



Réunion 11 Janvier 2022 – Exemples de mise en place d’approche par compétences

La démarche compétence adoptée par Polytech Montpellier (focus évaluation)

1. Objectifs de cette démarche

- Répondre aux recommandations de la CTI :
 - Finaliser la démarche compétence initiée il y a plusieurs années (dès 2010).
 - Adapter un format par blocs de compétences liées aux fiches RNCP pour les UE des formations.
- Motivations : Faire percevoir la pertinence de cette démarche aux élèves pour leur insertion professionnelle et leur recherche de stages, en leur permettant de mettre en valeur leurs compétences. Il est important aussi de prendre conscience que les étudiants ne peuvent pas être compétents dans tous les domaines. C’est normal, l’idéal est donc de connaître ses points forts et ses points à développer lors d’un entretien pour un stage ou un emploi.

2. Le travail réalisé de 2014 à 2020

- Matrice des Unités d’Enseignement (UE) et de ses éléments constitutifs (ECUE) confrontées aux compétences CTI.
- Référentiels des compétences et des missions réalisées via des fiches métiers (de l’APEC), toujours en corrélation avec les compétences CTI.
- Travail sur les fiches RNCP des formations.
- Nouvelles versions des fiches RNCP des formations décomposées en blocs de compétences (depuis 2020 avec l’arrivée de France Compétences). : permettant un « état de l’art » (par consultation des fiches RNCP d’écoles) en vue de la modification des fiches RNCP de Polytech Montpellier fin d’année 2020.

- Fiche d'évaluation des compétences mobilisées en stage (depuis 2016, en se basant sur le modèle de Polytech Lille) : les compétences sont définies pour être en accord avec les compétences CTI visées. Les compétences évaluées sont déclinées en 4 niveaux de maîtrise (NAME - en remplaçant le niveau d'expertise par « Maîtrise avancée » comme à Tours), et chaque de niveau de chaque compétence est illustré pour garantir une évaluation basée sur les mêmes critères pour tous les élèves.

3. Questionnements relatifs à l'évaluation des compétences

- Comme à Polytech Tours on constate une réflexion sur le niveau de maîtrise « expert », niveau attendu pour certaines compétences en fin de formation d'ingénieur : l'élève peut-il prétendre à un niveau d'expertise en fin de formation ?
- Une difficulté est aussi constatée quant à la capacité de certains élèves de s'auto-évaluer. L'idée est qu'ils soient conscients et qu'ils acceptent de ne pas être encore des « experts » dans l'ensemble des domaines de compétences visées par leur diplôme (rapport à l'[auto-]évaluation). Cette démarche requiert donc un accompagnement de ce public sur les 3 années de formation en cycle ingénieur pour s'approprier cette démarche d'(auto-)évaluation de leurs compétences.
- La considération des softskills dans les milieux professionnels est aussi un enjeu majeur, il faut alors penser l'intégration de ces compétences transversales dans les référentiels. En 2021, les référentiels de compétences doivent donc être adaptés et les grilles d'évaluation des compétences conjointement (car en lien avec le nouveau format de fiches RNCP où les missions et situations professionnelles doivent être déclinées en compétences qui sont évaluées via une fiche d'évaluation). Pour ce faire, Polytech Montpellier travaille en collaboration avec l'association Article 1 et des services RH d'entreprises qui partagent leur expérience et accompagnent la démarche.

4. L'approche par compétence en cours de formation

Pour garantir au mieux le développement des compétences visées il faut que ces mêmes compétences reviennent plusieurs fois au cours de sa formation, afin que les élèves s'approprient des éléments de langage et apprennent à justifier leur niveau de compétences. On distingue alors différents types de compétences :

- Les compétences « métiers » : compétences communes à l'ensemble des formations, comme les compétence CTI relatives à la démarche scientifique, la gestion de projet, et la culture d'entreprise.
- Les compétences « identitaires » : compétences spécifiques aux spécialités, en lien avec les blocs de compétences définis dans les fiches RNCP au format France Compétence. Toutes ces compétences ne sont pas (rarement) mobilisées au cours d'un même stage, certaines ne le sont d'ailleurs pas du tout.
- Les compétences « transversales » : ou softskills sont d'ordres : méthodologiques, sociales et personnelles.

Les compétences métiers et identitaires restent la clé de voûte caractéristique et incontournable de la formation d'ingénieur, mais les élèves doivent prendre conscience de l'importance des compétences transversales pour se différencier lors d'un entretien d'embauche par exemple.

