



La démarche compétences à l'université Grenoble Alpes

Sommaire

-
1. Contexte : National, Local
 2. Objectifs
 3. Méthode : « Démarche compétences »
 4. Ressources

GRANDS PRINCIPES

loi du 5 septembre 2018 « liberté de choisir son avenir professionnel »

- Le concept politique de la flexi-sécurité est le point de départ (origine Danemark et Loi Aubry).
- Il y a une volonté de distinguer le temps de travail, du temps social et du temps de formation
- au moment des 35 h : utiliser le temps libéré pour se former.
- Une ambition prime : transformer le paysage social en créant une société de compétences plus inclusive.

NIVEAUX DE FORMATION & BLOCS

- **Entrée dans le cadre européen des certifications :**
 - le BAC : niveau 4
 - le DUT : niveau 5
 - les LP : niveau 6
 - le Master : niveau 7
 - le Doctorat : niveau 8.

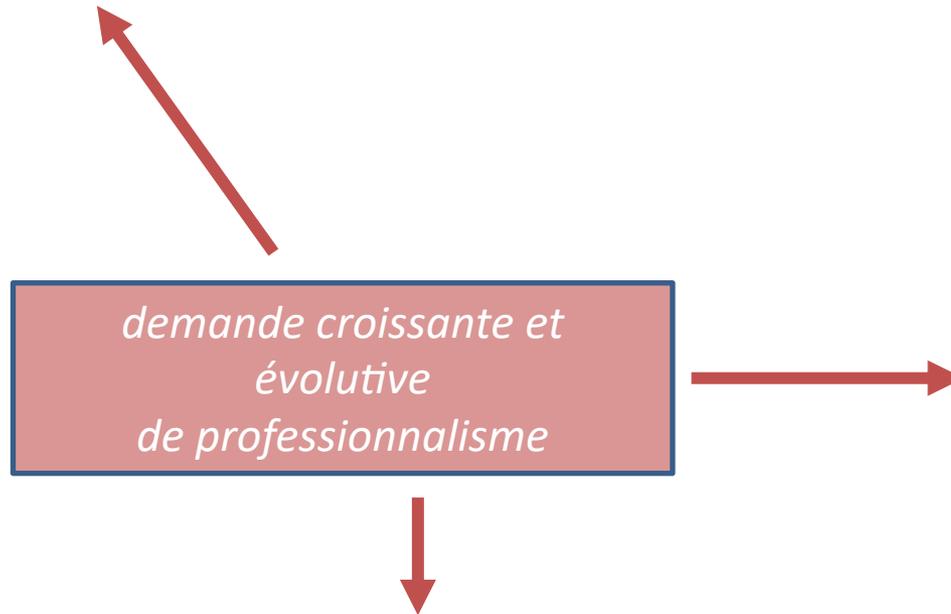
- **Il existera des blocs de compétences** transverses identiques à tous les diplômes avec un niveau pour les langues et les outils numériques par exemple.

- Il y a dans la loi, une volonté de rationaliser l'offre de formation et **réguler la qualité** de l'offre de formation :
 - Un organisme, la COFRAQ va certifier les certificateurs qualité.
 - Evaluation HCERES pour les LMD
 - Référentiel FCU Bureau Véritas qui est bien approprié pour le Supérieur (Certification Obtenue en décembre 2019)

Une démarche consolidée dans un contexte

Réforme du lycée – 2019

Lycéens



Loi – 5 09 2018

« pour la liberté de choisir
son avenir professionnel »

organisations et entreprises
salariés,
demandeurs d'emplois
et de tous ceux qui
sont en situation
de transition professionnelle

Arrêté Licence – 30 07 2018 et 12-2019

Loi ORE – 2017

Étudiants

Modalités de déclinaison des maquettes de diplôme en compétences

Références communes à tous les diplômes – certifications universitaires :

- La description des référentiels obligatoires d'une certification professionnelle figure à l'article L. 6113-1 du code du travail créé par la loi n°2018-71 du 5 septembre 2018
- Les notes de France compétences relatives aux blocs de compétences et référentiels

Déclinaison de ces références communes

- Arrêté Licence juillet 2018
- Arrêté licences professionnelles (décembre 2019)
- Note de la DGESIP juin 2019 (L- Lpro- master)
- Note France Compétences sur les référentiels d'activité, de compétences et d'évaluation (27 juin 2019)
- Note France Compétences relative aux blocs de compétences (2019)
- Publication des fiches RNCP des différentes mentions

