

## Blocs de connaissances et de compétences (BCC)

### Constat :

- Logique de compétences voulue par le ministère de l'ES = logique managériale développée dans les entreprises qui raisonnent en termes de ce qu'on sait faire ou bien on ne sait pas faire => Approche par compétence développée dans cette optique en privilégiant les compétences au détriment de la compréhension même des savoirs (savoirs relégués au statut de « ressources » sans forcément les comprendre et les maîtriser (l'objectif n'étant plus d'acquérir des connaissances mais de développer des compétences attendues et apprendre à puiser dans un stock de compétences établies à partir de conditionnements antérieurs)), et logique de résultat individuel, de standards de performance, standards de contenu (classement des établissements mais aussi des formations et entre étudiant.es et enseignant.es)
- Prédominance du paradigme blocs de compétences vu par le MEDEF : marqueurs d'une employabilité à court terme au détriment de la cohérence globale du diplôme
- => Disparition de la frontière entre formation initiale et formation continue des salarié.es. Pour le ministère de l'ES, FTLV signifie « employabilité tout au long de la vie »
- Passage d'une logique d'acquisition d'une qualification complète (diplôme) au profit d'une « employabilité » immédiate et locale (certifications liées à des critères d'employabilité)
- => Individualisation des parcours et des carrières
- => Pression des patrons sur les jeunes pour les inciter à quitter la formation sans qu'ils-elles aient acquis leur diplôme
- => Disparition des exigences en termes de qualification à la fin de la formation initiale, puisqu'elle ne se termine jamais... Plus de problèmes non plus pour l'accueil des étudiant.es dans le supérieur puisque logique d'accumulation de blocs au rythme de l'étudiant compatible avec une « césure de quelques années » (résolution du problème de places), sans l'obtention d'un diplôme national
- Pression accrue sur les salaires (explosion du salaire minimum et donc main d'œuvre « bon marché »)
- Volonté des gouvernements avec la complicité du patronat de déréguler, d'individualiser et de remettre directement en cause les contenus des diplômes, leur qualité et leur caractère national

### Impact :

- Diminution des heures d'enseignements dans chaque discipline (morcellement encore plus fort que lors du passage au LMD)
- Multiplication des évaluations et donc des corrections du fait de ce morcellement : l'étudiant est constamment en situation d'évaluation
- Pilotage des compétences dans la structuration des diplômes (c'est le cas dans les IUT (réforme du DUT)) : déclinaison des UE en compétences et non en discipline ou familles de discipline => risque de mutualisation entre les spécialités proches étant donné les compétences communes => mutualisation à outrance
- Développement d'outils de mesures de performance individuelle au détriment de l'apprentissage collectif : traces d'apprentissage, portfolio (bilans de compétences), situations d'apprentissage et d'évaluation en lien uniquement avec des situations professionnelles => pratiques enseignantes enfermées dans une bureaucratie routinière

### Ce que nous souhaitons :

- Permettre l'émancipation des étudiant.es dans leur vie sociale, professionnelle et, qu'ils-elles participent à leurs évolutions, à leurs transformations et à leurs socialisations
- => Placer les compétences (universitaires) sur le même plan que les compétences (au sens des entreprises), et valoriser les premières car la fonction de l'université est de former des citoyen.es (esprit critique, humanisme, dimensions culturelles et sociales)
- Défendre le « diplôme » et non la juxtaposition de BCC : les BCC doivent pouvoir se compenser dans l'obtention du diplôme
- Préserver les contenus d'enseignement général et disciplinaire ainsi que la formation par la recherche (premier cycle) et à la recherche (second cycle) avec une composante transmission, compréhension et construction des savoirs et des savoir-faire => La véritable compétence des enseignants doit rester la maîtrise des disciplines à enseigner
- Bannir la politique de résultat et d'individualisation en favorisant l'apprentissage collectif
- Redéfinir le vocabulaire pour gagner en clarté et se démarquer du sens des mêmes termes (compétences, bloc de connaissances et de compétences, approche par compétences, etc) utilisés par les gouvernements et le patronat
- L'APC et les pédagogies constructivistes ne peuvent aucunement remplacer toutes les autres manières d'enseigner. Le modèle « transmissif », classique, rigoureux est à préserver et ont leurs utilités dans l'apprentissage. La liberté pédagogique doit être respectée.

Sources :

Dossier - Compétences, blocs de compétences, certifications, qualifications... Quez aco ? 12 juin 2018

<https://www.ferc-cgt.org/dossier-competences-blocs-de-competences-certifications-qualifications-quez-aco>

Boutin, G. (2004) L'approche par compétences en éducation : un amalgame paradigmatique, Connexion, 81, 25-41

L'approche par compétences : un mystification pédagogique, Nico Hirt (2009)

[http://www.sauvonsluniversite.com/IMG/pdf/APC\\_Mystification.pdf](http://www.sauvonsluniversite.com/IMG/pdf/APC_Mystification.pdf)

Crahay, M. (2006) Dangers, incertitudes et incomplétude de la logique de la compétence en éducation, Revue française de pédagogie, 154, 97-110

## COMPLÉMENTS

### Réforme de la formation professionnelle - Mise en place des blocs de compétences. Séminaire du 2 avril 2019 (DGESIP) <https://services.dgesip.fr/fichiers/PPT-Seminaire.pdf>

Les compétences et blocs de compétences : des notions de plus en plus réglementées

2002 : Création VAE et RNCP

- Distinction parcours de formation et accès à la certification
- Indispensable pour permettre la VAE
- Les certifications professionnelles sont définies via des compétences : lisibilité (langage commun) pour les individus qui recherchent une qualification comme pour les employeurs

2013 - 2014 : Loi ESR : définition de listes de mentions nationales pour L, LP et M et déclinaison des formations de l'ES en compétences attendues

- Lisibilité de l'offre de formation : élément facilitateur pour l'orientation, l'insertion professionnelle comme pour la formation continue

2014 : Introduction de la notion de blocs de compétences

- Création du compte personnel de formation et instauration des listes d'éligibilité au CPF : la publication des fiches RNCP devient incontournable

2018 : "institutionnalisation" des blocs de compétences

- Organisation de la licence en blocs de connaissances et compétences

<https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000037291166/>

- Une certification professionnelle se définit par un référentiel d'activité, un référentiel de compétences (organisé en blocs), un référentiel d'évaluation

Les enjeux des compétences et blocs de compétences

