



# 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

JUIN 2022



## **Direction de Publication**

*Claude Maranges, Université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées*

## **Comité Rédactionnel**

*Université Toulouse I Capitole  
Université Toulouse II Jean Jaurès  
Université Toulouse III - Paul Sabatier  
Institut National Universitaire Champollion  
INSA Toulouse  
ISAE SUPAERO  
Université de Perpignan Via Domitia  
INP Toulouse  
Université de Montpellier  
Université Paul Valéry  
Institut promotion supérieur du travail Toulouse  
Université fédérale Toulouse Midi-Pyrénées*

## **Avec la collaboration de**

*Université de Nîmes  
Montpellier Sup Agro  
CNAM Languedoc-Roussillon  
MILAU Enseignement supérieur*

## **JUIN 2022**

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

*Les préconisations faites dans le présent guide méthodologique sont basées sur les expériences menées par les établissements d'enseignement supérieurs d'Occitanie, dans le cadre des dispositifs régionaux « ForproSup » et « Innov'emploi expérimentation ».*

# SOMMAIRE

<b>INTRODUCTION</b> .....	4
<b>PARTIE 1 : Transformer l'offre de formation en blocs de compétences</b> .....	5
<b>Fiche action n°1 - Identifier les personnes à impliquer dans le processus</b> .....	6
<b>Fiche action n°2 - Définir les métiers visés par le diplôme</b> .....	8
<b>Fiche action n°3 - Construire une base de données sur les profils d'emploi visés</b> .....	9
<b>Fiche action n°4 - Lister les principales activités</b> .....	10
<b>Fiche action n°5 - Définir pour chaque activité retenue les compétences mobilisées</b> .....	12
<b>Fiche action n°6 - Organiser les compétences en blocs</b> .....	14
<b>Fiche action n°7 - Articuler les blocs de compétences du parcours avec ceux de la mention</b> .....	16
<b>Fiche action n°8 - Identifier la contribution des enseignements à chaque bloc de compétences</b> .....	17
<b>Fiche action n°9 - Définir l'évaluation des compétences pour valider l'acquisition d'un bloc</b> .....	18
<b>Fiche action n°10 - Transcrire les blocs de compétences en actions de formation</b> .....	20
<b>Fiche action n°11 - Préciser les modes de certification liés à l'acquisition d'un bloc</b> .....	22
<b>Synthèse des fiches actions</b> .....	23
<b>PARTIE 2 : Préconisations de mise en œuvre dans la FTLV</b> .....	24
<b>Fiche préconisation n°1 – Identifier les blocs de compétences pour lesquels proposer une action de FC</b> .....	25
<b>Fiche préconisation n°2 - Définir les modalités de mise en œuvre des blocs dans le cadre de la FTLV</b> .....	26
<b>Fiche préconisation n°3 - Sourcer les candidats et communiquer sur la formation</b> .....	29
<b>Fiche préconisation n°4 - Anticiper le financement des formations et des demandeurs d'emploi</b> .....	32
<b>GLOSSAIRE</b> .....	34
<b>SIGLES UTILISÉS</b> .....	37
<b>LISTE DES FIGURES</b> .....	38
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	39

# 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 ainsi qu'aux 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. 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	<b>Identifier les personnes à impliquer dans le processus</b>
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	<p>➤ <b>Les partenaires au sein des établissements de l'enseignement supérieur</b></p> <p>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.</p> <p><b>Les référents pédagogiques :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• responsable de parcours type,</li><li>• responsable de mention,</li><li>• enseignant-e chercheur-euse,</li><li>• l'équipe pédagogique,</li><li>• etc.</li></ul> <p><b>Les référents compétences :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• ingénieur-e FTLV,</li><li>• ingénieur-e pédagogique,</li><li>• chargé-e d'orientation et d'insertion professionnelle,</li><li>• référent-e RNCP,</li><li>• etc.</li></ul> <p>➤ <b>Les partenaires extérieurs</b></p> <p>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.</p> <p>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, que les termes employés sont adéquats, et expriment de manière suffisamment claire et compréhensible les attendus de chacun.</p> <p><b>Les partenaires socio-économiques :</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• branches professionnelles, ordres professionnels ;</li><li>• groupement d'entreprises, pôle de compétitivité, cluster, etc. ;</li><li>• organisations professionnelles et interprofessionnelles (CPME, FRSEA, MEDEF, UDES, U2P) ;</li><li>• association de DRH (ANDRH, CMRH, GARF...) ;</li><li>• représentants de salariés de branches ou de l'interprofession (CFDT, CFE-CGT, CFTC, CGT, CGT-FO) ;</li><li>• OPCO de branches ou interprofessionnels ;</li></ul>

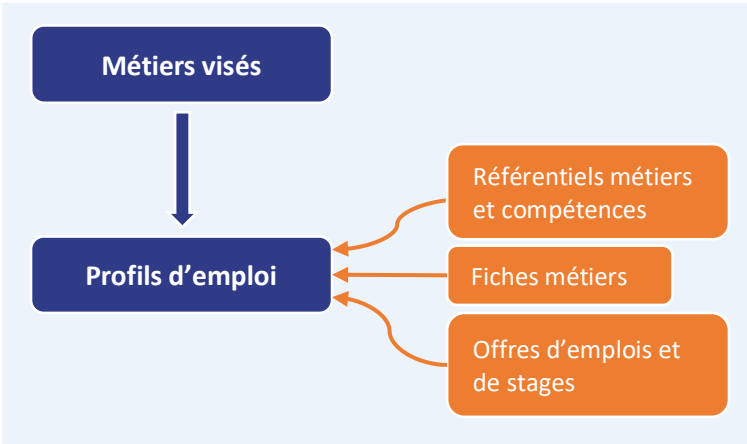
	<ul style="list-style-type: none"> <li>organismes consulaires (Chambre de commerce et d'industrie, Chambres de métiers et de l'artisanat, Chambre d'agriculture) ;</li> <li>Pôle Emploi, APEC, APECITA ;</li> <li>etc.</li> </ul>
Indicateur de réalisation	<p><b>Base de données des partenaires :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- référents compétences,</li> <li>- référents pédagogiques,</li> <li>- membres du conseil de perfectionnement,</li> <li>- référents pour les partenaires sociaux-économiques.</li> </ul>
Pour aller plus loin	<p><b>Les partenaires socio-économiques</b></p> <p>Les liens Internet listés ci-dessous ont pour but de faciliter la recherche des partenaires socio-économiques.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Liste des opérateurs de compétences (OPCO), avec pour chaque OPCO la liste des branches professionnelles associées : <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco">https://travail-emploi.gouv.fr/ministere/acteurs/partenaires/opco</a></li> <li>Liste des ordres professionnels (professions libérales) <a href="https://www.juritravail.com/Actualite/droit-affaires-societe-entreprendre/Id/279294">https://www.juritravail.com/Actualite/droit-affaires-societe-entreprendre/Id/279294</a> Liste des sites Internet des principaux ordres professionnels : <a href="https://www.lppl.fr/s-installer/formalites/s-inscrire-a-un-ordre-professionnel">https://www.lppl.fr/s-installer/formalites/s-inscrire-a-un-ordre-professionnel</a></li> <li>Coordonnées des organisations syndicales salariés, niveau national : <a href="https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/coordonnees-des-organisations-syndicales-de-salaries">https://travail-emploi.gouv.fr/dialogue-social/la-representativite-syndicale-et-patronale/article/coordonnees-des-organisations-syndicales-de-salaries</a></li> <li>Coordonnées des organismes consulaires dans la Région Occitanie : Les CCI (Chambres de Commerce et d'Industrie) d'Occitanie : <a href="https://www.occitanie.cci.fr/le-reseau-des-cci-0">https://www.occitanie.cci.fr/le-reseau-des-cci-0</a> Chambres de métiers et de l'artisanat : <a href="https://www.crma-occitanie.fr/fr/">https://www.crma-occitanie.fr/fr/</a> Chambres d'agriculture : <a href="https://occitanie.chambre-agriculture.fr/chambre-dagriculture/nous-contacter/vous-y-rendre/">https://occitanie.chambre-agriculture.fr/chambre-dagriculture/nous-contacter/vous-y-rendre/</a></li> <li>Organisations professionnelles interprofessionnelles : Equipe et contacts CPME Occitanie : <a href="https://www.cpmeoccitanie.fr/qui-sommes-nous/organisation/">https://www.cpmeoccitanie.fr/qui-sommes-nous/organisation/</a> Contacts FRSEA : <a href="https://www.fnsea.fr/carte/">https://www.fnsea.fr/carte/</a> Contacts régionaux MEDEF <a href="https://www.medefoccitanie.com/fr/page-statique/contact-12">https://www.medefoccitanie.com/fr/page-statique/contact-12</a> UDES : <a href="https://www.udes.fr/ludes-en-regions">https://www.udes.fr/ludes-en-regions</a> Réseau U2P Occitanie : <a href="https://occitanie.u2p-france.fr/notre-reseau-u2p-en-occitanie#overlay-context=notre-reseau-u2p-occitanie">https://occitanie.u2p-france.fr/notre-reseau-u2p-en-occitanie#overlay-context=notre-reseau-u2p-occitanie</a></li> </ul> <p><b>Un guide : partenariats avec les acteurs socio-économiques (MESRI octobre 2019)</b> <a href="https://services.dgesip.fr/fichiers/191104_Guide_Partenariats_Universites_monde_socio-eco.pdf">https://services.dgesip.fr/fichiers/191104_Guide_Partenariats_Universites_monde_socio-eco.pdf</a></p>

