

PRÉSENTATION DU

"GUIDE POUR L'ÉLABORATION D'UN RÉFÉRENTIEL DE FORMATION BASÉ SUR UNE APPROCHE VISANT LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES"



Co-funded by the
Tempus Programme
of the European Union

FINALITÉ

- ❖ Outil opérationnel pour l'élaboration d'un référentiel de formation basé sur l'APC:
 - favorisant une meilleure adéquation entre l'offre académique et les besoins du marché de travail,
 - tout en gardant à l'esprit que l'objectif des formations académiques ne se limite pas à répondre aux besoins du marché.
- ❖ Il constitue une base de travail où chaque utilisateur peut adapter librement la démarche à son contexte particulier.
- ❖ Il est libre d'utilisation dans le respect des règles d'usage.

UTILITÉ

Le guide sera utile pour:

- Élaborer un référentiel de compétences-métiers
- Élaborer un référentiel de compétences formation
- Concevoir un nouveau programme de formation
- Renouveler un programme d'études existant en suivant l'APC
- Accompagner la mise en œuvre d'une politique d'innovation pédagogique au sein d'une institution d'enseignement

CADRE CONCEPTUEL ET MÉTHODOLOGIQUE

- ❖ Le guide n'est pas un recueil des bonnes pratiques utilisées dans ce domaine.
- ❖ On a choisi d'adopter une méthode pour guider l'utilisateur dans sa démarche.
- ❖ Après avoir défini la compétence et ses éléments constitutants, la démarche retenue passe par les étapes suivantes:
 - Construire un référentiel de compétences-métiers
 - Identifier les compétences
 - Configurer un référentiel de compétences-formation
 - Élaborer une maquette pédagogique
 - Développer un programme de formation

LA COMPÉTENCE: DÉFINITION

- ❖ Nous adoptons la définition de Jacques Tardif qui énonce la compétence comme suit:

"C'est un **Savoir agir complexe** prenant appui sur la mobilisation et la combinaison efficaces d'une **variété de ressources internes et externes** à l'intérieur d'une **famille de situations**".

- ❖ Pour mieux comprendre cette définition, on a détaillé ses éléments constitutifs, en s'inspirant d'une synthèse faite par François Georges:
 - Savoir agir complexe
 - Variété de ressources internes et externes (Savoir, Savoir-faire et Savoir-être)
 - Famille de situations

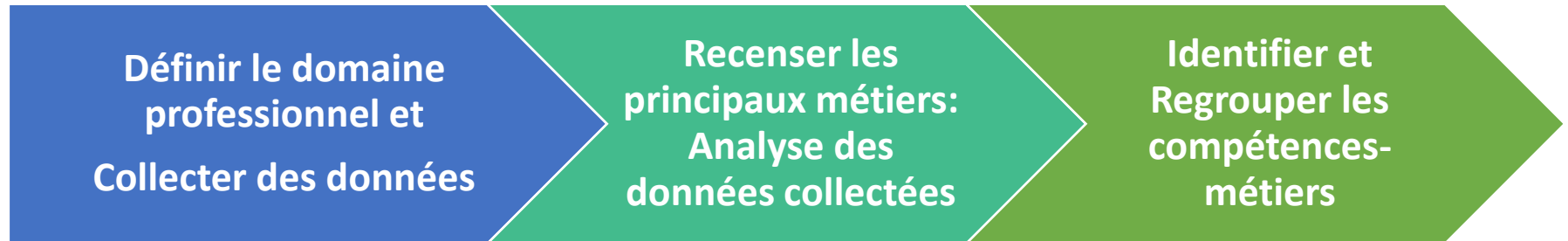
LA COMPÉTENCE: CARACTÉRISTIQUES

- ❖ **Elle est évolutive. Elle n'est jamais achevée ... elle se développe** tout au long de la vie professionnelle. Sa maîtrise doit:
 - être progressive et étalée dans le temps
 - reposer sur une complexité croissante
 - constituer une cible d'apprentissage à plusieurs reprises

- ❖ **Elle est contextualisée:**
 - Pour une même compétence, on peut imaginer une multitude de situations et de contextes.
 - Dans une formation, il est impossible d'intégrer toutes les situations.
 - Le formateur doit savoir choisir les situations qui :
 - favorisent la mobilisation et la combinaison des ressources.
 - contribuent à ce que les apprenants donnent un sens à leurs apprentissages

- ❖ **Elle est adaptative:**
 - Elle permet de s'adapter à de nouvelles situations en associant de nouvelles ressources, et donnant ainsi lieu à des nouvelles combinaisons.