Pour chacune des compétences l'élève peut consulter le niveau qu'il est attendu à chaque stade de sa formation (en 3A, 4A et 5A). La fiche d'évaluation intervenant durant tout le cycle ingénieur, il devient un outil récurrent pour l'élève. Au fur et à mesure les élèves apprennent ainsi à formaliser leurs compétences et à les illustrer. Les enseignants accompagnent tout de même les élèves dans cette démarche afin de les aider à observer et comprendre les compétences mobilisées et les accompagner dans leur évaluation.

5. Focus sur la définition des compétences transversales (softskills)

A Polytech Montpellier, les compétences transversales ont été définies en se basant sur 11 macro-compétences transversales définies dans le référentiel Job Ready de l'Association Article 1 :

- Compétences transversales d'ordre sociale : Communication, Travail en équipe et Gestion des conflits.

- Compétences transversales d'ordre personnelle : Négociation, Leadership positif et Auto-évaluation.
- Compétences transversales d'ordre méthodologique : Adaptabilité, Apprendre à apprendre, Compétences analytiques, Créativité et Résolution de problème.

6. La fiche d'évaluation des compétences en stage

La fiche d'évaluation des compétences en stage est identique pour toutes les spécialités de formation de Polytech Montpellier. Cette fiche d'évaluation regroupe :

- Des compétences métiers : compétences identitaires en lien avec la fiche RNCP de la formation (seule spécificité par filière de formation) + démarche scientifique + gestion de projet + culture d'entreprise.
- Des compétences méthodologiques : compétences analytiques + résolution de problèmes + créativité + apprendre à apprendre.
- Des compétences sociales : communication + travail en équipe + gestion des conflits + négociation.
- Des compétences personnelles : leadership + adaptabilité + auto-évaluation.

Parmi les compétences qui seront mobilisées pendant le stage la grande majorité est évaluée par un tuteur professionnel, mais la totalité des compétences est à évaluer par l'élève (auto-évaluation), argumenter et illustrer, pour justifier le niveau acquis.

Les tuteurs et l'élève peuvent prendre connaissance du niveau de maîtrise attendu pour chaque sous-compétence mobilisée et évaluable (entre 20 et 50 selon les stages).

7. La fiche d'évaluation des compétences en projet

La fiche d'évaluation des compétences en projet reprend le même format que la fiche d'évaluation des compétences de stage mais cette fois-ci l'équipe pédagogique formalise 3-4 compétences métiers spécifiques au projet et les compétences transversales mobilisées dans le référentiel, et indique, parmi ces compétences, lesquelles sont évaluables et lesquelles sont auto-évaluables.

8. Déploiement de la démarche compétences sur Polytech Montpellier (en FISE¹)

Recrutement en cours d'un ingénieur pédagogique qui sera missionné sur le déploiement d'un outil d'évaluation des compétences (facile à mettre en œuvre et à prendre en main) et de constitution d'un portefeuille de compétences.

- Année scolaire 2021-22 :
 - Formation des enseignants à la notion de soft-skills et à la nouvelle fiche d'évaluation des stages.
 - 3A : Présentation de la fiche d'évaluation des compétences et sensibilisation aux softskills.
 - 4A : Insertion professionnelle, mise en œuvre de l'évaluation par compétences lors du stage de 4A.

- Année scolaire 2022-23 :
 - 3A : Mise en œuvre pour l'évaluation des stages et sensibilisation aux softskills.
 - 4A : Insertion professionnelle, mise en œuvre pour l'évaluation des stages, évaluation des compétences.
 - 5A : Mise en œuvre pour l'évaluation des stages et du portefeuille de compétences, utilisation du e-portfolio.
 - Conjointement : Mise en place d'une évaluation sommative : réflexion sur les compétences « quitus » et la validation du diplôme par l'évaluation des compétences = Réflexion sur la passerelle de l'évaluation formative à l'évaluation sommative.

- Année scolaire 2023-24 :
 - Appropriation des enseignants de l'évaluation des compétences par projet.
 - Passer à l'évaluation sommative pour les stages de 3A.

9. Les questionnements actuels de Polytech Montpellier

¹ En FISE, car actuellement le CFA fourni déjà un outil aux FISA. Réflexion à mener sur comment faire converger ces deux outils.

Quel outil portfolio adopter ? Quelle est la finalité de cet outil pour l'élève ? Est-ce utile de faire cette démarche pour savoir dans quoi l'élève est compétent ou non ? Existe-t-il un outil synthétique qui s'incrémenterait des fiches d'évaluation de stages et de projets ? Comment créer l'acculturation de l'outil et de sa démarche par les élèves ?