

# Décliner sa formation en blocs de compétences



Guide méthodologique

Etape 1 : Produire un référentiel de compétences

JANVIER 2022



Illustration Freepik

# CONTEXTE

---

Ce guide est destiné aux équipes pédagogiques en charge de l'APC qui souhaitent une méthodologie pour construire les formations en blocs de compétences. Son objectif est de donner des repères pour construire son référentiel de compétences en s'appuyant sur des bases et des passages incontournables.

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 découpés en blocs de compétences. Ces blocs de compétences sont inscrits dans les fiches RNCP (gérées par l'organisme France Compétences) établies pour chaque mention.

Cette exigence impose certes aux établissements d'établir une correspondance entre leur offre de formation et les fiches RNCP mais ouvre également des opportunités. Elle répond à des enjeux importants en termes d'insertion des étudiants, d'attractivité des formations, de développement de la formation tout au long de la vie et de transformation pédagogique.

Conformément aux cadrages nationaux, l'UBS engage une politique volontariste de déploiement de l'approche par compétences à l'échelle de la mention qui constitue un axe stratégique pour la préparation de l'accréditation de l'offre de formation 2022-2027.

Au-delà des aspects réglementaires, l'APC va permettre d'impulser des réflexions au sein des équipes pédagogiques en repensant collectivement les programmes. Cette démarche demandera de l'investissement de la part des équipes pédagogiques. C'est pourquoi, elle se fera par étape dont la première sera de produire un référentiel de compétences propre à chaque mention (ou parcours) pour septembre 2022 avant d'engager la réflexion sur les situations d'évaluation des compétences.

Pour accompagner le travail des équipes pédagogiques dans ces évolutions, le Service Universitaire de Pédagogie vous propose une méthodologie, des conseils, et des outils.

Nous vous remercions de votre engagement et de votre investissement dans ce projet de grande ampleur au service de l'étudiant et de l'UBS.

# SOMMAIRE

**4** DÉCLINER SA FORMATION EN BLOCS DE  
COMPÉTENCES

---

**6** AVANT DE COMMENCER

---

**7** LES ÉTAPES QUI BALISENT LA RÉDACTION DU  
RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

---

**8** DÉFINIR LES COMPÉTENCES

---

**11** EXEMPLE DE DÉCLINAISON D'UNE COMPÉTENCE

---

**12** DÉFINIR LES COMPOSANTES ESSENTIELLES

---

**14** DÉFINIR LES SITUATIONS PROFESSIONNELLES

---

**16** DÉFINIR LES NIVEAUX DE DÉVELOPPEMENT

---

**18** DÉFINIR LES APPRENTISSAGES CRITIQUES

---

**20** RÉFÉRENCES

---

# DÉCLINER SA FORMATION EN BLOCS DE COMPÉTENCES



## PRODUIRE UN RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

Le diplôme doit répondre au périmètre décrit dans le fiche RNCP. Cela suppose de se caler sur les blocs de compétences définis dans la fiche RNCP et définir les éléments qui vont caractériser chacun de ces blocs.

## RATTACHER LES MATIÈRES AUX COMPÉTENCES

Etablir la correspondance entre les matières et les compétences identifiées dans le référentiel à partir d'une matrice de croisement BC/UE.

## ADAPTER SES MÉTHODES D'APPRENTISSAGE ET D'ÉVALUATION

Créer les conditions qui vont permettre aux étudiants de développer la compétence visée et mettre en place une évaluation de la compétence.

# DÉCLINER SA FORMATION EN BLOCS DE COMPÉTENCES

---

Chaque équipe pédagogique travaillera progressivement et par étape afin que tous les diplômés puissent être proposés selon cette approche en 2026.

- Pour se lancer dans une approche par compétences, il est nécessaire dans un premier temps de s'entendre sur le profil de sortie en produisant un référentiel de compétences. Ce travail doit idéalement être mené collectivement.
- Il sera complété par la mise en correspondance entre les matières et les compétences identifiées.
- La troisième phase du processus consiste à adapter ses méthodes d'apprentissage et d'évaluation afin que le programme serve les compétences. Il s'agit d'envisager d'autres modalités d'enseignement que celles qui consistent à accumuler des connaissances avant de les mettre en application. Cela suppose de mettre les étudiants en situation, de leur donner la possibilité de mettre en œuvre leurs compétences en contextes authentiques en intégrant des activités authentiques parmi lesquelles la pédagogie par projet, l'approche par problème, la résolution de cas, le stage, etc.

