

CONTACT

✉ cap-mistral@univ-tln.fr



 UNIVERSITÉ DE
TOULON

Projet
NCU MISTRAL

Comprendre Son Diplôme : Guide Pratique pour l'Étudiant



 UNIVERSITÉ DE
TOULON

1.

Devenir compétent dans l'action p. 4

- a. Objectif Compétence, un déroulé sur trois ans - p. 4
- b. Quand est-ce que j'entraîne mes compétences - p. 8
- c. La réflexivité pour monter en compétences - p. 11

Le référentiel de compétences de ma formation p. 12

2.

3.

La maquette de ma formation p. 19

Le règlement d'examen de ma formation p. 25

4.

CHAPITRE 1

Devenir compétent dans l'action



Objectif compétence, un déroulé sur trois ans

A. C'est quoi la compétence ?

La compétence peut être définie de différentes manières mais la définition de la compétence choisie dans notre université est celle de Jacques Tardiff (TARDIFF, 2006) : « Un savoir-agir complexe prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficace de ressources internes et externes à l'intérieur d'une famille de situations ».

Les compétences sont exprimées par des verbes d'actions (Résoudre, Concevoir, Réaliser). Vous pourrez les entraîner dans différentes situations professionnelles au cours de votre formation. Lors de ces situations, vous devrez appuyer votre travail sur les disciplines vues pendant la formation mais aussi sur des informations de la littérature ou des attitudes et savoirs que vous maîtrisez déjà. C'est ce qu'on appelle « les ressources ». Vous apprendrez à utiliser vos connaissances, vos savoir-faire et vos savoir-être à bon escient dans un contexte donné qu'il soit professionnel ou académique. C'est ce qu'on appelle une "famille de situations". Les savoir-être professionnels sont des aptitudes comportementales essentielles au bon développement de vos compétences. Par exemple, vous pouvez avoir besoin de travailler en équipe, de vous organiser ou de faire preuve d'autonomie dans l'élaboration de votre travail. L'autonomie ne signifie pas être livré à soi-même et vous serez accompagné dans cette démarche. Enfin, l'acquisition d'une compétence, à un niveau d'exigence donné, nécessite que vous soyez capable de faire preuve de « réflexivité », c'est-à-dire d'auto-évaluation, d'auto-régulation. Ce travail de déploiement de vos compétences est réalisé dans des enseignements appelés « Situations d'Apprentissage et d'évaluation ».

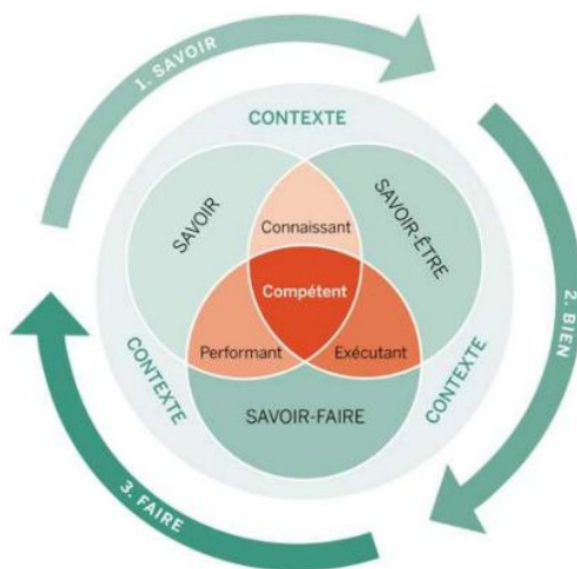


FIGURE 1.1 – La compétence (HENRI BOUDREAULT, 2015)

B. Où sont définies les compétences de ma formation ?

Les compétences de la formation, définies par l'équipe pédagogique en cohérence avec le cadrage national, sont répertoriées dans le référentiel de compétence de votre formation (POUMAY, TARDIF et GEORGES, 2017).