Trois référentiels dans une mention

le **référentiel d'activités** qui indique

- les « activités professionnelles » qu'un diplômé est capable de réaliser au sortir de sa formation et les métiers ou secteurs professionnels concernés
- les « savoir agir » correspondant à chacune de ces activités professionnelles

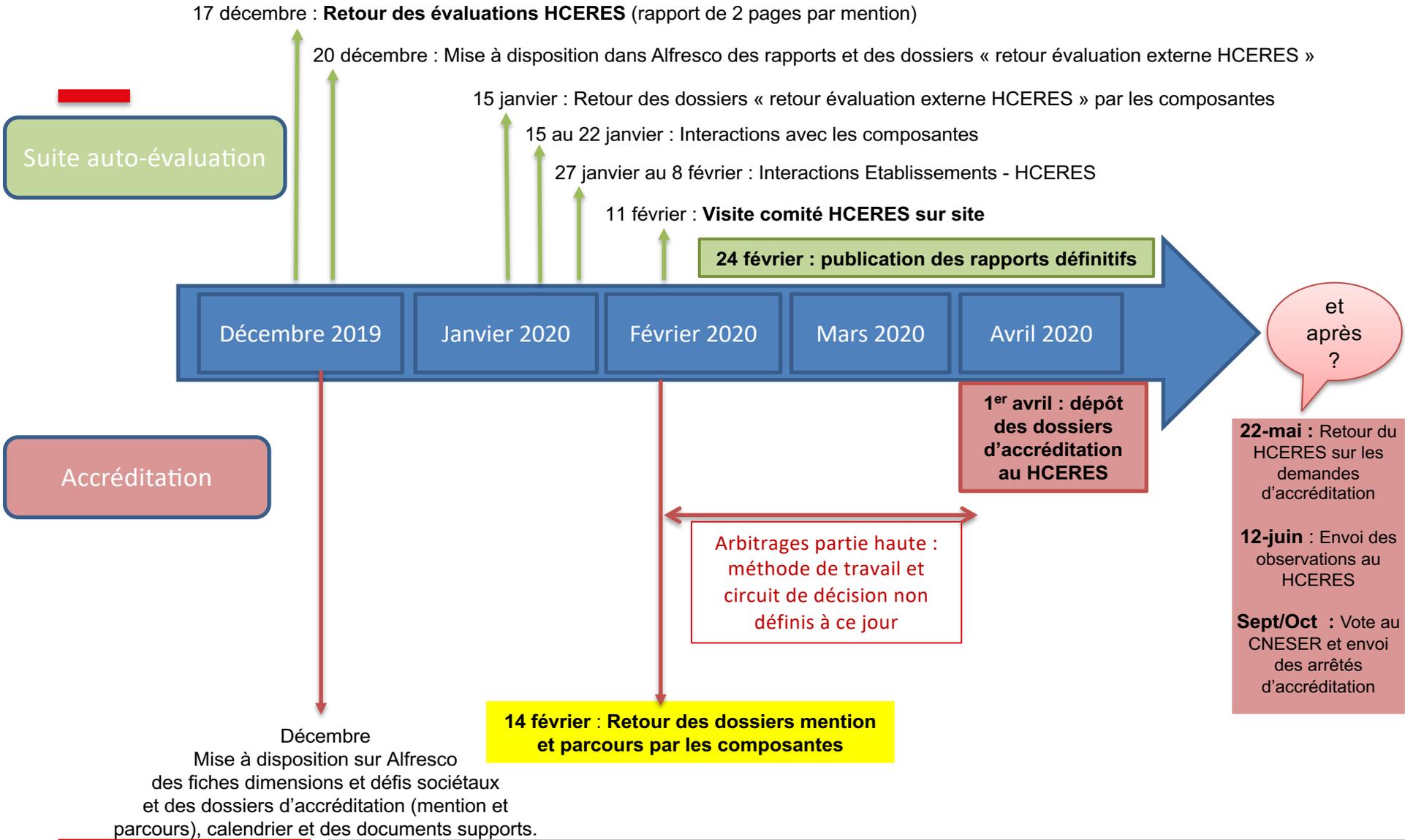
Le **référentiel de compétences** qui indique:

- Les « blocs de compétences disciplinaires » qui indiquent les « ressources » (connaissances, savoir-faire divers...) relevant du champ disciplinaire de la mention
- Les « blocs de compétences transversales » qui indiquent les « ressources » (connaissances, savoir-faire, aptitudes...) communes à toutes les mentions

Le **référentiel d'évaluation** qui indique:

