liés entre eux par une même technicité, présentant un noyau dur d'activités communes et requérant des compétences proches ou similaires. Le métier n'est pas directement lié à l'organisation interne et la structure d'un service ou d'une entreprise, à l'inverse de l'emploi et de l'emploi-type ou repère. La notion de métier permet de travailler sur la construction d'action d'accompagnement formation et de parcours d'évolution professionnelle en se centrant sur les activités et les compétences : c'est la raison pour laquelle le métier est du registre d'un observatoire des métiers et des qualifications.

Note : Le métier n'est pas directement rattaché à une collectivité, une organisation. Il peut comprendre des emplois de niveaux ou de classifications différents ».

Source : Observatoire des métiers et des qualifications de la retraite complémentaire et de la prévoyance.

Référentiel : liste d'éléments formant un système de référence. On distingue différents types de référentiels : référentiel de formation, référentiel de compétences, référentiel d'activités, référentiel d'évaluations...

Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) : Les certifications professionnelles, enregistrées au RNCP (Répertoire national des certifications professionnelles) permettent une validation des compétences et des connaissances acquises nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles et sont classées par niveau de qualification et domaine d'activité.

Répertoire Spécifique (RS) : Les certifications et habilitations, enregistrées au RS (Répertoire spécifique), correspondent à des compétences professionnelles complémentaires aux certifications professionnelles (par exemple : habilitations sécurité, compétences transversales ou spécialisation).

Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME) : « Dans un contexte marqué par de fortes mutations de l’environnement économique et social, le ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) est un outil au service de la mobilité professionnelle et du rapprochement entre offres et candidats. Le ROME a été construit par les équipes de Pôle emploi avec la contribution d’un large réseau de partenaires (entreprises, branches et syndicats professionnels, AFPA...), en s’appuyant sur une démarche pragmatique : inventaire des dénominations d’emplois/métiers les plus courantes, analyse des activités et compétences, regroupement des emplois selon un principe d’équivalence ou de proximité. » Source : Pôle Emploi 2020.

Unité d’enseignement (UE) : partie d’un parcours plus long de formation. Les formations sont organisées en unités d’enseignement distinctes et structurées, comprenant chacune des objectifs pédagogiques précis.

Validation des Acquis de l’expérience (VAE) : « Dispositif permettant à tout individu de faire valider son expérience professionnelle ou bénévole afin d’obtenir tout ou partie d’une certification. » Source : Centre Inffo, La formation professionnelle continue en France, brochure 2019.

SIGLES UTILISÉS

APC : Approche Par Compétences

BC : Blocs de Compétences

CU : Certificat Universitaire

DE : Diplôme d’Etablissement

DU : Diplôme d’Université

ECTS : European Credits Transfer System

ECUE : Elément Constitutifs d’Unités d’Enseignement

FTLV : Formation Tout au Long de la Vie

MESRI : Ministère de l’Enseignement Supérieur, de la Recherche et de l’Innovation

RNCP : Répertoire National des Certifications Professionnelles

ROME : Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois

RS : Répertoire Spécifique

UE : Unité d’Enseignement

VAE : Validation des Acquis de l’expérience

LISTE DES FIGURES

Figure 1 - Définir les métiers visés	8
Figure 2 - Définir les profils d’emploi visés	9
Figure 3 - Lister les principales activités	10
Figure 4 - Définir les compétences mobilisées	12
Figure 5 - Organiser les compétences en bloc	14
Figure 6 - Exemples de tableaux croisés UE / blocs de compétences	17
Figure 7 - Tableau de synthèse sur l’évaluation des compétences	19
Figure 8 – Exemple de tableau de synthèse du dispositif de formation.....	21
Figure 9 - Schéma récapitulatif de la transformation de l’offre de formation en bloc de compétences dans la FTLV ..	23