## Fiche action n°2

<b>Titre</b>	<b>Définir les métiers visés par le diplôme</b>
<b>Objectif</b>	Identifier les principaux débouchés professionnels de la formation afin d'établir une liste de métiers, ou familles de métier cibles.
<b>Contexte</b>	<p>Cette étape est importante, car c'est à partir des travaux menés lors de son déploiement que sont notamment déterminés :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les secteurs d'activité concernés, et donc le périmètre du travail,</li> <li>• les partenaires économiques à associer au travail,</li> <li>• les sources documentaires sur lesquelles s'appuie le travail.</li> </ul>
<b>Description de l'action</b>	<p>Les actions listées ci-dessous permettent d'identifier les principaux débouchés professionnels de la formation afin d'établir une liste de métiers cibles.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>S'appuyer sur les précédentes fiches RNCP</b>, sur lesquelles sont indiqués les codes ROME.</li> <li>• <b>Analyser les informations relatives aux débouchés de la formation</b> (enquêtes insertion réalisées par l'OVE ou les responsables de mention...).</li> <li>• <b>Échanger avec des professionnels du secteur</b> d'activité pour connaître leurs besoins en compétences, par exemple lors des conseils de perfectionnement.</li> </ul> <p>Se concentrer sur 2 ou 3 familles de métiers peut être suffisant pour appréhender les principales compétences auxquelles conduit le diplôme.</p> <p><b>Partir des métiers dans lesquels s'insèrent les étudiants diplômés</b> reste la meilleure base de travail.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     A[Fiches RNCP] --&gt; D[Métiers visés]     B[Débouchés de la formation] --&gt; D     C[Echanges avec les professionnels du secteur] --&gt; D             </pre> </div> <p style="text-align: center;"><i>Figure 1 - Définir les métiers visés</i></p>
<b>Indicateur de réalisation</b>	Liste des principaux métiers cibles de la formation : <b>référentiel métiers</b> (visés par la formation).
<b>Pour aller plus loin</b>	<p><b>Les codes ROME</b>          Pour télécharger l'arborescence de tous les codes ROME :  <a href="https://www.pole-emploi.org/opendata/repertoire-operationnel-des-meti.html?type=article">https://www.pole-emploi.org/opendata/repertoire-operationnel-des-meti.html?type=article</a></p> <p><b>Les fiches métiers</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pôle emploi :             <ul style="list-style-type: none"> <li>- effectuer une recherche : <a href="https://www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/le-rome-et-les-fiches-metiers.html">https://www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/le-rome-et-les-fiches-metiers.html</a></li> <li>- télécharger toutes les fiches métiers : <a href="https://www.pole-emploi.org/opendata/repertoire-operationnel-des-meti.html?type=article">https://www.pole-emploi.org/opendata/repertoire-operationnel-des-meti.html?type=article</a></li> </ul> </li> <li>• APEC : <a href="https://www.apec.fr/tous-nos-metiers.html">https://www.apec.fr/tous-nos-metiers.html</a></li> <li>• APECITA : <a href="https://www.apecita.com/filieres">https://www.apecita.com/filieres</a></li> <li>• CIDJ : <a href="https://www.cidj.com/metiers/metiers-par-secteur">https://www.cidj.com/metiers/metiers-par-secteur</a></li> <li>• Orientation pour tous : <a href="https://www.orientation-pour-tous.fr/">https://www.orientation-pour-tous.fr/</a></li> <li>• ONISEP : <a href="http://www.onisep.fr/Decouvrir-les-metiers">http://www.onisep.fr/Decouvrir-les-metiers</a></li> </ul>



## Fiche action n°3

<b>Titre</b>	<b>Construire une base de données sur les profils d'emploi visés</b>
<b>Objectif</b>	Définir les profils d'emploi visés par la formation : le type de formation, le niveau, etc., voire même le contenu de la formation.
<b>Contexte</b>	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.
<b>Description de l'action</b>	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fiches métiers</b> du code ROME (pôle emploi), de l'APEC, de l'APECITA.</li> <li>• <b>Référentiels métiers et/ou compétences</b> des branches, de groupement d'entreprises.</li> <li>• <b>Offres d'emplois et offres de stages</b>, et ce d'autant plus s'il s'agit de nouveaux métiers pour lesquels il n'existe pas encore de référentiel métier.</li> </ul> <p>Il est également recommandé de faire un état des lieux des autres formations existantes et des diplômes similaires.</p> <div style="text-align: center;">  </div> <p style="text-align: center;"><i>Figure 2 - Définir les profils d'emploi visés</i></p>
<b>Indicateur de réalisation</b>	<b>Base de données contenant les profils d'emplois</b> correspondant aux métiers cibles définis par l'action n°2.
<b>Pour aller plus loin</b>	<p><b>Les profils de poste</b></p> <p>On retrouve les profils de poste sur les fiches métiers et les offres d'emploi correspondantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fiches métier de Pôle emploi : <ul style="list-style-type: none"> <li>- effectuer une recherche : <a href="https://www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/le-rome-et-les-fiches-metiers.html">https://www.pole-emploi.fr/employeur/vos-recrutements/le-rome-et-les-fiches-metiers.html</a></li> <li>- télécharger toutes les fiches métiers : <a href="https://www.pole-emploi.org/opendata/repertoire-operationnel-des-meti.html?type=article">https://www.pole-emploi.org/opendata/repertoire-operationnel-des-meti.html?type=article</a></li> </ul> </li> <li>• Fiches métiers de l'APEC, avec offres d'emploi correspondantes : <a href="https://www.apec.fr/tous-nos-metiers.html">https://www.apec.fr/tous-nos-metiers.html</a></li> <li>• Fiches métiers de l'APECITA, avec offres d'emploi correspondantes : <a href="https://www.apecita.com/filieres">https://www.apecita.com/filieres</a></li> <li>• Fiches métiers du CIDJ : <a href="https://www.cidj.com/metiers/metiers-par-secteur">https://www.cidj.com/metiers/metiers-par-secteur</a></li> <li>• Fiches métiers d'Orientation pour tous : <a href="https://www.orientation-pour-tous.fr/">https://www.orientation-pour-tous.fr/</a></li> <li>• Fiches métiers de l'ONISEP : <a href="http://www.onisep.fr/Decouvrir-les-metiers">http://www.onisep.fr/Decouvrir-les-metiers</a></li> </ul>