- Les modalités d'évaluation et d'attestation des savoir agir correspondants aux activités professionnelles figurant dans le référentiel d'activités
- Les modalités d'évaluation et d'attestation correspondant aux ressources (connaissances, savoir-faire divers...) figurant dans les blocs de compétences

UGA : Accréditation de nos formations (2020/2021)



LES OBJECTIFS POUR NOUS

1. Sécurisation des parcours :

- En cas d'interruption en cours de formation, certifier des compétences de façon valorisante et intelligible par le monde professionnel
- Une VAE plus facile, modulaire et adaptée à l'analyse d'activité professionnelle
- Une reprise d'études facilitée tout au long de la vie
- Des formations flexibles pouvant se réaliser en situation de travail

OBJECTIFS SUITE

2. **Transformation, qualification et un accompagnement** de nos équipes pédagogiques de façon à prendre une approche et des perspectives « compétences ».
- Fait réfléchir sur la pertinence et le contenu de nos formations, crée du lien, enrichit, donne des finalités,...
 - Favorise la réflexion commune, le lien avec les professionnels, la remise en question et le dépoussiérage des modes d'évaluation
 - Prendre conscience des référentiels métiers, des attentes européennes en termes de compétences,
3. **Développer de la formation professionnelle** sur des « blocs stratégiques ciblés » éligibles au financement



TROIS NOTIONS CLEFS AU DÉPART

L'UGA a choisi d'adopter l'approche duale de la compétence créée par Guy Le Boterf et distinguant trois notions à prendre en compte dans la confection des divers « blocs de compétences et de connaissances », les cursus de formation et les modalités d'évaluation et d'attestation:

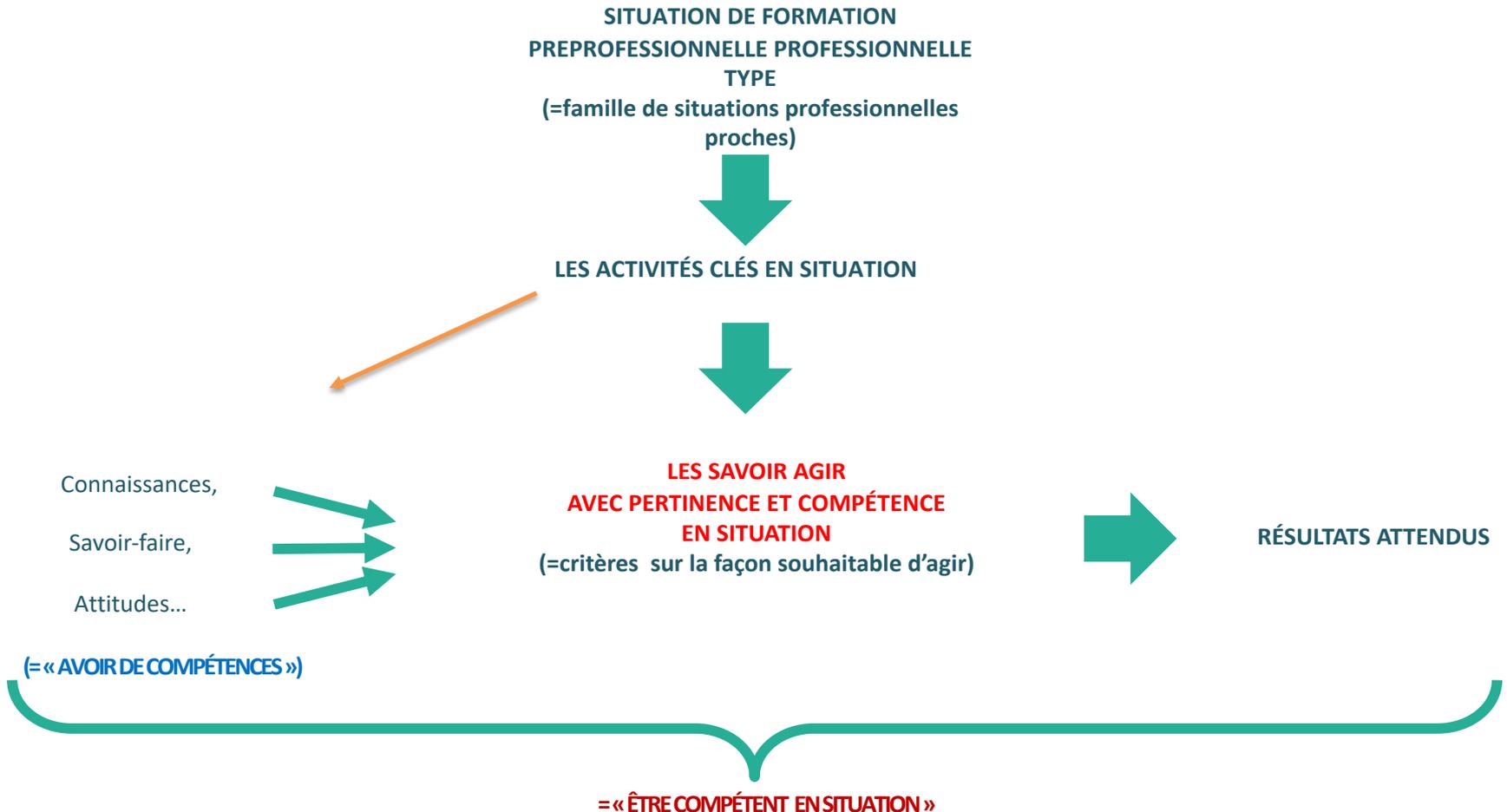
- **« l'activité professionnelle »** à réaliser dans un métier
- **le « savoir agir attendu »** correspondant à cette activité professionnelle (c'est-à-dire l'ensemble des critères donnant des orientations sur comment réaliser de façon souhaitable cette activité pour obtenir ses résultats souhaités)
- **les « ressources »** (connaissances, savoir-faire divers, aptitudes...) qui doivent être acquises et mobilisées dans ce savoir agir