# AVANT DE COMMENCER

---

Ce guide vise à donner des repères pour construire son référentiel de compétences en s'appuyant sur des bases et des passages incontournables.

Quelques conseils généraux et méthodologiques :



- Constituer une équipe pédagogique composée de toutes les personnes qui interviennent (de manière régulière) dans l'organisation du diplôme.
- Travailler en équipe dans l'élaboration du référentiel de compétences : Il est essentiel que tout le monde participe à la démarche et soit informé de son avancement.



- Prendre comme cadre de référence la fiche RNCP associée à la mention pour la rédaction du référentiel de compétences.
- Travailler par étape et compétence par compétence.
- Possibilité d'ajouter 1 bloc de compétences pour faire correspondre au mieux au parcours du diplôme.
- Communiquer le référentiel en conseil de perfectionnement. Etre le plus transparent possible et recueillir l'avis de chacun facilitera la mise en oeuvre de la démarche.



- Les documents de travail sont mis à disposition pour construire pas à pas le référentiel de compétences :
- Gabarit pour la construction du référentiel de compétences (fichier excel)
- Un guide est à votre disposition pour vous aider dans les différentes étapes



Le SUP peut accompagner les équipes dans chacune des étapes.

Les conseillères pédagogiques (Sylvie Gastineau et Cécile Gandon) seront vos interlocutrices dans cette démarche et pour répondre à vos questions.

(contact : [sup.apc@listes.univ-ubs.fr](mailto:sup.apc@listes.univ-ubs.fr)).

# LES ÉTAPES QUI BALISENT LA RÉDACTION DU RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

---

Le référentiel de compétences décrit ce que le diplômé doit être capable de mobiliser en termes de savoirs, savoir-faire et savoir-être dans diverses situations, à l'issue de sa formation.

1

Définir les compétences du programme qui sont au coeur des métiers visés

2

Définir les critères d'exigence qui permettent de reconnaître/d'évaluer la bonne mise en oeuvre de la compétence par l'étudiant (composantes essentielles).

3

Préciser les situations, les contextes, endroits dans lesquels les étudiants seront susceptibles d'évoluer (situations professionnelles).

4

Définir des étapes dans le développement de chacune des compétences afin de jalonner la progression (de novice à compétent).

5

Définir les apprentissages que les étudiants doivent maîtriser pour passer d'un niveau à un autre (apprentissages critiques).

# 1. DÉFINIR LES COMPÉTENCES

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

"Une compétence est 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" (Tardif, 2006).

- Savoir-agir :** Il s'agit de mettre en action.
- Complexe :** Le savoir-agir est complexe dans la mesure où la personne compétente fait appel à un ensemble de ressources pertinentes pour s'adapter à des situations nouvelles.
- Ressources :** Les ressources reposent sur des savoirs (savoirs empiriques et/ou académiques), des savoir-faire (connaissances procédurales), des savoir-être (comportements et qualités relationnelles).
- Situation :** Les compétences d'un individu s'expriment dans un contexte. On est compétent dans une situation donnée, pour résoudre un problème donné.

Dans cette définition, on n'oppose pas compétences et connaissances. On ne peut pas être compétent si on ne maîtrise pas un certain nombre de connaissances.

Les contenus ont toujours leur place dans la formation, mais en tant que ressources au service des compétences.

“  
Agir avec compétence suppose donc qu'une personne soit capable de choisir et utiliser des ressources de divers types pour traiter une situation réelle et complexe selon des critères précis afin de produire des résultats attendus.

## COMMENT FORMULER LES COMPETENCES ?

Votre diplôme doit répondre au périmètre décrit dans la fiche nationale publiée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Les fiches RNCP comportent des blocs de compétences transversaux (communs à toutes les mentions d'un même niveau de diplôme), ainsi que des blocs de compétences disciplinaires.