## Fiche action n°4

Titre	<b>Lister les principales activités</b>
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	<p>➤ <b>Etape 1 - Elaborer un référentiel d'activités pour chaque métier visé</b></p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les connaissances des activités confiées aux étudiants et diplômés,</li> <li>• les fiches métiers (du code ROME, de l'APEC, ou encore celles issues des référentiels d'activités construits par les branches professionnelles),</li> <li>• les descriptifs des offres d'emploi ou de stage,</li> <li>• etc.</li> </ul> <p>Ce référentiel d'activités peut se construire en deux temps :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Extraire les activités des documents sélectionnés.</li> <li>2. Regrouper les activités par type, ou thématique.</li> </ol> <div style="text-align: center; margin: 20px 0;"> </div> <p><i>Figure 3 - Lister les principales activités</i></p> <p>➤ <b>Etape 2 - Faire valider le référentiel par les partenaires socio-économiques</b></p> <p>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.</p>
Indicateur de réalisation	<b>Référentiel d'activités</b> 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/Referentiels_certifications_professionnelles_licences_generales.pdf)

## Fiche action n°5

Titre	<b>Définir pour chaque activité retenue les compétences mobilisées</b>
Objectif	Associer à chaque activité repérée les compétences mises en œuvre.
Contexte	C'est peut-être l'étape la plus difficile qui s'appuie sur les étapes précédentes afin de définir les compétences qu'il faudra organiser en blocs.
Description de l'action	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Repérer et mettre en évidence les compétences transversales.</li> <li>• Se limiter à <b>un nombre « raisonnable » de compétences.</b></li> <li>• Etre clair, précis, concis et exhaustif.</li> <li>• Harmoniser la formulation et l'adapter au niveau du diplôme (le niveau d'exigence attendu qui n'est pas le même pour un diplômé de licence et un autre de master, même si la compétence visée est la même).</li> <li>• Associer et faire valider par l'équipe pédagogique et des regards extérieurs (anciens diplômés, experts du domaine et partenaires socio-économiques).</li> </ul> <p> <span style="color: blue;">i</span> Formaliser essentiellement les <b>compétences visées en sortie du diplôme.</b>  <span style="color: blue;">i</span> Penser à contextualiser les compétences, être trop général peut rendre la compétence peu compréhensible pour l'utilisateur.  <span style="color: blue;">i</span> Une même compétence peut se retrouver dans plusieurs activités.         </p> <div style="text-align: center; margin: 10px 0;"> </div> <p><i>Figure 4 - Définir les compétences mobilisées</i></p>
Indicateur de réalisation	<b>Référentiel de compétences</b> (pour chaque activité définie par l'action n°4).
Pour aller plus loin	<p>Extrait de la « Note sur les référentiels d'activités, de compétences et d'évaluation » de France Compétences, du 17 juin 2019 :</p> <p><b>« 2.3 Méthodologie d'aide à la rédaction des compétences.</b></p> <p>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.</p>

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](https://services.dgesip.fr/fichiers/2019/Referentiels_certifications_professionnelles_licences_generales.pdf)

## Fiche action n°6

Titre	<b>Organiser les compétences en blocs</b>
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	<p>➤ <b>Étape 1 - Regrouper les compétences afin d'obtenir un bloc cohérent</b></p> <p>Un bloc de compétences correspondant à un ensemble homogène et cohérent de compétences, il convient donc <b>d'assembler de manière cohérente les compétences</b> définies par l'action n°5 afin de répondre à une activité professionnelle. Un bloc de compétences doit <b>permettre l'exercice autonome d'une activité professionnelle</b>.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     subgraph Principales_activités         A1[Activité 1]         A2[Activité 2]         A3[Activité 3]     end     subgraph Compétences         C11[Compétence 1-1]         C12[Compétence 1-2]         C13[Compétence 1-3]         C21[Compétence 2-1]         C22[Compétence 2-2]         C23[Compétence 2-3]         C31[Compétence 3-1]         C32[Compétence 3-2]         Dots[...]     end     subgraph Blocs_de_compétences         B1[Bloc de compétences A]         B2[Bloc de compétences B]         B3[Bloc de compétences C]     end     A1 -.-&gt; C11     A1 -.-&gt; C12     A1 -.-&gt; C13     A2 -.-&gt; C21     A2 -.-&gt; C22     A2 -.-&gt; C23     A3 -.-&gt; C31     A3 -.-&gt; C32     C11 --&gt; B1     C12 --&gt; B1     C13 --&gt; B1     C21 --&gt; B2     C22 --&gt; B2     C23 --&gt; B2     C31 --&gt; B3     C32 --&gt; B3             </pre> </div>
	<p><i>Figure 5 - Organiser les compétences en bloc</i></p>
	<p><b>i</b> 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 :</p> <p>« 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. »</p>
	<p>➤ <b>Étape 2 : Intituler les blocs de compétences</b></p> <p>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.</p>

	<p>La note relative aux blocs de compétences, rédigée par France compétences (24 septembre 2019) précise les points suivants :</p> <p><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></p>
Indicateur de réalisation	<p><b>Intitulé du ou des blocs de compétences</b>, avec pour chaque bloc la liste des compétences à acquérir.</p>
Pour aller plus loin	<p><b>Deux documents d'accompagnement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• « Note relative aux blocs de compétences » de France Compétences, du 24 septembre 2019 <a href="https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2019/12/note-bloc-de-compe%CC%81tences-version-au-24092019-003.pdf">https://www.francecompetences.fr/app/uploads/2019/12/note-bloc-de-compe%CC%81tences-version-au-24092019-003.pdf</a></li> <li>• « 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. <a href="https://services.dgesip.fr/fichiers/20190628_FAQ_BLOCS_valide_cab.pdf">https://services.dgesip.fr/fichiers/20190628_FAQ_BLOCS_valide_cab.pdf</a></li> </ul>