POINT DE DÉPART: CONSTRUIRE UN RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES-MÉTIERS



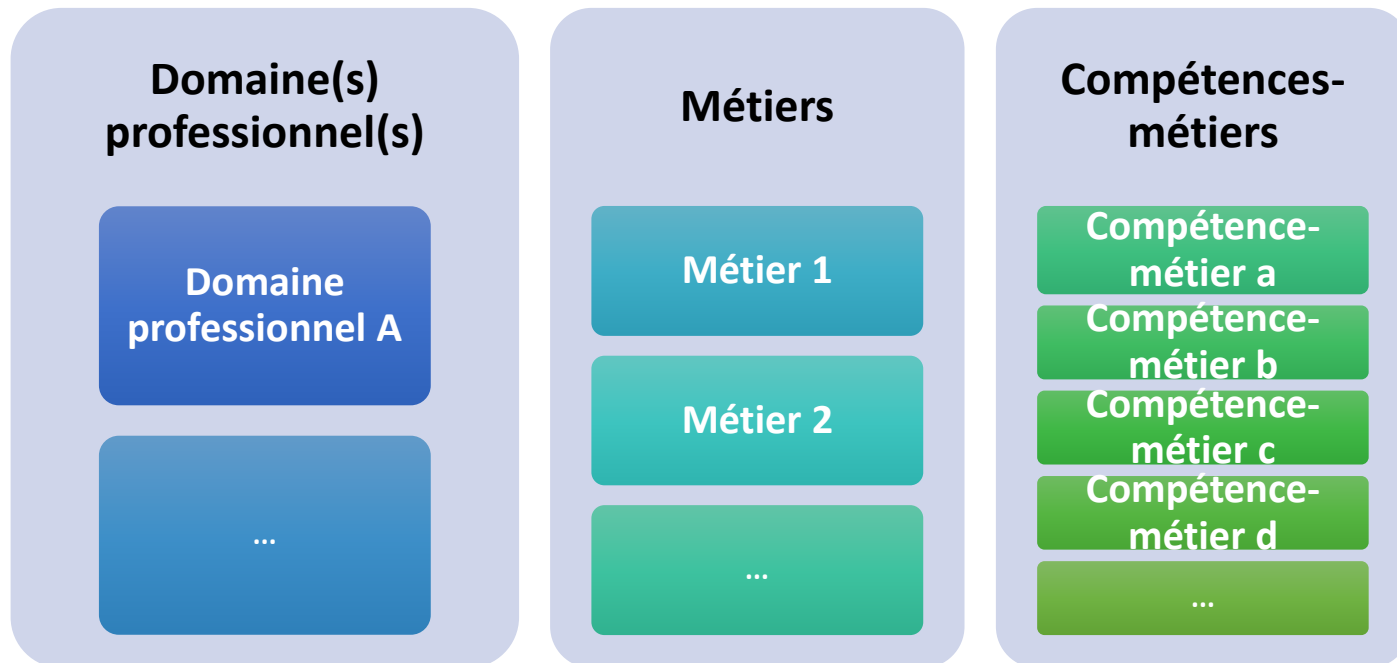
- ❖ Ceci résulte d'une "Analyse du marché dans le domaine professionnel concerné":
 - Pour recenser les métiers d'un domaine professionnel ainsi que les compétences exigées par l'exercice de ces métiers, il faut faire un "état des lieux" de l'existant au niveau **national**, tout en ayant un regard sur le "régional" et l' "international".

POINT DE DÉPART: CONSTRUIRE UN RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES-MÉTIERS

- ❖ L'état des lieux passe par la consultation des:
 - Références :
 - International Standard Classification of Occupations (ISCO) et "Arab Standard Classification of Occupations" (ASCO)
 - Fiches de **ROME** (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois)
 - Fiches métiers de l'**ONISEP** (Office national d'information sur les enseignements et les professions)
 - Fiches métiers de **CIGREF** (Réseau de Grandes Entreprises)
 - Fiches métiers du projet **OIPULES**
 - Classifications faites par des ministères (Travail, Économie, Finances,...) ou d'autres organismes publics ou privés (CCI, Ordres, Syndicats, ...)
 - Organismes:
 - Employeurs
 - Syndicats
 - Alumni, ... etc.