Ce référentiel est organisé avec une page de résumé dans lequel sont décrites les 3 à 6 compétences que vous allez développer. Chaque compétence est précisée par des critères qualités appelées "composantes essentielles". Elles décrivent la manière dont le travail doit être mené : obligations réglementaires, méthodes de travail attendues, utilisation des ressources par exemple. Pour chaque compétence, vous avez des familles de situations ou contextes : ce sont les situations professionnelles dans lesquelles vous pouvez être placés au cours de votre formation.

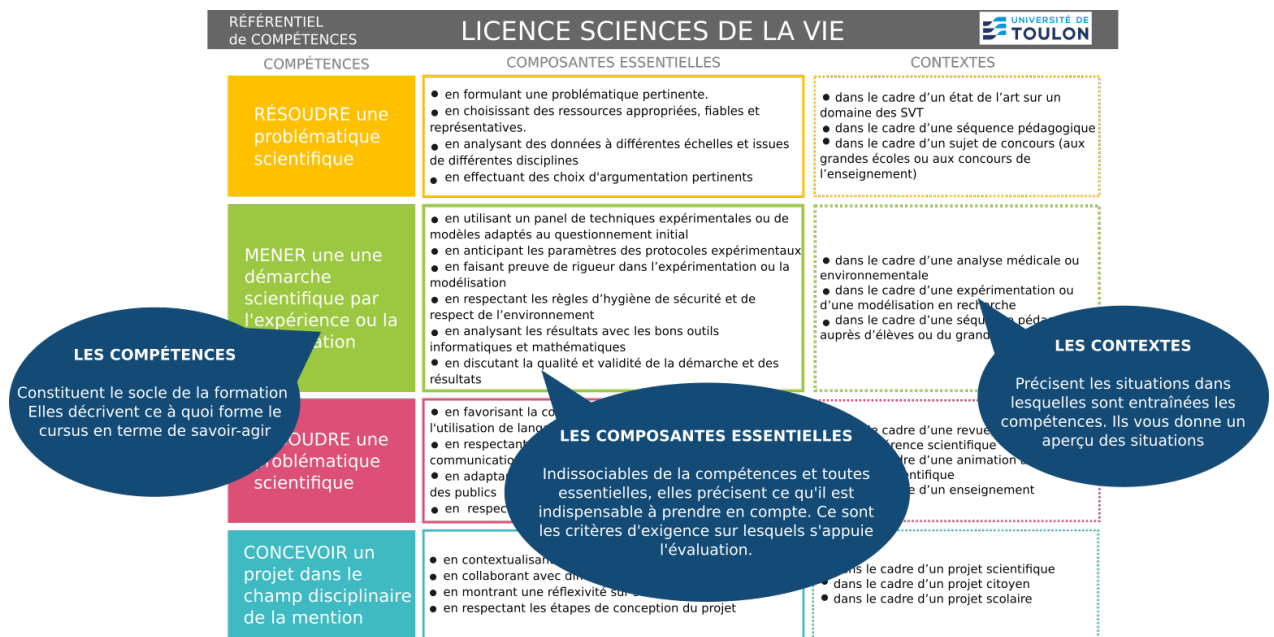


FIGURE 1.2 – Référentiel de compétence : une page de synthèse pour décrire les objectifs de formation

C. Puis-je savoir si je suis compétent ou ce que je dois atteindre chaque année?

Une compétence se développe tout au long du cursus de formation et même après, tout au long de la vie. Dans le référentiel, une page est consacrée à chaque compétence. Chaque année, un niveau de développement de la compétence est attendu et ce niveau est caractérisé par des apprentissages critiques. Les apprentissages critiques définissent les points clefs qui doivent être acquis par l'étudiant.e pour chaque année ou chaque semestre, afin qu'il.elle valide la compétence au niveau attendu (POUMAY, TARDIF et GEORGES, 2017).