On va considérer qu'un un bloc de compétences correspond à une compétence.

L'intérêt de la démarche APC est de vous permettre de réfléchir aux éléments qui vont caractériser chaque bloc de compétences en vue de représenter fidèlement votre référentiel. Il s'agira d'utiliser le niveau bloc de compétences, de se caler sur leurs appellations et de préciser pour chaque bloc de compétences :

- les composantes essentielles,
- les situations professionnelles,
- les niveaux de développement,
- et les apprentissages critiques.

Un bloc de compétences peut être ajouté afin de mettre en évidence les spécificités d'un parcours ou faire apparaître des éléments jugés importants qui ne sont pas mentionnés dans la fiche RNCP.

“

Nous considérons qu'une compétence correspond à un bloc de compétences de la fiche RNCP. Il s'agira d'utiliser le niveau bloc, de se caler sur l'intitulé et de décrire pour chaque bloc les éléments qui le caractérisent .

## SE CALER SUR LES INTITULÉS DES BLOCS DE COMPÉTENCES

Chaque référentiel sera composé de 8 à 10 compétences selon le niveau du diplôme. Un bloc de compétences peut être ajouté afin de mettre en évidence les spécificités d'un parcours. Attention, pour certains diplômes, les blocs de compétences disciplinaires sont en cours d'élaboration et n'apparaissent pas encore sur les fiches RNCP.

---

### LICENCE

#### **Compétences transversales**

Utiliser les outils digitaux et numériques

Se positionner vis-à-vis d'un champ professionnel

S'exprimer et communiquer efficacement à l'écrit et à l'oral

Agir en responsabilité au sein d'une organisation professionnelle

Exploiter des données à des fins d'analyse

#### **Compétences disciplinaires**

Analyser un questionnement en mobilisant des concepts disciplinaires

Identifier un questionnement au sein d'un champ disciplinaire

Mettre en œuvre des méthodes et des outils du champ disciplinaire

---

### LICENCE PROFESSIONNELLE

#### **Compétences transversales**

Utiliser les outils digitaux et numériques

Se positionner vis-à-vis d'un champ professionnel

S'exprimer et communiquer efficacement à l'écrit et à l'oral

Agir en responsabilité au sein d'une organisation professionnelle

Exploiter des données à des fins d'analyse

#### **Compétences disciplinaires selon la mention**

---

### MASTER

#### **Compétences transversales**

S'approprier les usages avancés et spécialisés des outils numériques

Mobiliser et produire des savoirs hautement spécialisés

Communiquer en contexte professionnel

Contribuer à la transformation en contexte professionnel

#### **Six compétences disciplinaires selon la mention**

# EXEMPLE DE DECLINAISON D'UNE COMPÉTENCE

## Bloc de compétences

Avec des qualités, des exigences (3 à 6)

- En ...
- En ...
- En ...

### Situations professionnelles

... dans des contextes (2 à 4)

...  
...  
...

### Niveaux de développement

### Apprentissages critiques

Niveau 1

N1 débutant :

... qui nécessitent des apprentissages incontournables (3 à 6)

...  
...  
...

Niveau 2

N2 intermédiaire :

... qui nécessitent des apprentissages incontournables (3 à 6)

...  
...  
...

Niveau 3

N3 compétent :

... qui nécessitent des apprentissages incontournables (3 à 6)

...  
...  
...

## 2. DÉFINIR LES COMPOSANTES ESSENTIELLES DE LA COMPÉTENCE

---

### DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les compétences attendues à l'issue de la formation sont ciblées, il s'agit désormais de préciser les critères de qualité à prendre en compte pour déterminer la façon dont doit idéalement être mise en œuvre la compétence. Les composantes essentielles sont les critères d'exigence qui permettent de reconnaître et d'évaluer la bonne mise en œuvre de la compétence par l'étudiant. Elles sont à définir pour chaque compétence et doivent être évaluables.