## Fiche action n°7

Titre	<b>Articuler les blocs de compétences du parcours avec ceux de la mention</b>
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	<p><b>Les fiches nationales, au niveau de la mention, présentent les acquisitions génériques et les blocs de compétences</b> (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 pouvoir 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.</p> <p>Il est conseillé de <b>rattacher le bloc de compétences défini dans le cadre du parcours, au bloc issu de la mention dont il se rapproche le plus.</b></p>
Indicateur de réalisation	<b>Nom et numéro du bloc de compétences issu de la mention</b> correspondant le plus à chacun des blocs de compétences définis au cours de l'action n°6.
Pour aller plus loin	<p><b>Les numéros des blocs de compétences des fiches nationales</b> 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.</p> <p><b>Pour toute question sur ce point</b>, veuillez consulter le référent impliqué dans l'approche compétences de votre établissement (référents RNCP et/ou compétences...).</p> <p><b>Plus de précisions sur le lien entre les blocs de compétences niveau mention et niveau parcours dans ce document :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>« 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. <a href="https://services.dgesip.fr/fichiers/20190628_FAQ_BLOCS_valide_cab.pdf">https://services.dgesip.fr/fichiers/20190628_FAQ_BLOCS_valide_cab.pdf</a></li> </ul>



## Fiche action n°8

<b>Titre</b>	<b>Identifier la contribution des enseignements à chaque bloc de compétences</b>																																																																
<b>Objectif</b>	Repérer dans la maquette existante les enseignements (UE, ECUE...) qui participent de manière significative à chaque bloc de compétences.																																																																
<b>Contexte</b>	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.																																																																
<b>Description de l'action</b>	<p>Il est important de préciser ici qu'un <b>bloc de compétences ne correspond pas nécessairement aujourd'hui à une Unité d'Enseignement (UE)</b>. 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.</p> <p>Afin de <b>faire le lien entre blocs de compétences et enseignements</b>, 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.</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr style="background-color: #1a3d54; color: white;"> <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> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3" style="background-color: #1a3d54; color: white;">Bloc de compétences A</td> <td style="background-color: #1a3d54; color: white;">Compétence A1</td> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #1a3d54; color: white;">Compétence A2</td> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #1a3d54; color: white;">...</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="background-color: #1a3d54; color: white;">Bloc de compétences B</td> <td style="background-color: #1a3d54; color: white;">Compétence B1</td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #1a3d54; color: white;">Compétence B2</td> <td>X</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #1a3d54; color: white;">Compétence B3</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td rowspan="3" style="background-color: #1a3d54; color: white;">Bloc de compétences C</td> <td style="background-color: #1a3d54; color: white;">Compétence C1</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> </tr> <tr> <td style="background-color: #1a3d54; color: white;">Compétence C2</td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="background-color: #1a3d54; color: white;">...</td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table> <p style="text-align: center;"><i>Figure 6 - Exemples de tableaux croisés UE / blocs de compétences</i></p> <p>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 <b>les contributions les plus significatives</b> à l'acquisition d'un bloc.</p>			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																																																													
	...																																																																
<b>Indicateur de réalisation</b>	<b>Liste des UE (ou ECUE)</b> participant significativement à l'acquisition de chaque bloc de compétences.																																																																
<b>Pour aller plus loin</b>	<p><b>Séminaire du MESRI</b> 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 »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- vidéo : <a href="https://www.youtube.com/watch?v=hUXLruQC-UA">https://www.youtube.com/watch?v=hUXLruQC-UA</a></li> <li>- supports : <a href="https://services.dgesip.fr/T343/S794/reforme_de_la_formation_professionnelle">https://services.dgesip.fr/T343/S794/reforme_de_la_formation_professionnelle</a></li> </ul>																																																																

## Fiche action n°9

Titre	<b>Définir l'évaluation des compétences pour valider l'acquisition d'un bloc</b>
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	<p>Par définition, un bloc de compétences est composé de plusieurs compétences, qui peuvent être associées à plusieurs enseignements. <b>L'équipe pédagogique doit donc définir collectivement les outils et la méthodologie qui lui permettent de valider l'ensemble d'un bloc.</b> Elle doit également se mettre d'accord sur le niveau d'exigences attendu.</p> <p><b>La conception de l'évaluation (critères et modalités) doit avoir lieu dès que les compétences ont été identifiées</b>, 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 <b>les blocs de compétences permettent de mener à bien une activité professionnelle</b>, ce qui doit être pris en compte dans l'évaluation.</p> <p>➤ <b>Les critères d'évaluation</b></p> <p>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.</p> <p>➤ <b>Les modalités d'évaluation</b></p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• étude de cas,</li><li>• dossier/rapport,</li><li>• projet tutoré,</li><li>• mise en situation,</li><li>• travaux pratiques,</li><li>• rédaction de cahier des charges,</li><li>• stage...</li></ul> <p>Les modalités d'évaluations doivent être cohérentes avec le niveau attendu de maîtrise des compétences.</p> <p>Les évaluations peuvent être continues ou sommatives, et peuvent avoir lieu pendant la formation ou ultérieurement (dans un délai raisonnable).</p>

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](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	<b>Transcrire les blocs de compétences en actions de formation</b>
Objectif	Détailler l'architecture de l'action de formation à mettre en place pour chaque bloc de compétences.
Description de l'action	<p>L'architecture de l'action de formation peut être formalisée dans un <b>tableau de synthèse</b> (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) :</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. L'intitulé du bloc de compétences</li><li>2. Les compétences visées par chaque bloc de compétences</li><li>3. Les critères et les modalités d'évaluations</li><li>4. Les prérequis</li><li>5. Les modalités pédagogiques</li><li>6. La durée de la formation</li><li>7. Les ECTS correspondants</li><li>8. L'intitulé du diplôme</li><li>9. Le lien avec les UE</li></ol> <p>Ce travail autour des blocs de compétences peut se combiner avec l'approche par compétences (APC) et l'approche programme, ces démarches étant complémentaires.</p> <p>➤ <b>1. L'intitulé du bloc de compétences</b></p> <p>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.</p> <p>➤ <b>2. Les compétences visées par chaque bloc de compétences</b></p> <p>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).</p> <p>➤ <b>3. Les critères et les modalités d'évaluations</b> → Se rapporter à la fiche action n° 9.</p> <p>➤ <b>4. Les prérequis</b></p> <p>C'est un point essentiel au bon déroulement d'une formation. <b>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.</b></p> <p>Les prérequis peuvent-être composés d'un ou plusieurs de ces éléments :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• un diplôme ou un niveau d'études (général ou dans un domaine particulier à préciser),</li><li>• une expérience professionnelle avérée (avec une durée minimum d'exercice),</li><li>• un niveau de maîtrise d'une langue étrangère (niveau CECRL),</li><li>• un autre bloc de compétences (dans le cas d'une formation composée de plusieurs blocs où serait fixé un ordre d'obtention des blocs),</li><li>• des compétences ou connaissances précises.</li></ul> <p>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.</p>