Démarche fondée sur une approche de l'activité réelle des futurs diplômés à partir des situations de formation /pré professionnelles / professionnelles

Quatre étapes :

1. Écriture en compétence : « savoir-agir avec compétence en situation »
2. Évaluation des savoir-agir
3. Construction de blocs de « connaissances et compétences » en cohérence avec les référents « France compétences » et/ou les fiches RNCP des diplômes
4. Construction d'un programme de formation : architecture et contenus de formation

Une démarche consolidée par la mise en œuvre d'une méthodologie adaptée et éprouvée



Une démarche consolidée par la mise place d'une équipe d'ingénierie élargie

Porteurs

- ▶ 2 enseignants chercheurs - équivalent 0.75 ETP enseignants chercheurs

Équipe d'ingénierie « démarche compétences » :

- ▶ 12 personnels issus des directions OIP et FCA – DAPI - équivalent de 1,2 ETP (juin 2018)

Trois emplois (ETP) « FlexiTLV » :

- ▶ Chargé de déploiement de la démarche compétence : appui à la programmation des étapes en lien avec l'équipe d'ingénierie et les équipes pédagogiques
- ▶ Chargé de relation entreprise : validation des produits de la démarche
- ▶ Chargé de mission opérationnelle : suivi des formations Flexi TLV initiales et en essaimage