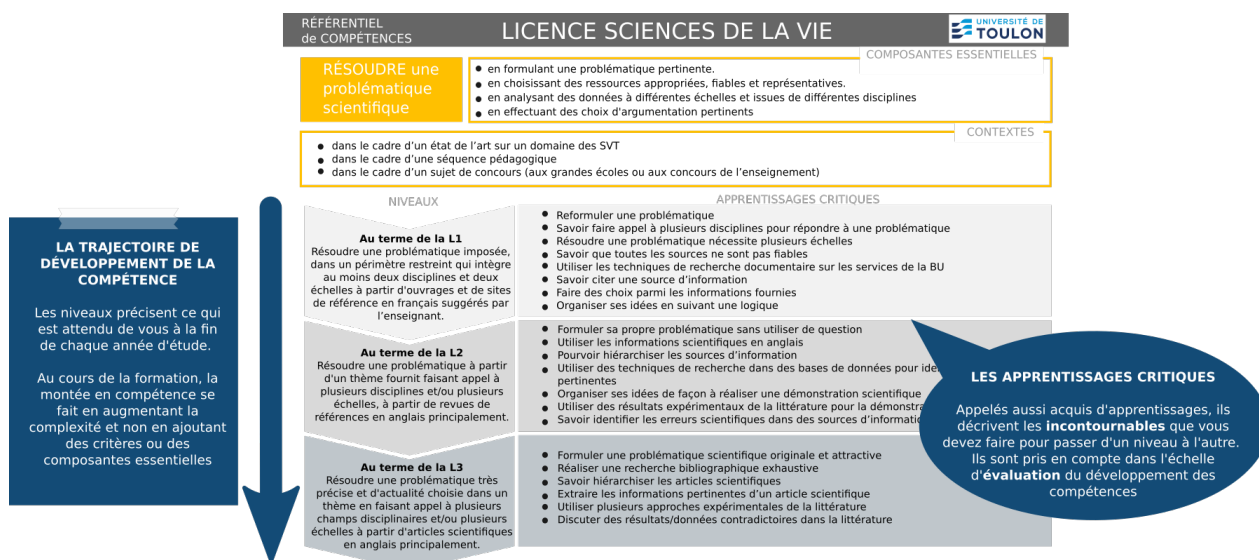


FIGURE 1.3 – Référentiel de compétence : une page de synthèse pour décrire les objectifs de formation

BESOIN D'AIDE ?

Pour apprendre à lire le référentiel de compétence, n'hésite pas à aller sur cette présentation interactive : [Lire un référentiel de compétences](#)

D. Une compétence ne se compense pas !

Dans le système universitaire, il est habituel de pouvoir compenser une discipline avec une autre pour réussir son année. Les compétences, elles, ne peuvent pas se compenser. En effet, vous pouvez être un très bon communicant et ne pas savoir réaliser une expérience. Il est important qu'en fin de diplôme l'étudiant ait acquis toutes les compétences afin de pouvoir s'insérer dans le milieu professionnel ou suivre le cursus d'intérêt avec succès (POUMAY, TARDIF et GEORGES, 2017).

Vous devrez valider chaque compétence au niveau attendu chaque année. Les enseignements nécessaires au développement de la compétence sont organisés au sein de bloc de compétence et de connaissance (noté UE pour Unité d'Enseignement sur votre programme de formation). Au sein de chaque Bloc de Compétence et de Connaissance, il est important de s'assurer qu'il n'y a pas de déséquilibre entre les enseignements de connaissance et l'évaluation de la compétence. C'est pourquoi il est possible qu'une note minimale soit exigée pour chaque enseignement au sein de chaque Bloc de Compétence et de Connaissance.

Néanmoins, vous avez des possibilités de compensation inter-semestre : si vous avez des difficultés au premier semestre, votre travail du second semestre permet de compenser un départ difficile. Le jury est très sensible à la progression en cours de formation.