## ➤ 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. Escrig, 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	<b>Préciser les modes de certification liés à l'acquisition d'un bloc</b>
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	<p>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.</p> <p style="margin-left: 20px;">➤ <b>L'attestation d'acquisition de blocs de compétences</b></p> <p>En cas de réussite aux évaluations, <b>une attestation d'acquisition ou de validation d'un bloc de compétences est systématiquement remise au stagiaire.</b> L'open badge peut être un moyen supplémentaire de certifier l'acquisition d'un bloc de compétences.</p> <p style="margin-left: 20px;">➤ <b>L'obtention d'un DU, DE ou CU</b></p> <p>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.</p> <p style="margin-left: 20px;">➤ <b>L'obtention du diplôme dont sont issus les blocs de compétences</b></p> <p>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 :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 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...).</li> <li>• 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).</li> </ul>
Indicateur de réalisation	<b>Modalités de certification</b> correspondant à chaque bloc de compétences.
Pour aller plus loin	<b>En savoir plus sur l'Open Badge</b> : <a href="https://openbadges.info/">https://openbadges.info/</a>

# 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).

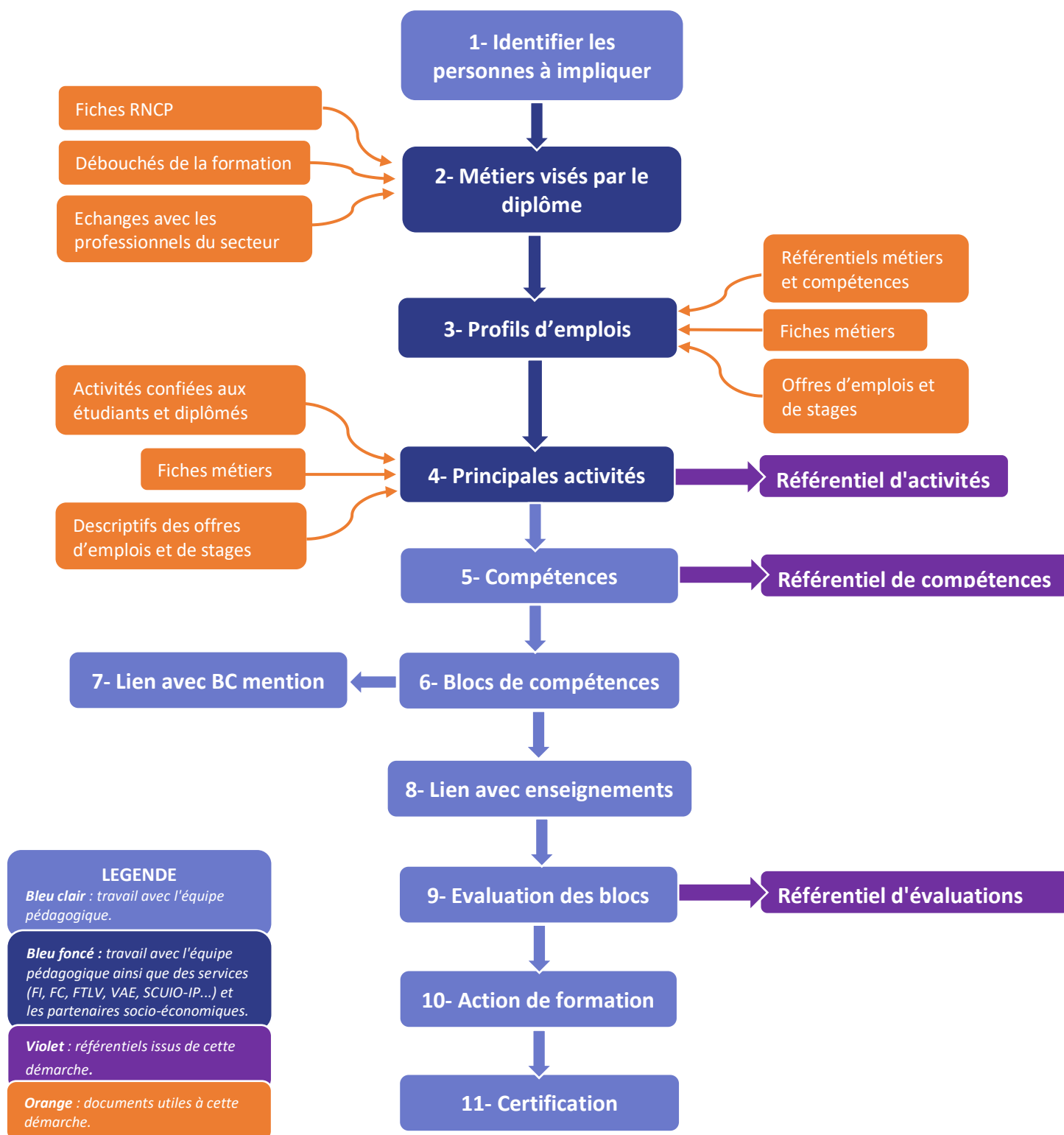


Figure 9 - Schéma récapitulatif de la transformation de l'offre de formation en bloc de compétences dans la FTLV

## PARTIE 2 :

### Préconisations de mise en œuvre dans la FTLV

*Cette partie est basée sur les expériences menées par les établissements d'enseignement supérieur d'Occitanie dans le cadre de la mise en œuvre de Blocs de compétences destinés à la FTLV.*



## Préconisation n°1

Titre	<b>Identifier les blocs de compétences pour lesquels proposer une action de formation continue.</b>
Objectif	Identifier un ou plusieurs blocs de compétences ayant un intérêt pour les territoires : sécurisation des parcours professionnels, montée en compétences, développement de l'employabilité, besoins du marché du travail, etc. et pour lesquels il est possible de proposer une offre de formation.
Contexte	La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 rend obligatoire la structuration des certifications enregistrées au RCNP en blocs de compétences.  Il convient de déterminer ici le ou les blocs pour lesquels proposer une action de formation continue.
Description de l'action	<p>➤ <b>1. Identifier les besoins sur le territoire</b></p> <p>Le choix du bloc de compétences pour lequel proposer une action de formation continue dépend des <b>besoins du marché du travail sur un territoire identifié</b> et de l'impact de l'action de formation en matière d'accès ou de retour à l'emploi.</p> <p>Cette identification des besoins peut se faire :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• soit à partir des besoins identifiés par les établissements. Le plus pertinent reste de <b>croiser les avis des différents acteurs</b>, par exemple à l'occasion des conseils de perfectionnement sectoriel, qui réunissent les représentants de l'enseignement supérieur, les acteurs du monde socio-économique et institutionnels concernés par un même secteur d'activité.</li> <li>• soit à partir des besoins identifiés par les partenaires socio-économiques ou institutionnels, afin, notamment, d'accompagner les métiers en forte évolution et/ou émergents (<i>Ex. valider l'intérêt des blocs à promouvoir auprès des entreprises à travers une enquête d'opportunité</i>).</li> </ul> <p>En Région Occitanie, le <b>dispositif de formation professionnelle continue dans l'enseignement supérieur ForPro Sup</b> liste les formations identifiées comme menant à l'emploi. Ce dispositif permet notamment le financement de parcours de formation par la Région (voir fiche préconisation n°4). Le fait qu'un bloc de compétences soit issu d'une formation inscrite à ForPro Sup peut constituer ainsi un premier niveau d'indication de son intérêt pour le retour à l'emploi.</p> <p>➤ <b>2. Les formations à privilégier</b></p> <p>La mise œuvre de blocs de compétences pour la FTLV trouve particulièrement sa place dans les types de formation suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• les formations professionnalisantes,</li> <li>• les formations fréquemment demandées dans le cadre de la VAE,</li> <li>• les diplômes pour lesquels des formations ponctuelles et/ou des mises à jour sont proposées (nouveaux outils numériques, évolution de la réglementation, évolution des métiers visés par le diplôme, métiers émergents ...).</li> </ul> <p>➤ <b>3. Prendre en compte l'accès à la diplomation</b></p> <p>Il convient de ne pas perdre de vue la possibilité <b>d'accéder à la diplomation</b>. En effet, les blocs de compétences étant issus de formations diplômantes, leur validation doit permettre l'accès au diplôme dont ils sont issus, notamment via la VAE.</p>
Indicateur de réalisation	<b>Intitulé du bloc de compétences</b> avec justification de sa plus-value pour le marché du travail.