BIBLIOGRAPHIE

- Amat, F., Bertho, F., Blachère, M., Charraud, A.-M., Hotyat, J.-M., Labruyère, C., Mamessier, A., Ravary, Y. (2017). *Les blocs de compétences dans le système français de certification professionnelle : un état des lieux*. Céreq Echanges, n°4, 110p. Consulté à l'adresse : <https://www.cereq.fr/les-blocs-de-competences-dans-le-systeme-francais-de-certification-professionnelle-un-etat-des>
- Centre Inffo. (2018, juin 29). *Anticipez la nouvelle loi : structurez vos certifications en blocs de compétences*. Consulté à l'adresse : https://www.ressources-de-la-formation.fr/doc_num_data.php?explnum_id=20018
- Centre Inffo. (2010, janvier). *Structurer vos certifications en blocs de compétences : une nécessité* (p. 58). Consulté à l'adresse : https://www.ressources-de-la-formation.fr/doc_num_data.php?explnum_id=22324
- Escrig, B. (2020, août). *Concilier trois innovations curriculaires : le passage aux blocs de compétences, l'approche par compétences et l'approche programme*. [Rapport de recherche] Toulouse INP. Téléchargeable à l'adresse : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02918293/>
- Escrig, B. (2019, juin). *Un outil d'aide à la conception d'un référentiel de compétences*. Questions de Pédagogie dans l'Enseignement Supérieur (QPES). Brest. Téléchargeable à l'adresse : <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02290510>
- France compétences (2020, août). *Notice d'aide au dépôt d'un enregistrement de droit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)*. Consulté à l'adresse : https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2020/09/Notice-aide-enregistrement-de-droit-RNCP_04092020-.pdf
- France Compétences. (2019, septembre 24). *Note relative aux blocs de compétences*. Consulté à l'adresse : <https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2019/12/note-bloc-de-compe%CC%81tences-version-au-24092019-003.pdf>
- France compétences. (2019, juin 27). *Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation*. Consulté à l'adresse : <https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2020/01/Note-relative-aux-r%C3%A9f%C3%A9rentiels-d'activit%C3%A9s-de-comp%C3%A9tences-et-d%C3%A9valuation.pdf>
- Galier, S. (2018, novembre 30). *Retour d'expérience sur « l'approche Blocs de Compétences » au sein de l'Université Fédérale de Toulouse Midi-Pyrénées*. Journée pédagogique JPUNUM. Limoges, Vienne, France. Consulté à l'adresse : <https://www.youtube.com/watch?v=PrUY-6BTn8c>
- IGEN, IGAENR, Paguet, J.-M., Guillet, F., Henriët, A., Monnanteuil, F., Rage, M., Ambrogi, P.-R. (2015, novembre). *L'introduction de blocs de compétences dans les diplômes professionnels - Rapport N°2015-078*. Paris : Ministère de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche. Consulté à l'adresse : <https://www.education.gouv.fr/l-introduction-de-blocs-de-competences-dans-les-diplomes-professionnels-rapport-igen-igaenr-3821>
- Leem – Les entreprises du médicament. (2017). *Guide pratique de modularisation des diplômes par bloc de compétences et développement d'une offre de certification à destination des universités* (p. 47). Consulté à l'adresse : https://www.leem.org/liste-publication?field_leem_theme_target_id=179

- Légifrance. (2018). LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Consulté à l'adresse : <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000037367660/>
- Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. (2019, octobre). *La formation continue dans les établissements de l'enseignement supérieur. Co-construction de partenariats entre les EPSCP (Universités et écoles sous tutelle de l'Etat) et les acteurs socio-économiques*. Consulté à l'adresse : https://services.dgesip.fr/fichiers/191104_Guide_Partenariats_Universites_monde_socio-eco.pdf
- Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. (2019, juillet). *La formation tout au long de la vie. Référentiel d'activités, de compétences et d'évaluation pour les mentions de la nomenclature nationale de licence générale*. Consulté à l'adresse : https://services.dgesip.fr/fichiers/2019_Referentiels_certifications_professionnelles_licences_generales.pdf
- Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. (2019, juin). *Réponses aux questions sur la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Blocs de compétences*. Consulté à l'adresse : https://services.dgesip.fr/fichiers/20190628__FAQ_BLOCS__valide_cab.pdf
- Ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation. (2019, avril). Séminaire du mardi 2 avril 2019 - Réforme de la formation professionnelle – Mise en place des blocs de compétences. Consulté à l'adresse : <https://www.youtube.com/watch?v=hUXLruQC-UA>
- Université Paris-Saclay. (2019). *Approche programme : Démarche par compétences. Offre de formation Masters Université Paris Saclay*. (p. 24). Consulté à l'adresse : <https://www.universite-paris-saclay.fr/sites/default/files/2020-07/UPSACLAY-Demarche-Approche-Programme.pdf>



Guide réalisé dans le cadre d'une expérimentation régionale
cofinancée par la Région Occitanie sur le programme
« *Innov'emploi Experimentation* »