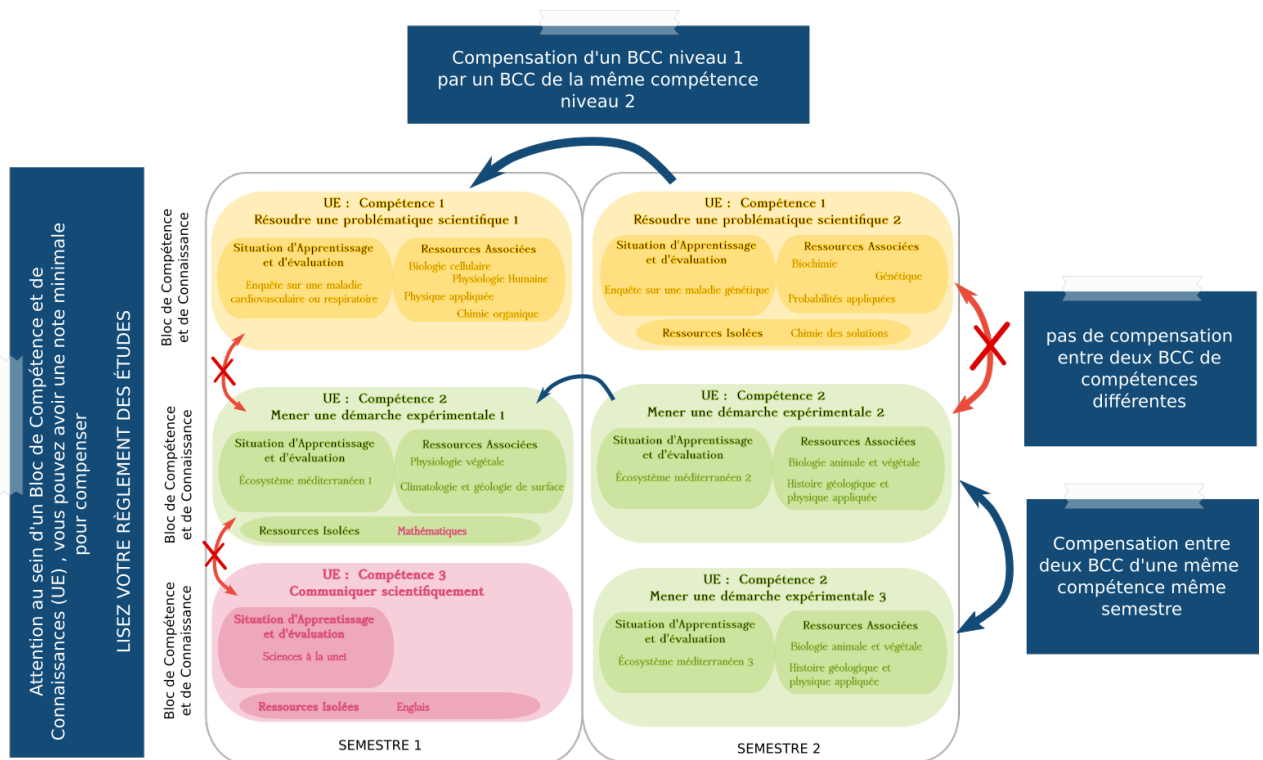


FIGURE 1.4 – Règles de compensation BCC : Bloc de Compétence et de Connaissance, UE : Unité d'Enseignement

Quand est-ce que j'entraîne mes compétences ?

A. Des Situations d'Apprentissage et d'Évaluation pour s'entraîner

Dans votre programme de formation, certaines Unités d'Enseignement (UE) portent le nom d'une des compétences du référentiel. Ce sont des Blocs de Compétences et de Connaissances (BCC) dans lesquels est entraînée et évaluée la compétence associée. Dans ces UE, au moins un ECUE (Élément Constitutif d'une Unité d'Enseignement) est indiqué avec le nom SAÉ (Situations d'Apprentissages et d'Évaluation) et la modalité d'évaluation est indiquée "SAE". Ce sont des enseignements dédiés à l'entraînement et à l'évaluation de la compétence. Des Ressources Associées (RA) sont nécessaires pour réussir la situation d'apprentissage. Vous retrouvez aussi ces ressources disciplinaires dans les UE dédiées aux compétences. D'autres Ressources dites "Isolées" (RI) sont des ressources socles et incontournables de la formation. Les RA et les RI sont des enseignements disciplinaires évalués par des examens sur tables ou des exercices en autonomie. Votre capacité à utiliser correctement ces ressources dans le cadre de la compétence est évaluée dans la SAÉ.