## Préconisation n°2

Titre	<b>Définir les modalités de mise en œuvre des blocs dans le cadre de la FTLV.</b>
Objectif	Organiser des formations qui répondent aux besoins et aux spécificités de la FTLV, notamment du public visé.
Contexte	<p>Les blocs de compétences sont désormais retranscrits en actions de formation (se reporter à la fiche action n°10 du <i>Guide Transformation de l'offre de formation tout au long de la vie</i>).</p> <p>Il s'agit maintenant de définir précisément les apprenants à cibler et les modalités d'organisation les plus adaptées, pour réussir les objectifs de la formation définis par l'équipe pédagogique en matière d'acquisition/montée de compétences.</p>
Description de l'action	<p>➤ <b>Le public cible :</b></p> <p>Il convient tout d'abord de se demander à qui s'adresse précisément le bloc. A titre d'exemples plusieurs formulations sont possibles et ne sont ni exclusives, ni exhaustives :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Personne ayant des bases en ... / des solides compétences en ...</b> : ce genre de formulation nécessite de définir les notions de « bases » et de « solides compétences » par un niveau de formation minimum exigé ou de d'expérience professionnelle (<i>exemple : collaborateur ayant des bases en comptabilité [bac+2 comptabilité ou 5 ans d'expérience en comptabilité] ; Personne ayant déjà acquis des solides compétences dans le domaine du numérique [bac+ 5 informatique, télécom et réseaux... ou bac+4 avec 3 ans d'expérience dans le milieu industriel]</i>)</li><li>• <b>Personne titulaire d'un niveau... / du diplôme ...</b> : dans ce cadre il convient de réfléchir comment peut être compensée l'exigence du niveau par, par exemple, un nombre d'années d'expérience, une évaluation pré-formative qui peut s'accompagner d'une proposition de mise à niveau ou de préconisations complémentaires, etc. (<i>exemple : personne titulaire d'un bac avec un à deux ans d'expérience professionnelle dans l'accompagnement social</i>)</li><li>• <b>Personne en charge de... / ayant une expérience dans ...</b> : la définition de la tâche, de la fonction est alors centrale car c'est elle qui va définir le socle sur lequel va s'appuyer le développement de la nouvelle compétence à acquérir. (<i>Exemple : personne ayant une expérience dans le secteur du commerce ou du tourisme</i>)</li><li>• <b>Professionnel de.... / métier de ...</b> : ce type de formulation est à privilégier dans le cadre de l'acquisition d'une compétence précise, de type expertise ou spécialisation (<i>exemple : assistant ou gestionnaire exerçant dans un TPE ; commerciaux désirant développer des compétences en marketing.</i>)</li></ul> <p>Dans tous les cas, il faut vérifier que la formulation choisie soit :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Suffisamment délimitée pour savoir auprès de qui communiquer lors du sourcing,</li><li>• Suffisamment ouverte pour ne pas avoir restreint le bloc à une action de niche.</li></ul> <p><b>Attention</b> : Si des prérequis académiques sont nécessaires (voir fiche 10, Partie I), dans le cadre de la FTLV, il faut toujours s'interroger sur comment ouvrir la formation aux autodidactes ou à des diplômés de longue date. La solution peut être de déterminer une durée d'expérience professionnelle, organiser des entretiens, etc.</p> <p>➤ <b>2. Le type de session : 2 possibilités.</b></p>

- **La session est intégrée à la formation initiale** : dans ce cadre, les publics de formation initiale et de formation continue sont réunis.  
**Les avantages** de ce choix sont l'enrichissement mutuel des publics, l'absence d'organisation pédagogique spécifique, la réduction des coûts et la possibilité d'ouvrir des sessions dès la première inscription, ... Un nombre maximum de stagiaires à accueillir peut également être défini, afin de respecter les capacités totales d'accueil.  
**Par contre**, si l'action de formation est répartie sur toute la semaine, il sera impossible de mobiliser les salariés et elle peut s'avérer compliquée à mettre en œuvre pour des demandeurs d'emploi. Par ailleurs, une formation organisée en journées ou demi-journées (voir fiche 10, Partie I) mais trop étalée dans l'année peut aussi être en frein, notamment pour les demandeurs d'emploi (voir conditions de radiation)
- **La session est spécifique** : dans ce cadre, la formation est dispensée à un groupe composé uniquement de stagiaires en formation continue.  
**Les avantages** : ce choix permet de prendre en compte les particularités du public FTLV et de lui apporter une réponse sur mesure. Il sera dès lors possible de proposer un calendrier resserré, en adéquation avec la spécificité du public.  
**Cependant** cela oblige à constituer une équipe pédagogique dédiée sur toute la durée de l'action. Le nombre minimum des stagiaires en dessous duquel la formation ne peut pas être organisée est également un élément à définir. Un nombre maximum peut également être fixé pour des raisons pédagogiques.

Attention : On peut considérer que répartir 100 heures de formation sur 2 mois rend la formation plus accessible à un stagiaire FTLV que répartir 100 heures de formation sur 9 mois.

➤ **3. Les modalités pédagogiques** : En présentiel ou à distance ? En journée ou le soir ?

Dans le cas de la FTLV, et en particulier lorsqu'on s'adresse à des demandeurs d'emploi, le format à distance peut avoir l'avantage de rendre la formation accessible à un plus grand nombre de personnes, en dépassant les contraintes géographiques.

- **100 % présentiel** : Le lieu de formation devient une donnée essentielle, en particulier pour les demandeurs d'emploi souvent avec une mobilité géographique limitée (vie familiale et personnelle, etc.).
- **100 % à distance** : Il est important de se renseigner auprès des financeurs potentiels pour savoir si ces derniers n'imposent pas une ou plusieurs journées de regroupement. Par ailleurs ces temps collectifs peuvent également constituer des moments pédagogiques forts.
- **Cours en journée ou cours du soir ?** Les cours en journée semblent convenir d'avantage aux demandeurs d'emploi. Les cours du soir s'adaptent mieux aux personnes ayant une activité professionnelle car ils permettent de gérer les cours et les impératifs professionnels et évitent les négociations avec l'employeur pour organiser le suivi de la formation. L'inconvénient de cette option est que le temps de travail personnel s'ajoute au temps de travail, ce qui peut constituer un frein important.

Attention : Il est important de se poser en amont des questions tels que le type de public, son niveau, le matériel de connexion utilisé, les possibilités et la qualité de connexion, les contraintes matérielles de la formation (manipulations labo, TP, etc. )...

La modalité pédagogique du bloc de compétences doit être autant en adéquation avec la thématique enseignée qu'avec le public ciblé.

