

Profil des participants:

- La majorité des participants se préoccupe de l'accompagnement des licences
- La majorité des participants est là en tant qu'accompagnateur de la démarche
- 3 VP CFVU
- La majorité des participants pense que dans son public il y a « Quelques convaincus de l'intérêt mais une majorité sans avis ou hostile »

Synthèse et propositions émergentes de l'atelier

Produire une banque de cas exemple pour comprendre l'intérêt de la démarche : trouver et mettre en commun des exemples issus de différentes disciplines de savoirs académiques maîtrisés mais pas mobilisés ou mobilisable en situation authentique et complexe pour expliquer l'intérêt de mettre du sens sur les savoirs « académiques » (idem exemple de la batterie) :

- Management : Christine d'agrocampus, mettre en application des notions théoriques du management
- En économie : Olivia, caractéristiques pour les consultants
- A l'IUT : mélange de l'eau et de l'éthanol, de l'eau et du whisky
- ...

Sur la notion de compétence : même si les participants ont globalement déjà travaillé sur la compétence il y a beaucoup de différents de conception et de regards => il est donc primordial pour une équipe de partager ses représentations et de construire une définition commune de la compétence et de se mettre d'accord sur la terminologie. Utiliser le cadre théorique comme une aide et non comme un carcan.

Sur l'utilisation des blocs de compétences des fiches RNCP : pour construire les référentiels de compétences : Comment faire coïncider les périmètres des blocs avec le périmètre des référentiels de compétences et de formation. On accepte donc que plusieurs UE ou morceau d'UE contribuent à différents blocs de compétences. 2 options :

- Option 1 : Petits pas, conservation de la maquette actuelle, ajouter des situations, on rénove partiellement la maquette mais sera difficile de construire des blocs de compétences et d'intégrer des publics FC notamment car les BC sont diffus dans la maquette => l'équipe peut transformer progressivement le programme en APC et certaines parties du programme peuvent ne pas être transformées
- Option 2 : Rénovation complète de la maquette en blocs de compétences pour qu'ils soient repérables et certifiables plus facilement => l'équipe doit transformer son programme en profondeur et en totalité

Tension entre une approche de transformation de surface mais qui s'adapte à la temporalité du changement de pratique et une transformation en profondeur qui doit mobiliser de l'énergie et des ressources, un équipe complète.

Sur le temps : comment faire pour laisser de la place pour les activités authentiques, intégratives... mais sans renier sur le volume de contenus théoriques ? => il est nécessaire d'engager une réflexion

de nature épistémologique avec les enseignants. **La démarche compétence doit s'accompagner d'une réflexion épistémologique**

Sur le lien théorie-compétences : comment faire quand les cours sont théoriques et que les connaissances sont des ressources pouvant être utilisées dans différentes situations qui ne dépendent pas de l'unité d'enseignement (ex : les lois physiques sont utilisables pour de multiples savoir-agir complexes) ? On peut :

- Construire un référentiel de compétences générique avec des parties appliquées déclinés dans d'autres « blocs/UE »
- Construire un référentiel de compétences propre à chaque parcours et appliqués dans toutes les situations du parcours
- Partir des compétences de la fiche RNCP et décliner des référentiels appliqués aux parcours locaux

Question clé pour animer une réflexion d'équipe sur la notion de compétence : la définition de la compétence que vous proposez permet-elle de différencier sans ambiguïté une compétence, un savoir et un savoir-faire. Faire discuter les participants sur ces composantes pour que chacun puisse partager ses représentations sur la notion de compétence et construire une définition partagée

S'approprier le formalisme Tardif

- Famille de situation : donne le périmètre de la famille de situation
- Ressources :
 - Savoirs
 - Savoir-faire
 - Savoirs-être
- Apprentissages critiques (= trajectoire de développement)
- Les niveaux de développement et les mises en situation : dans le diplôme construire les mises en situation qui sont permettent aux étudiants de développer progressivement les compétences.
- Evaluation de la compétence (= critères, = composantes essentielles) :
 - Qualité des résultats obtenus lors des actions menées
 - Respect des règles et des contraintes
 - Respect d'une bonne méthodologie
 - Communication