Elles permettent de vérifier :

- la qualité du résultat : Est-ce que l'étudiant a obtenu le résultat à la hauteur des attendus ?
- la qualité de la démarche : Est-ce que l'étudiant a utilisé une démarche méthodologique, scientifique adaptée ?
- le respect des normes, les règles : Est-ce que l'étudiant a respecté les normes, les règles (éthiques, environnementales, de sécurité, d'hygiène...)?
- la qualité des échanges avec les diverses parties prenantes : Est-ce que l'étudiant a utilisé un mode et des outils de communication adaptés au contexte ?

Pour qu'il y ait compétence, l'étudiant doit avoir répondu à ces critères de qualité.

### COMMENT FORMULER LES COMPOSANTES ESSENTIELLES ?

- Elles sont rattachées à une compétence.
- On compte généralement 3 à 6 composantes essentielles par compétence.
- Elles sont rédigées sous forme de gérondif.

## QUESTIONS À SE POSER

- À quoi reconnaît-on la bonne mise en oeuvre de la compétence ?
- Quels sont les éléments auxquels vous prêtez attention pour vous assurer que l'étudiant a produit un résultat de qualité ?
- Quels sont les éléments auxquels vous prêtez attention pour vous assurer que la démarche mise en oeuvre pour atteindre ce résultat est conforme à vos attendus ?
- Quels sont les éléments auxquels vous prêtez attention pour vous assurer que l'étudiant a respecté les normes et règles en vigueur ?
- Quels sont les éléments auxquels vous prêtez attention pour évaluer la qualité des relations et des échanges avec les parties prenantes ?

## EXEMPLES DE COMPOSANTES ESSENTIELLES

Compétence	Composantes essentielles
Utiliser les outils digitaux et numériques	<ul style="list-style-type: none"><li>• En utilisant les outils numériques de référence pour acquérir, traiter, produire et diffuser de l'information</li><li>• En utilisant les outils numériques de référence pour collaborer en interne et en externe</li><li>• En respectant les règles de sécurité informatique</li></ul>
S'exprimer et communiquer à l'écrit et à l'oral	<ul style="list-style-type: none"><li>• En se servant aisément des différents registres d'expression écrite et orale</li><li>• En utilisant au moins une langue étrangère de façon claire</li><li>• En adaptant son registre d'expression à son public</li><li>• En respectant les règles de grammaire, syntaxe</li><li>• En présentant l'information de façon claire, structurée, précise et argumentée</li></ul>
Agir en responsabilité au sein d'une organisation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"><li>• En respectant les principes d'éthique, de déontologie et de responsabilité environnementale</li><li>• En travaillant en équipe et en réseau</li><li>• En s'intégrant au sein d'une équipe</li><li>• En faisant preuve d'autonomie</li><li>• En s'adaptant aux usages, codes, valeurs de l'organisation</li><li>• En s'inscrivant dans une démarche réflexive</li></ul>

# 3. DÉFINIR LES SITUATIONS PROFESSIONNELLES

---

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

Pour chacune des compétences, on précise les situations professionnelles, c'est-à-dire, les contextes, endroits dans lesquels les futurs diplômés seront susceptibles d'évoluer. L'objectif est de plonger vos étudiants dans des situations différentes qui vont leur permettre d'apprendre des choses différentes, les forceront à s'adapter et à mobiliser des connaissances nouvelles et anciennes.

Il n'est pas possible de former les étudiants à toutes les situations. Il s'agit donc de faire des choix en privilégiant des situations complexes et complémentaires qui devront couvrir les composantes essentielles retenues pour cette compétence.

L'étudiant aura une vision des situations dans lesquelles il sera immergé pour mettre en œuvre la compétence

Pour définir les situations professionnelles, vous pouvez vous appuyer sur les fiches RNCP, les codes ROME, les offres d'emploi, les dossiers de VAE, les professionnels, les anciens élèves.

## COMMENT FORMULER LES SITUATIONS PROFESSIONNELLES ?

- Elles sont rattachées à une compétence.
- On précise généralement deux à quatre situations pour chaque compétence.
- Elles commencent par un verbe d'action ou un substantif.

## QUESTIONS À SE POSER

- Quels sont les contextes ou situations professionnelles dans lesquels les jeunes diplômés seront susceptibles d'évoluer ?
- Dans quelles situations il sera attendu que les étudiants mobilisent cette compétence ?
- L'ensemble de ces situations offrent-elles à l'étudiant l'occasion d'apprendre tout ce qui est attendu de lui ?