FIGURE 1.5 – Unités d'Enseignement de type Bloc de Compétence et de Connaissance

B. C'est quoi une situation d'apprentissage et d'évaluation ?

1 Des situations authentiques :

Comme une compétence ne peut s'entraîner qu'à travers une action, l'équipe pédagogique vous propose de réaliser des travaux en cohérence avec des situations professionnelles liées à chaque compétence. Une situation d'apprentissage peut être une étude de cas (diagnostic médical par exemple), un projet ou la résolution d'un problème. En cohérence avec l'alignement pédagogique, les critères d'évaluations sont établis selon la compétence et le niveau de développement attendu. Ces critères vous sont donnés en début de semestre au travers d'une grille critériée vous permettant de comprendre plus concrètement les attendus et vous guider dans votre action. Dans une SAÉ, l'évaluation est réalisée sur vos rendus finaux mais aussi sur la stratégie que vous avez suivie pour arriver au résultat, sur votre capacité à justifier vos choix et vous corriger (POUMAY, TARDIF et GEORGES, 2017).



FIGURE 1.6 – Les Situations d'Apprentissage et d'Évaluation

ATTENTION

Pour bien réussir, il faut d'abord bien lire toutes les ressources à votre disposition : comprendre, reformuler les attendus ainsi que la grille d'évaluation ou grille critériée.

2 Des scénarisations pour apprendre l'autonomie

Chaque Situation d'Apprentissage et d'Évaluation est scénarisée c'est-à-dire que les séances sont réparties au cours du semestre en plusieurs étapes. Chaque étape est constituée de séances en présentiel et de rendus intermédiaires à compléter en autonomie. Certaines séances sont destinées à l'accompagnement de votre travail de façon à bien expliciter et travailler les attendus d'autres sont des séances de méthodologie.

3 Des corrections formatives pour progresser

Ces corrections ne donnent pas lieu à une évaluation notée : elles sont dites "formatives". Elles vous permettent d'améliorer votre travail et de mieux comprendre les attendus. Elles peuvent se faire sous forme de corrections écrites de l'enseignant, de corrections globales par l'enseignant en séances de TD, d'évaluations par les pairs (les étudiants s'évaluent les uns les autres) ou sous forme de séances de tutorats. Afin de bien réussir, il est donc essentiel de suivre l'ensemble des étapes et de remplir les documents au fur et à mesure afin de pouvoir profiter au maximum des corrections par les enseignants.

4 Des ressources associées sur lesquelles appuyer son travail

Pour chaque situation d'apprentissage, un programme de connaissances disciplinaires et de savoir-faire est défini par l'équipe pédagogique de façon à vous permettre de réaliser le travail attendu. Ce programme est dispensé dans les enseignements notés RA pour "ressources associées". Vous devez être capable de justifier les choix que vous faites dans les travaux des SAÉs en vous appuyant sur ces ressources.

ATTENTION

la présence est obligatoire à toutes les séances et chaque séance donne lieu à une évaluation formative par l'enseignant pour vous aider à progresser.

La réflexivité pour monter en compétences

A. Qu'est-ce que la réflexivité ?

Dans le développement des compétences, l'étudiant doit acquérir de la « réflexivité ». La réflexivité est la capacité à évaluer son propre travail mais également à proposer des corrections (LEROUX, 2015). Elle doit avoir lieu à chaque étape du travail :