➤ **4. Calendrier** : Il est recommandé de prendre en compte :

- Les contraintes du secteur d'activité.
- La formulation : dans la mesure de possible, il convient d'éviter des formulations vagues du type « date sur demande », « à la demande », ou des périodes de formations trop larges. En effet, ce genre d'information rend difficile la prescription de formation pour les demandeurs d'emploi par Pôle emploi ou par tout autre conseiller CEP, complexifie l'intégration de la formation dans le développement de compétences des entreprises ou encore l'achat individuel de formation dans le cadre du CPF. Il ne faut pas oublier qu'il est toujours possible de repousser une date de démarrage de formation si le nombre d'inscription minimale n'est pas atteint.
- Cadre spécifique de la plateforme « mon compte formation », pour les formations finançables par le CPF : Il est recommandé de mettre une date indicative de début et de fin, ouverte à la candidature. Une fois la liste des participants arrêtée, une confirmation de la date d'ouverture de la session de formation peut être envoyée aux candidat retenus.

Indicateur de réalisation

**Proposition de tableau synthétisant l'organisation de l'action de formation continue** correspondant au(x) bloc(s) de compétences proposé(s) :

<b>Bloc de compétences</b>	
Contact ESR	
Contact Pôle emploi	
<b>Intitulé du parcours</b>	
<b>Formation d'origine</b>	
<b>RNCP</b>	
<b>Public</b>	
<b>Public cible de la formation</b>	
<b>Code(s) ROME du public cible</b>	
<b>Prérequis</b>	
<b>Formation</b>	
<b>Durée</b>	
<b>Type de session</b>	
<b>Date de session</b>	
<b>Lieu de formation</b>	
<b>Modalité pédagogique</b>	
<b>Modalité d'inscription / sélection</b>	
<b>Nombre de places ForPro Sup</b>	
<b>Emploi visé</b>	
<b>Code(s) ROME de l'emploi visé</b>	
<b>Compétences du bloc</b>	

Figure 10 – Exemple de tableau de synthèse de l'organisation de l'action de formation

## Préconisation n°3

Titre	<b>Sourcer les candidats et communiquer sur la formation.</b>
Objectif	Identifier et mettre en œuvre les moyens de communication et de sourcing nécessaires à la recherche de candidats.
Contexte	Les formations sont maintenant prêtes à être dispensées. Le public visé, ainsi que les prescripteurs de formations, doivent être informés de l'existence et de la spécificité des blocs de compétences proposés.
Description de l'action	<p>➤ <b>Les principaux canaux de communication</b></p> <p>La communication sur les blocs de compétences est proche de celle réalisée pour une formation classique.</p> <p>Le type de communication dépend du public visé. Les canaux identifiés dans l'expérimentation Innov'emploi sont listés ci-dessous, sans ordre d'importance et ne sont surtout pas exhaustifs.</p> <p>Communication auprès du grand public :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Site Internet de l'établissement concerné, de la COMUE,</li><li>• RRSS institutionnels de l'établissement concerné, réseaux sociaux,</li><li>• Réseaux d'anciens stagiaires, réseaux des enseignants,</li><li>• Salons et événements dédiés à la formation, comme les salons TAF (Travail-Avenir-Formation) en Occitanie ou les forums d'apprentissage de vos établissements,</li><li>• Canaux de communication des structures partenaires (Pôle emploi, Apec...)</li><li>• Presse, médias</li><li>• Mailing,</li><li>• ....</li></ul> <p>Communication auprès des prescripteurs de formation :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Présentation lors des rencontres entre acteurs (COPASS mis en place sur la région Occitanie, par exemple),</li><li>• Articles dans la presse spécialisée ou via les réseaux sociaux,</li><li>• Diffusion d'un catalogue numérique de formation (toutes formations continues dont les blocs de compétences),</li><li>• .....</li></ul> <p>Communication auprès des partenaires socio-économiques et institutionnels :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Présentation lors des conseils de perfectionnement de mention ou sectoriel,</li><li>• Séminaire dédié,</li><li>• .....</li></ul> <p>Différents supports sont à prévoir :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Diaporama de présentation,</li><li>• Plaquettes, affiches, flyers, pages Internet,</li><li>• Articles ou communiqués de presse,</li><li>• ...</li></ul>

Il est important d'informer le grand public sur les principales caractéristiques des blocs de compétences (notion peu connue du grand public).

Pour les demandeurs d'emploi et les salariés, une communication en direction de prescripteurs (Pôle Emploi, Apec, Mission Locale, Opco, Entreprises, ...) doit être réalisée afin d'optimiser le travail de sourcing et de positionnement de stagiaires.

➤ **Le sourcing avec Pôle emploi pour les demandeurs d'emploi**

Pôle emploi est un acteur incontournable pour le sourcing des demandeurs d'emploi.

Dans le cadre de l'expérimentation régionale Innov'emploi menée sur les blocs de compétences dans l'enseignement supérieur en Occitanie, deux types de communication ont été définis : une communication générale et une communication spécifique.

- **La communication générale** concerne les chargés de mission formation de Pôle emploi. Ces derniers sont informés des blocs de compétences proposées par l'enseignement supérieur.
- **La communication spécifique**, les services formation continue des établissements entrent en relation directe avec le ou les conseillers formation de Pôle emploi identifiés en fonction du secteur professionnel et/ou du secteur géographique de la formation.

**Les éléments** suivants ont été identifiés comme **nécessaires à la communication** avec Pôle emploi afin d'optimiser les travaux de sourcing :

- Coordonnées du/des contacts de l'établissement qui propose la formation
- Intitulé du bloc de compétences,
- Intitulé de la formation d'origine et n° RNCP (dans la mesure du possible, indiquer également la référence RNCP du bloc),
- Le public ciblé par la formation, en indiquant également le.s code.s Rome
- Les prérequis (quand il n'y en a pas, l'indiquer)
- La durée de la formation,
- Le type de session,
- Les dates et lieux,
- Les modalités pédagogiques,
- Les modalités d'inscription / de sélection,
- Le nombre de places disponibles,
- Le coût de la formation et les financements identifiés,
- Le.s code.s Rome de l'emploi visé,
- Le descriptif des compétences du bloc.

Un tableau contenant ces informations peut servir de base de travail avec Pôle emploi.

Il peut être doublé d'un document de communication à destination des prescripteurs de formation ainsi que des actions d'information adressées aux demandeurs d'emploi. Les codes Rome, le nombre de places et le type de session ne sont pas nécessaires dans ces types de documents de diffusion.

On peut ajouter ou détailler les informations suivantes :

- Les objectifs du bloc de compétence,
- Les débouchés et la plus-value des compétences en terme d'accès ou de retour à l'emploi,
- Le programme de la formation.

D'autres acteurs que Pôle emploi peuvent être sollicités selon les blocs de compétences, comme l'APEC ou les missions locales.