Modèle de fiche de travail en cours : licence de psychologie

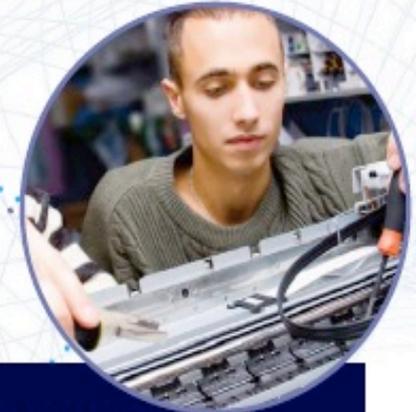
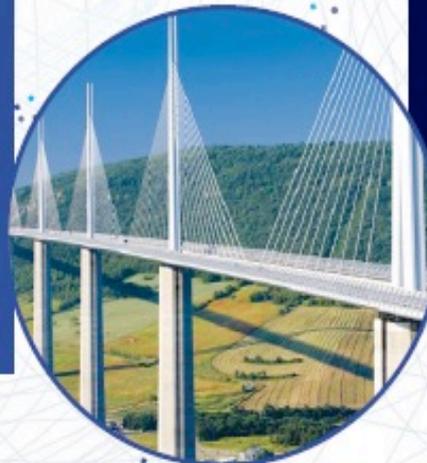
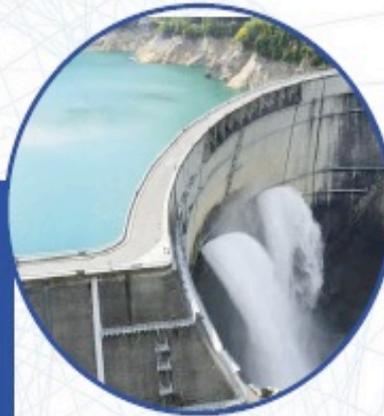
<p>Situation 3 : Etude de cas En Situation simulées ou réelles</p>	<p>Savoir agir</p> <ul style="list-style-type: none"> - Présenter un rapport d'analyse de cas pathologique et /ou de troubles psychologiques en direction d'un médecin, orthophoniste, enseignant : <ul style="list-style-type: none"> ○ En identifiant les symptômes à partir de la classification internationale et de la DSM ○ En prenant en compte la situation du patient et le contexte de la passation des tests ○ En interprétant les données sur l'ensemble des observations ○ En rédigeant un rapport - Effectuer un bilan neuropsychologique. - Mener et analyser un entretien simulé ou réel avec l'appui un professionnel <ul style="list-style-type: none"> ○ En prenant en compte l'anamnèse. ○ En mobilisant les techniques d'entretien, les techniques de relance ○ En utilisant ou en construisant des grilles d'analyse thématique d'entretien ○ En analysant et en interprétant les données recueillies 	<p>Ressources /</p> <p>Connaissances</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les classifications DSM ?? - Code déontologique <p>Savoir faire technique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utiliser et comprendre des tests psychologiques (intelligence, WAIS, WISC) <ul style="list-style-type: none"> ○ En analysant les données ○ En interprétant les processus psychologiques sous-jacents <p>Savoir faire méthodologique</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utiliser les techniques de relances - Utiliser et construire des grilles d'analyse thématique d'entretien <p>Savoir faire relationnel</p> <p>Attitudes, postures (savoir être)</p>
---	---	--

MENTION GÉNIE CIVIL

Les produits de traduction :
illustration de ressources en licence génie civil

Travaux dirigés

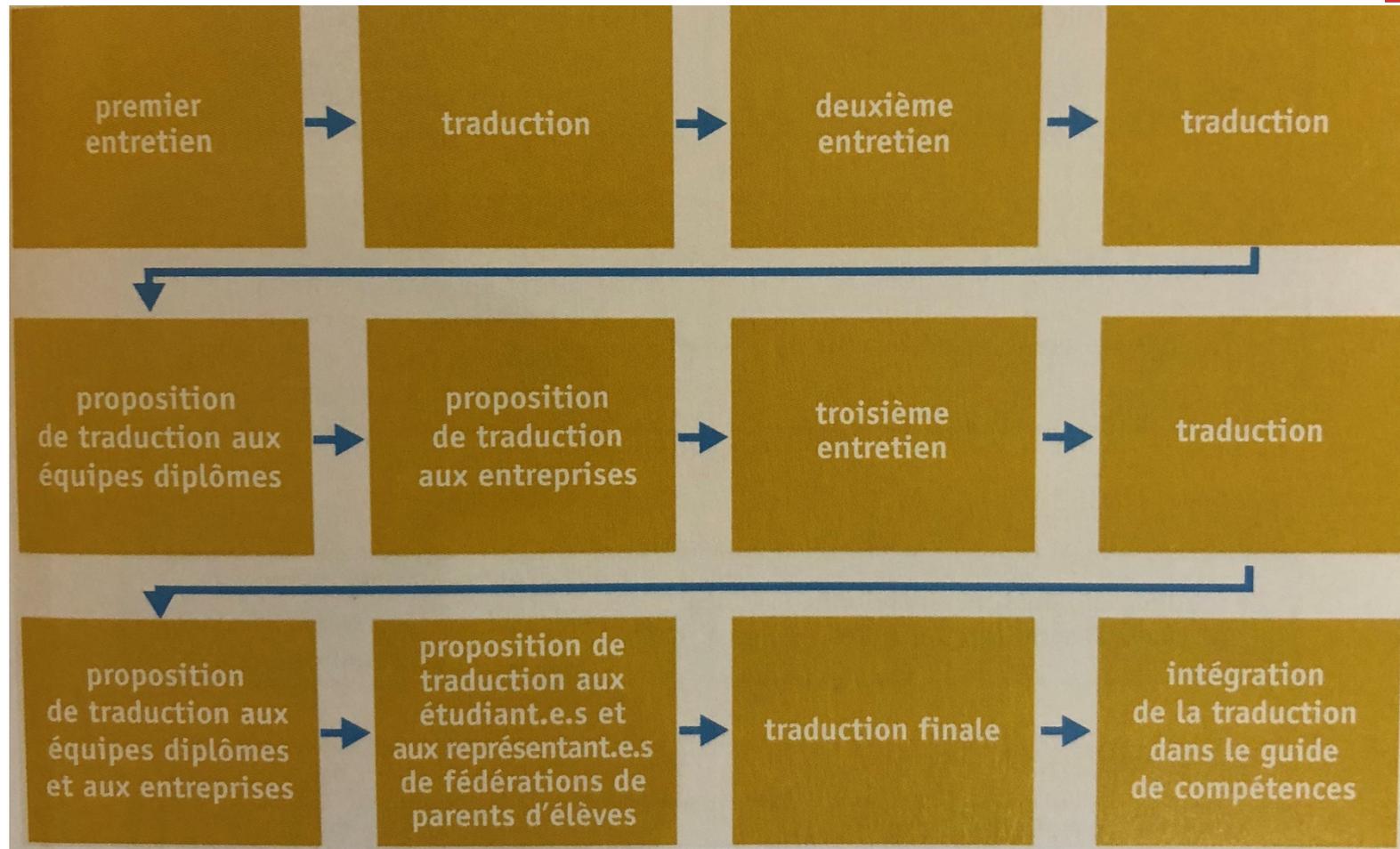
- Effectuer des calculs de métrés et mettre en place le plan d'installation de chantier
- Utiliser les repères topographiques existants pour implanter un ouvrage
- Etudier dans les conditions de laboratoire le comportement des sols
- Concevoir des bâtiments et les dessiner à la main puis sur DAO (autoCAD®) et utiliser les logiciels de BIM (Building Information Modeling)
- Etudier des ouvrages existants
 - en partant d'un modèle simple qui sera complexifié progressivement pour expliquer la structure observée
 - en modélisant à partir de calculs effectués à la main puis en utilisant des logiciels adaptés
- Étudier la composition de structures ou d'assemblages pour comprendre comment ils se déforment ou se comportent
- Effectuer des tests et des mesures en laboratoire ou sur site (essai sur structures bois, métalliques ou béton armé, utilisation d'une centrale à béton, essais géotechniques et matériaux)
- Analyser les résultats de ces essais