- **Avant de commencer le travail, s'interroger** : ai-je bien compris ce qu'on attend de moi ? Ai-je bien compris la compétence visée, le déroulé, l'évaluation, les livrables ?
- **Pendant la SAÉ, au cours du semestre, réguler son travail** : à chaque étape vous devez décrire le travail réalisé, les choix que vous avez faits et être capable de les expliquer et de les améliorer.
- **A la fin de votre travail, analyser** : vous devrez pouvoir par exemple identifier vos points forts et vos points faibles tant en terme d'organisation de votre travail ou des choix que vous avez faits pendant le semestre qu'en terme de résultats obtenus. Cette analyse vous permet de proposer des solutions aux difficultés que vous avez rencontrées ou de démontrer comment vous vous adapteriez à un scénario sensiblement différent. Certaines SAÉs courent sur deux semestres et vous pourrez ainsi mettre en œuvre les solutions proposées au second semestre ou démontrer votre capacité d'adaptation.

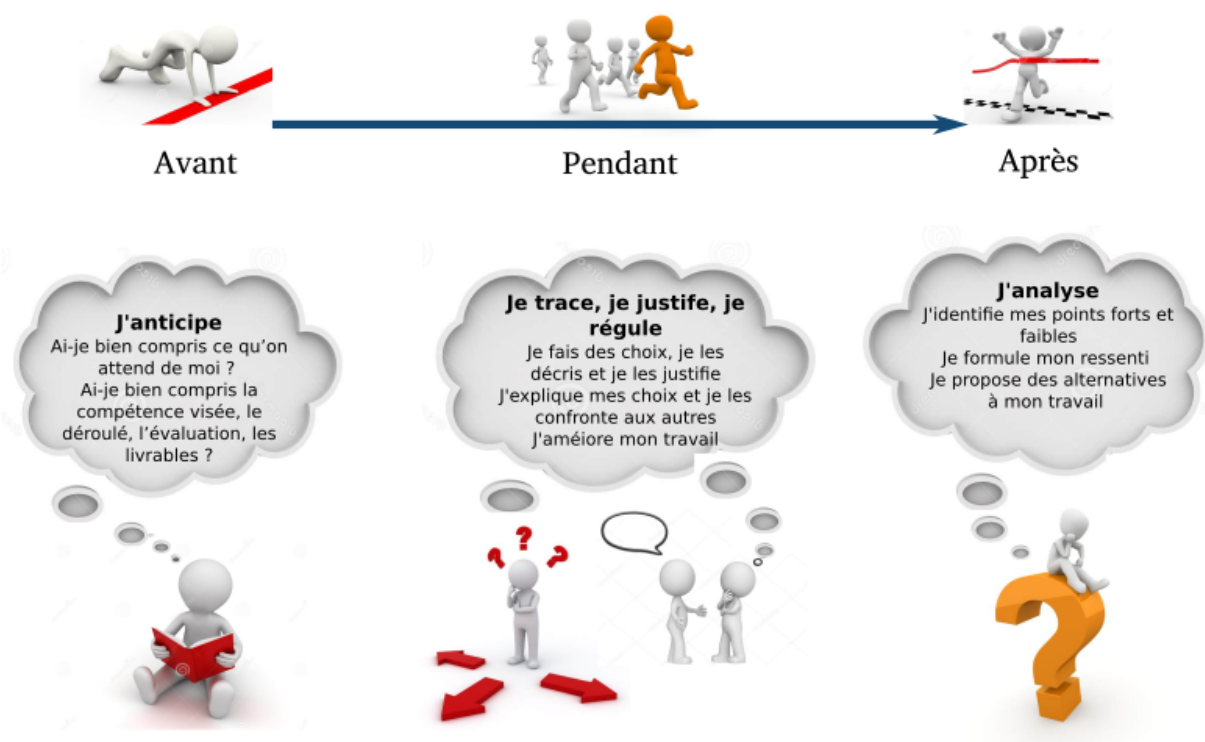


FIGURE 1.7 – La réflexivité tout au long du chemin

B. Sur quel support puis-je montrer ma réflexivité ?

Vous pouvez démontrer votre réflexivité soit à l'écrit soit à l'oral pendant les séances de TD, de tutorat ou des oraux dédiés.