## ➤ La communication auprès d'un public salarié

Pour la lisibilité de l'offre des blocs de compétences et faciliter leur accessibilité aux salariés, il est important de :

- Donner un nom simple et pertinent aux blocs pour qu'ils soient facilement repérables et compréhensibles,
- Rendre visibles les référencement RNCP (numéro de la formation, numéro du bloc),
- Rendre visible l'offre sur une rubrique dédiée, par exemple en lien avec le site ou les pages web spécialisées dans l'offre de formation continue de votre établissement,
- Développer une stratégie de communication via emailing, forums, plaquettes, listes de diffusion, réseaux établissements d'enseignement supérieur, réseaux d'entreprises afin de faire connaître votre offre des blocs,
- Associer les responsables des blocs de compétences dans la promotion de l'offre : par exemple lors des échanges avec les entreprises (diffusion auprès des intervenants industriels extérieurs...).

Capitaliser sur les bases de données des enquêtes de suivi et d'insertion des stagiaires afin de communiquer de manière ciblée auprès des employeurs (entreprises, etc.)

Indicateur de réalisation

**Elaboration d'un plan de communication.**  
**Création et diffusion de supports de communication.**  
**Nombre de visites des sites web institutionnels.**

## Préconisation n°4

Titre	<b>Anticiper le financement des formations et des demandeurs d'emploi.</b>
Objectif	Permettre l'éligibilité de la formation aux dispositifs de financement et de rémunération pour les demandeurs d'emplois.
Contexte	Dans la FTLV, le coût de la formation peut être pris en charge totalement ou partiellement, selon les situations. Il est donc nécessaire de prévoir en amont la possibilité pour les stagiaires de bénéficier de cette possibilité. En outre, les demandeurs d'emploi peuvent également bénéficier, sous certaines conditions, d'une rémunération.
Description de l'action	<p>➤ <b>La tarification des blocs de compétences</b></p> <p>La tarification des sessions est décidée par les établissements qui dispensent la formation. Elle est votée par le conseil d'administration et le tarif peut être ajusté selon le public. La tarification se fait notamment en fonction :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Du volume horaire,</li><li>• Des modalités pédagogiques (présentiel, FOAD...),</li><li>• De la mobilisation de matériel pédagogique particulier,</li><li>• De l'étude des formations pouvant être concurrentes,</li><li>• etc.</li></ul> <p>Les demandeurs d'emplois peuvent bénéficier d'une prise en charge des frais pédagogiques.</p> <p>Des frais annexes peuvent également leur être demandés.</p> <p>➤ <b>Le financement des formations pour les demandeurs d'emploi</b></p> <p>Parmi les dispositifs existants, on peut citer :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• La prise en charge des frais pédagogiques par la Région, comme c'est le cas en Occitanie via le dispositif ForPro Sup,</li><li>• La mobilisation du compte personnel de formation (CPF),</li><li>• L'aide individuelle à la formation (AIF),</li><li>• Le financement personnel.</li></ul> <p><b>La prise en charge des frais pédagogiques par la Région Occitanie via ForPro Sup</b></p> <p>Les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi peuvent bénéficier d'une prise en charge des frais pédagogiques par la Région Occitanie, dans la limite des places disponibles et sous les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Être sorti du système de formation initiale sous statut scolaire ou universitaire depuis plus de deux ans à la date d'entrée en formation,</li><li>• Avoir son projet validé par le conseiller Pôle emploi.</li></ul> <p>Cette aide concerne uniquement les blocs de compétences inscrits au programme ForPro Sup. L'inscription d'un bloc de compétences à ForPro Sup est conditionnée par l'inscription de la formation dont il est issu à ForPro Sup.</p> <p><b>La mobilisation du CPF</b></p> <p>Le CPF permet à tout salarié d'acquérir des droits à la formation professionnelle et de les utiliser quand il le souhaite, même en tant que demandeur d'emploi. Toutes les formations conduisant à des certifications enregistrées au registre national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (RS) sont éligibles au CPF. Les blocs de compétences inscrits en tant que tels dans les certifications enregistrées au RNCP sont également éligibles au CPF.</p>



Afin de rendre la formation d'un bloc de compétences mobilisable avec le CPF, il faut l'enregistrer via l'espace des organismes de formation EDOF du CPF. Des guides complets sont disponibles pour accompagner ces démarches.

Si le CPF ne couvre pas la totalité du coût de la formation, des abondements complémentaires sont possibles par Pôle Emploi.

Il faut également noter que l'inscription de la formation au CPF permet au demandeur d'emploi de pouvoir aussi mobiliser le Projet de Transition Professionnelle (PTP) ou CPF de transition professionnelle (pour plus d'informations et connaître les conditions exactes de mobilisation, prendre contact avec l'association « Transitions Pro » de sa région).

**L'Aide Individuelle à la Formation (AIF).** Cette aide de Pôle emploi est accessible dans le cas où les dispositifs de financement existants (notamment régionaux) ne permettent pas le financement de la formation. L'AIF peut, dans certains cas, compléter le CPF (se renseigner auprès de Pôle Emploi).

### ➤ La rémunération des demandeurs d'emplois

Les demandeurs d'emploi peuvent prétendre à une rémunération par Pôle emploi ou la Région Occitanie lorsqu'ils sont en formation. Dans les 2 cas, le stagiaire bénéficie également d'une protection sociale.

#### **L'aide de Pôle emploi.**

Pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi, l'allocation au retour à l'emploi ARE (ou l'allocation au retour à l'emploi formation AREF, au-delà de 40 heures de formation), peut être maintenue si le projet est validé par un conseiller Pôle emploi, dans le cadre du projet professionnel d'accès à l'emploi (PPAE).

Si la formation se poursuit au-delà de la durée des droits à l'ARE, il est envisageable, dans certains cas, de percevoir la rémunération de fin de formation (R2F). Pour les demandeurs d'emplois qui ne perçoivent par l'ARE, la rémunération de formation Pôle Emploi (RFPE) peut être accessible sous certaines conditions.

Cette présentation ne se veut pas exhaustive. Pour plus de détails, il convient de prendre contact avec Pôle emploi.

#### **L'aide de la Région Occitanie.**

Pour les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi, mais non indemnisés par Pôle emploi, la Région Occitanie propose de rémunérer les stagiaires de la formation professionnelle. Les formations de l'enseignement supérieur peuvent ouvrir des droits à cette rémunération sous certaines conditions :

- La durée de la formation doit être supérieure à 200 heures,
- Les formations pour la création d'entreprise ne sont pas éligibles à la rémunération,
- Les niveaux de rémunération varient en fonction du nombre d'heures de formation et du nombre d'heures travaillées avant la période de formation.

Dans certains cas, cette rémunération peut être complétée par des aides au déplacement et à l'hébergement.

Attention, selon le niveau du diplôme concerné, le nombre de places rémunérées attribuées par la Région peut être limité. Il convient de se rapprocher des services formation continue de votre établissement pour avoir plus d'informations.

Indicateur de réalisation

**Tarifification de l'action de formation** (frais pédagogiques et frais d'inscription).  
**Inscription du bloc de compétence et de la formation dont il est issu à ForPro Sup.**  
**Inscription du bloc de compétences sur EDOF.**

# 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 Michailesco 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 : Michailesco, 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](http://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'Établissement

**DU** : Diplôme d'Université

**ECTS** : European Credits Transfer System

**ECUE** : Élément 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
Figure 10 – Exemple de tableau de synthèse de l'organisation de l'action de formation .....	28

# 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](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](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, aout). *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](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](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\\_Partenerariats\\_Universites\\_monde\\_socio-eco.pdf](https://services.dgesip.fr/fichiers/191104_Guide_Partenerariats_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](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](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>