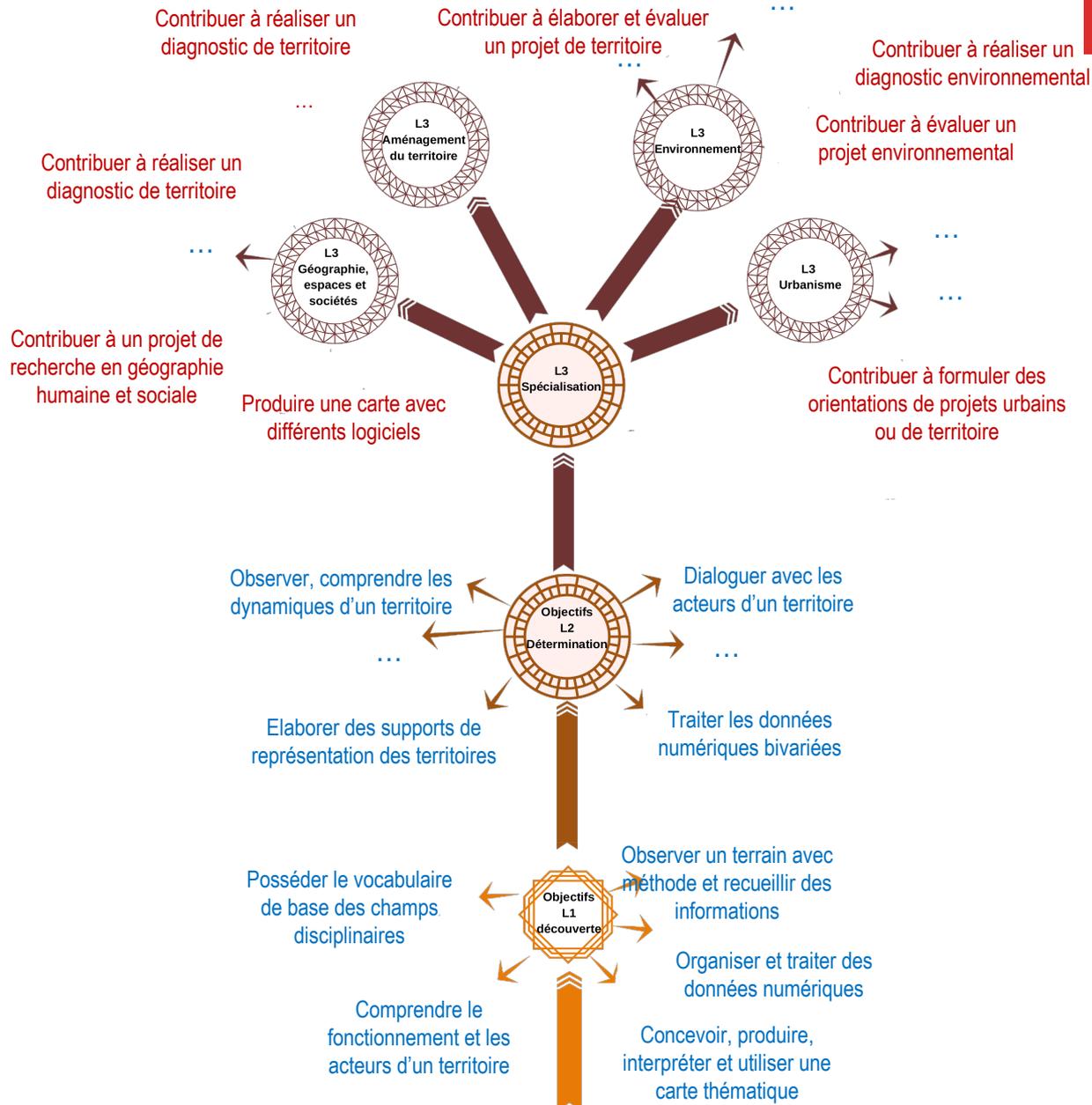
Étude de cas

- Identifier et choisir des solutions techniques :
 - en répondant à des cas concrets proposés par des professionnels : architectes ou conducteurs de travaux
- Effectuer un calcul de descente de charge
- Dimensionner des ouvrages de génie civil
- Etudier une technique constructive
 - en apportant des variantes possibles
- Assister à une visite de chantier et effectuer un rapport de visite

Processus pour obtenir ce résultat : 6 mois / un duo d'ingénierie (équipe projet)



Parcours de progression



Evaluation des compétences et certification :

Apporter la preuve des compétences acquises en situation réelle ou simulée

- **Comment évaluer les acquis de la formation ?**
 - Identification de la contribution des enseignements à l'acquisition de compétences
 - Positionner les UE par rapport aux objectifs intermédiaires
- **Définition des « savoir agir avec compétence »**
Formuler en termes opératoires (évaluables) l'objectif final de quelques UE
 - Choisir et décrire avec précision le savoir agir en situation correspondant à une activité et identifier les manières d'agir, les résultats attendus et les principales «ressources » correspondantes
- **Construction des situations d'évaluation DE compétences**
- **Construction de la grille d'évaluation / notation**

Etape d'évaluation : STAPS

Description du Savoir agir en situation : concevoir un plan d'entraînement sur une saison sportive pour un athlète de niveau confirmé minimum

Activité clé	Critères de réalisation souhaitable de l'activité	Résultats attendus	Exemples de ressources
concevoir un plan d'entraînement sur une saison sportive	<p>Critères de démarche :</p> <ul style="list-style-type: none"> • En commençant par établir un état des lieux : <ul style="list-style-type: none"> - Des qualités et de la trajectoire d'un sportif - De son « pôle environnement » • En choisissant un modèle de performance pertinent • En retenant des hypothèses de transformation • En décidant de l'organisation du plan d'entraînement • En présentant un visuel synthétique, précis et complet de la planification 	<p>• Un fichier excel de planification sur les mois de la saison :</p> <p>Explicite</p> <ul style="list-style-type: none"> - Visualisant les périodes / cycles et les facteurs de performance sollicités - Positionnant les dates de compétition <p>Pertinent</p> <ul style="list-style-type: none"> - par rapport aux objectifs fixés pour le sportif - par rapport aux connaissances scientifiques disponibles <p>Réaliste</p> <ul style="list-style-type: none"> - au regard du niveau du sportif et des ressources 	<p>Connaissances :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les protocoles de tests de suivi de l'entraînement (laboratoire/ terrain) • Les modèles actuels de performance du niveau considéré, de leur provenance, et de leur méthode de construction • Les adaptations de l'organisme à l'entraînement • La méthodologie de l'entraînement, ses évolutions et ses innovations <p>Savoir-faire relationnels :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expliciter et échanger