1 Les auto-évaluations et évaluations par les pairs

Au cours de certaines SAÉs, vous êtes amenés à vous auto-évaluer sur des questionnaires en ligne. Ces questionnaires peuvent porter sur la bonne lecture des attendus de la SAÉ, sur une réelle évaluation de votre travail ou de celui d'autres étudiants à partir de la grille d'évaluation de l'enseignant. Ces exercices sont là pour vous aider à corriger votre travail et à le relire.

2 Le carnet de bord

Un carnet de bord peut être proposé pour chaque SAÉ (LEROUX, 2015). Il est à remplir au fur et à mesure du semestre. Ce carnet de bord est évolutif au cours de la formation.

Le carnet de bord de L1 a pour premier objectif de vous inciter à garder des traces de vos actions. Vous noterez donc ce que vous réalisez à chaque séance en présence des enseignants mais aussi votre travail en autonomie. Vous documenterez votre carnet de bord avec des photos ou d'autres preuves du travail que vous avez réalisé ainsi qu'avec les rendus intermédiaires ou finaux imposés par les enseignants. Le second objectif est de faire des liens entre les ressources disciplinaires associées à la SAÉ et le travail que vous avez réalisé.

En L2 et en L3, le carnet de bord se complexifie et vous emmène à justifier vos choix ainsi qu'à corriger votre travail. Il contient également un bilan final de réponse à des questions permettant d'évaluer votre capacité à prendre du recul sur votre production.

Ce carnet de bord peut être proposé sous une forme plus authentique c'est-à-dire dans un format professionnel comme le cahier de laboratoire en recherche.

3 Le portfolio

Le portfolio est un outil qui permet de démontrer ses compétences (LEROUX, 2015)

- **Le portfolio d'apprentissage** est très complet. Il est destiné à l'évaluation terminale par les enseignants du développement des compétences. Pour chaque compétence, vous rassemblez des preuves qui démontre à la fois le résultat de votre travail mais aussi votre démarche, la progression au cours de la formation et votre réflexivité. Toutes ces informations sont déjà répertoriées dans vos carnets de bord : il est donc essentiel de bien les remplir. Il est destiné à l'équipe de formation et sera introduit au plus tôt en L2.
- **Le portfolio de présentation** s'apparente au book présenté dans les formations artistiques. Il démontre votre niveau dans chaque compétence à travers vos plus belles réalisations. Il peut être destiné à l'équipe de formation mais également utilisé pour postuler à une autre formation ou à un poste. Ce travail pourra être introduit en troisième année et peut être assorti d'un oral pour la certification finale de vos compétences.

RÉFÉRENCES

- HENRI BOUDREAU (2015). *INTERPRETER ET REPRESENTER LES SAVOIR-ETRE PROFESSIONNELS POUR POUVOIR CONCEVOIR DES ENVIRONNEMENTS DIDACTIQUES POUR LES FAIRE DEVELOPPER*.
- LEROUX, Lyne (2015). *Évaluer les compétences au collégial et à l'université : un guide pratique*. eng. OCLC : 1019445110. Montréal : Chenelière. ISBN : 978-2-921793-53-7.
- POUMAY, Marianne, Jacques TARDIF et François GEORGES (2017). *Organiser la formation à partir des compétences : un pari gagnant pour l'apprentissage dans le supérieur*. fre. Pédagogies en développement. Louvain-la-Neuve : De Boeck supérieur. ISBN : 978-2-8073-0785-8.
- TARDIFF, J. (2006). *L'évaluation des compétences : documenter le parcours de développement*. fre. OCLC : 67400219. Montréal : Chenelière éducation. ISBN : 978-2-7650-1005-0.

CHAPITRE 2

Le référentiel de compétences de ma formation



CHAPITRE 3

La maquette de ma formation



CHAPITRE 4

Le règlement d'examen de ma formation



**Maintenant que tu sais tout
sur les compétences**

A toi de jouer !



DÉPASSONS L'HORIZON

Université de Toulon
CS 60584 • 83041 Toulon CEDEX 9
www.univ-tln.fr