## EXEMPLES DE SITUATIONS PROFESSIONNELLES

<b>Compétence</b>	<b>Situations professionnelles</b>
S'exprimer et communiquer efficacement à l'écrit et à l'oral	<ul style="list-style-type: none"><li>• Négociation commerciale</li><li>• Rédaction de rapports</li><li>• Elaboration de supports de communication</li><li>• Relation clientèle</li></ul>
Exploiter des données à des fins d'analyse	<ul style="list-style-type: none"><li>• Réalisation d'une étude de marché</li><li>• Gestion budgétaire</li><li>• Recherche documentaire</li></ul>
Utiliser les outils numériques	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mise en forme de documents</li><li>• Gestion d'une base de données</li><li>• Veille technologique</li></ul>

# 4. DÉFINIR LES NIVEAUX DE DÉVELOPPEMENT

---

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

Il est important de définir des niveaux de développement, de responsabilités attendus pour chaque compétence. Les niveaux de développement sont les étapes à franchir pour atteindre la compétence visée. Ces étapes se répartissent sur plusieurs années d'études. Qu'est-ce qui fait la différence entre un étudiant de fin de première année, un étudiant de fin de deuxième année et un étudiant qui termine son parcours de formation ?

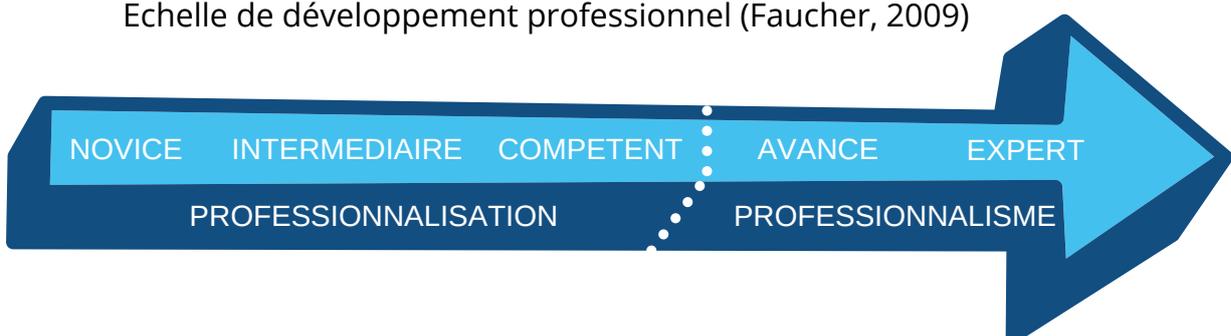
Cinq niveaux de développement différents ont été identifiés du niveau « novice » au niveau « expert ». Une formation initiale ne peut viser que l'obtention du niveau « compétent », les autres niveaux nécessitant une importante pratique professionnelle (cf. figure ci-dessous).

L'échelle proposée peut être :

- "Novice, intermédiaire" pour la Licence
- "Compétent" pour le Master

Il est parfois plus simple d'envisager d'abord le niveau attendu de l'étudiant à l'issue des trois années de formation (N3), pour redescendre ensuite et se questionner sur les niveaux 1 et 2 en se demandant ce que l'étudiant peut déjà se voir confier comme rôle ou fonction en première et deuxième années.

Echelle de développement professionnel (Faucher, 2009)



## QUESTIONS À SE POSER

Quel est le niveau de développement (de maîtrise, de responsabilité, d'autonomie) attendu de l'étudiant en fin de 1ère année ? en fin de 2ème année ? En fin de formation ? Quel est le rôle/la fonction/la posture/la responsabilité attendu(e) de l'étudiant pour chaque niveau de développement de la compétence ?