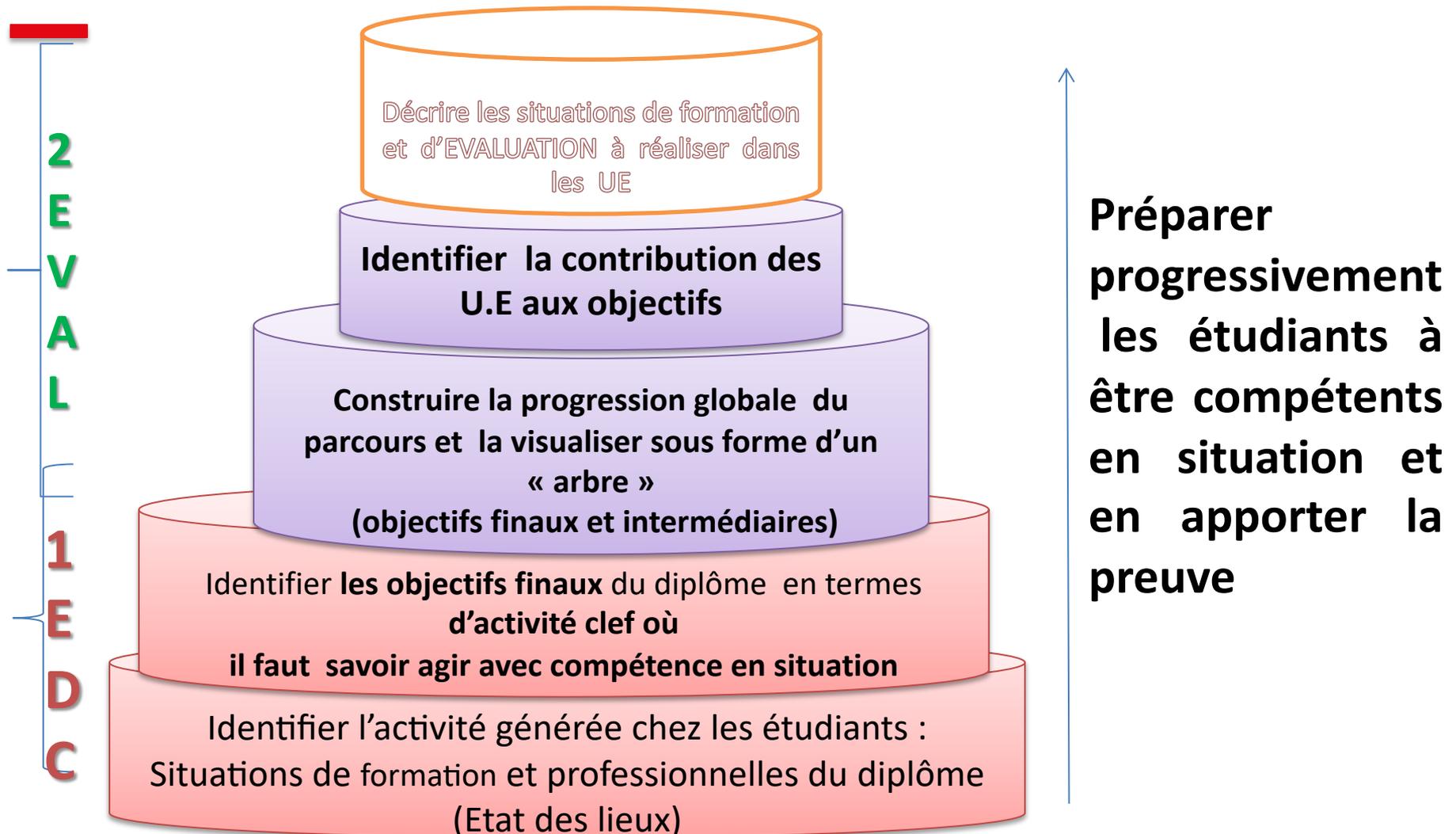
Blocs de compétences

Les blocs de compétences sont définis comme :

« des ensembles homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées »

Un bloc de compétence est organisé autour d'un « savoir agir en situation professionnelle » auquel sont associés un ensemble cohérent de « ressources » (connaissances, savoir-faire divers...) devant être combinées et mobilisées dans le savoir agir.

Méthodologie et outils : Etapes de construction du parcours pour préparer à agir en professionnel compétent en situation



- **Guide méthodologique en cours de publication**
 - Méthodologie en 4 phases
 - 3 modalités d'accompagnement proposées aux équipes pédagogiques

- **Séminaire 21 janvier 2020**
- Aide aux équipes pour se positionner sur les modalités
- Joëlle Aubert - Marc Gandit – Marc Oddon