POINT DE DÉPART: CONSTRUIRE UN RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES-MÉTIERS

- ❖ L'analyse des données collectées permet d'établir le référentiel de compétences-métiers en:
 - Recensant les principaux métiers
 - Identifiant les compétences-métiers exigées pour l'exercice de ces métiers
 - Les regroupant pour en extraire les plus pertinentes.



2^{ème} ÉTAPE: IDENTIFIER LES COMPÉTENCES

- ❖ **Pas de méthode formelle et unique** pour identifier les compétences à partir des compétences-métiers.
- ❖ Les concepteurs ont à retenir les éléments de compétences (savoir, savoir-faire, savoir-être, situations professionnelles, ...) qu'ils jugent pertinents en tenant compte, au moins, des paramètres suivants :
 - La mission stratégique de l'établissement de formation et de ses déclinaisons aux niveaux des composantes académiques et des programmes de formation.
 - L'employabilité actuelle et future dans le domaine professionnel visé.
 - Les débouchés visés pour les diplômés (insertion professionnelle, poursuite des études et/ou activités de recherche).
 - L'innovation et le développement du métier.
 - Les spécificités souhaitées des programmes de formation par rapport à d'autres programmes qui lui sont proches.

Les éléments de compétences retenus serviront à configurer le référentiel des compétences.

3^{ème} ÉTAPE: CONFIGURER UN RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

❖ Qu'est-ce qu'un référentiel de compétences?

- C'est un document de référence à usage interne et externe qui présente l'ensemble des compétences que l'apprenant devra avoir développées à l'issue d'une formation.
- Pour les **candidats à la formation**: il servira à comprendre l'étendue des compétences à développer.
- Pour les **étudiants en formation**: il les guidera tout au long de leurs acquisitions
- Pour les **diplômés**: il leur permettra de valoriser leurs acquis et faciliter leur insertion

3^{ème} ÉTAPE: CONFIGURER UN RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

- Pour les **enseignants et les concepteurs de la formation**, il servira à :
 - Disposer d'une vue d'ensemble de la formation.
 - Construire un programme de formation cohérent.
 - Améliorer un programme de formation existant.
 - Mieux articuler les enseignements dans une démarche collective autour d'objectifs communs.
 - Valider les acquis des apprenants en fin de cursus.
- Pour les **partenaires extérieurs** (employeurs, tuteurs en entreprise, ...), il permettra d':
 - Améliorer leur reconnaissance du diplôme
 - Apporter une meilleure lisibilité et une juste valorisation de la formation

3^{ème} ÉTAPE: CONFIGURER UN RÉFÉRENTIEL DE COMPÉTENCES

❖ Commun

la compétence est exprimée par un seul verbe d'action suivi d'un complément d'objet direct qui détermine son champ d'action

tenc

- Une composante met en évidence la **complexité de la compétence**.
 - Elle est exprimée par un **gérondif**.
 - Elle s'apparente plus à un **critère "qualité"** qu'à des moyens.

Énoncé de la compétence

- Compléments de lieu rendent
- Elles simulent **le contexte** de la compétence
- Le référentiel annonce les situations
- On retient les situations réelles

- Ce sont les **apprentissages intégrateurs** que l'apprenant doit réaliser pour atteindre un niveau de formation donné.
- Ils sont **de l'ordre de l'action ou de l'attitude professionnelle**.
- Ils servent à **faciliter l'accompagnement et l'évaluation de l'étudiant** en fonction de ce qu'on attend de lui.
- Chacun d'eux **nécessite d'autres apprentissages**, de l'ordre des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être, mais qui ne sont pas inclus dans un référentiel de compétences.

Situations professionnelles

Niveaux de développement de la compétence

- La compétence repose sur des situations professionnelles, le référentiel reflète cette réalité qualitativement, des niveaux de développement de la compétence
- Pour définir un niveau, on peut s'interroger sur le type de situation professionnelle qu'on pourrait confier à un novice, un débutant, un compétent, ...
- Le concepteur joue sur les contextes pour différencier les niveaux.
- Un niveau est formulé en décrivant le type de tâches que pourrait réaliser un apprenant pour franchir le palier de progression correspondant.

Apprentissages critiques

4^{ème} ÉTAPE: ÉLABORER UNE MAQUETTE PÉDAGOGIQUE

**5^{ème} ÉTAPE: DÉVELOPPER UN PROGRAMME DE
FORMATION**