## EXEMPLES DE NIVEAUX DE DÉVELOPPEMENT

---

**Vous avez la possibilité d'utiliser les intitulés proposés dans les matrices :**

- Niveau 1
- Niveau 2
- Niveau 3

---

**Ou vous avez la possibilité de rédiger les intitulés pour rendre les différents niveaux plus explicites. Pour rédiger des intitulés vous utiliserez un verbe d'action et un complément :**

Compétence : Agir en responsabilité au sein d'une organisation professionnelle / d'un projet

- L1/L2 : Participer à la réalisation d'un projet
- L3 : Collaborer à la gestion de projet
- Master : Mener à bien un projet

Compétence : Se positionner vis-à-vis d'un champ professionnel

- Niveau 1 : Réfléchir à son projet professionnel
  - Niveau 2 : Construire son projet
  - Niveau 3 : Construire et valoriser son projet
-

# 5. DÉFINIR LES APPRENTISSAGES CRITIQUES

---

## DE QUOI PARLE-T-ON ?

Un apprentissage relève de ce que l'étudiant est en mesure de faire avec ses connaissances nouvelles.

A chacun des niveaux de développement sont associés des apprentissages qui décrivent ce que l'étudiant doit maîtriser pour atteindre le niveau de compétence ciblé et passer au niveau supérieur. On retiendra les apprentissages les plus importants.

Les apprentissages critiques évalués au niveau 1 devront bien entendu être mobilisés aux niveaux supérieurs, mais ils n'y feront plus l'objet d'une évaluation.

Chacun de ces AC va nécessiter de mobiliser de nombreuses ressources (savoirs, savoir-faire et attitudes professionnelles) qui constituent les contenus du cours.

## COMMENT FORMULER DES APPRENTISSAGES CRITIQUES ?

- Les apprentissages critiques commencent par un verbe d'action.
- Un référentiel comprend entre 3 et 6 apprentissages critiques par niveau de compétence.

## QUESTIONS À SE POSER

Qu'est-ce que l'étudiant doit maîtriser pour assumer son rôle/sa fonction/sa posture/sa responsabilité à ce niveau donné de développement ? Qu'est-ce que l'étudiant doit être en mesure de faire avec le contenu à ce niveau donné de développement ?

## EXEMPLES D'APPRENTISSAGES CRITIQUES AVEC LES NIVEAUX DE DÉVELOPPEMENT

Licence Droit (Université Bretagne Sud), en cours de réalisation

### Compétence : Analyser et résoudre des problèmes juridiques

<b>Niveau de développement</b>	<b>Apprentissages critiques</b>
Novice L1/L2	<ul style="list-style-type: none"><li>• Identifier une question juridique</li><li>• S'initier à la recherche documentaire</li><li>• Traduire juridiquement une situation de fait (qualification et problématisation)</li><li>• Déterminer le régime juridique applicable</li></ul>
Intermédiaire L3	<ul style="list-style-type: none"><li>• Analyser juridiquement une situation de fait (qualification et problématisation)</li><li>• Identifier et hiérarchiser des informations et des ressources pertinentes</li><li>• Appliquer un régime juridique</li><li>• Interroger la pertinence du régime juridique applicable</li><li>• Formaliser une argumentation juridique</li></ul>

# RÉFÉRENCES

---

## Note relative aux blocs de compétences

### Réponses aux questions sur la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, blocs de compétences

Tardif, J. (2006). L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement, Montréal, Chenelière éducation, p. 26-35.

Georges, F. et Poumay, M. (2020). Créer des SAÉ - Guide de soutien à la création de situations d'apprentissage et d'évaluation en contexte d'APC. ADIUT.

Georges, F. et Poumay, M. (2020). Créer des SAÉ - Guide d'accompagnement à la rédaction du référentiel de compétences du B.U.T. en contexte d'APC. ADIUT.

Poumay, M., Tardif, J. et Georges, F. (2017). Organiser la formation à partir des compétences : un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur.

Prégent, R., Bernard, H., & Kozanitis, A. (2009). Enseigner à l'université dans une approche-programme. Montréal: Presses internationales Polytechniques.

Aurélia Lamy, «Définir et mettre en œuvre une approche par compétences. Entretien avec François Georges», Les Cahiers de la SFSIC [En ligne], Collection, Numéro 16, FORMATION, mis à jour le : 26/04/2020, URL : <http://cahiers.sfsic.org/sfsic/index.php?id=850>.

Contact  
[sup.apc@listes.univ-ubs.fr](mailto:sup.apc@listes.univ-ubs.fr)