

Analyser les emplois et les compétences attendues



L'ingénierie de la formation :
des cours performants
des étudiants compétents

Table des matières



Objectifs	5
Introduction	7
I - Employabilité ? Qu'est ce que c'est ?	9
II - Construire une vision croisée	11
A. Qui doit-on interroger ?.....	12
III - Focus sur les compétences	13
A. Les compétences.....	13
B. Comment formuler une compétence à atteindre ?.....	15
C. Comment identifier les compétences à viser ?.....	17
IV - Identifier les besoins de formation avec une enquête	19
A. Objectifs et résultats de l'enquête.....	19
B. Le premier livrable de l'enquête : le référentiel métier.....	20
1. Un cadre possible de ce «document de référence».....	21
C. Du référentiel emploi au référentiel compétences.....	23
D. Méthodologie de l'enquête.....	24
E. Stratégie pour la collecte d'informations.....	25
V - Des exemples	27
A. Élaboration du référentiel de compétences du master bioingénieur en Sciences et Technologies de l'Environnement.....	27
B. Une approche pragmatique et participative pour l'élaboration du référentiel métier de l'ingénieur de l'ESA en Côte d'Ivoire.....	27
VI - Le manuel de la séquence	29
Conclusion	31

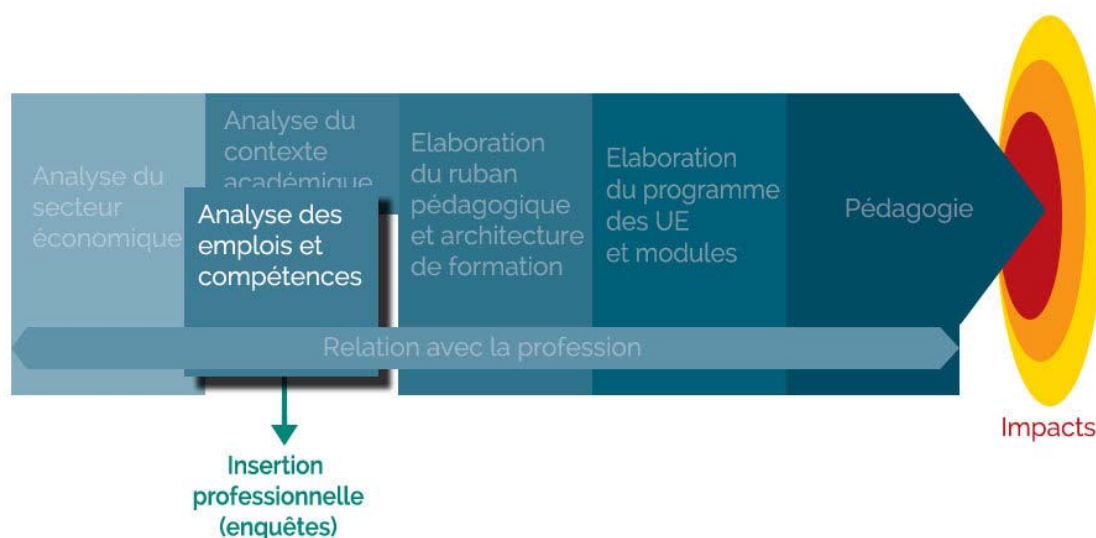
Objectifs

A la fin de cette séquence, vous serez capable de :

- Définir la notion de compétence
- Expliquer les objectifs et les résultats attendus d'une analyse des métiers, emplois dans le cadre d'un projet de rénovation de formation
- Citer les différents types d'acteurs à prendre en compte pour le croisement des perspectives sur les emplois
- Mentionner diverses modalités possibles à utiliser pour analyser les métiers, emplois et compétences

Introduction

A partir de la connaissance des emplois et métiers acquise à l'étape *analyse du secteur économique*¹, il s'agit pour chaque niveau de qualification de décrire plus précisément les emplois et les compétences associées, que le diplômé doit faire acquérir.



Il est important de faire attention à bien rester centré sur les compétences attendues et donc, de favoriser une approche pluridisciplinaire qui dépasse le champ de chaque discipline.



« Les programmes d'études doivent être développés et suivis à travers le dialogue et les partenariats entre le personnel enseignant, les étudiants, les diplômés et les acteurs du marché du travail, en s'appuyant sur les nouvelles méthodes d'enseignement et d'apprentissage, afin que les étudiants acquièrent des compétences pertinentes qui améliorent leur employabilité ¹ »

¹: Curricula should be developed and monitored through dialogue and partnerships among teaching staff, students, graduates and labour market actors, drawing on new methods of teaching and learning, so that students acquire relevant skills that enhance their employability." Extrait de rapport de l'UE «Improving the quality of teaching and learning in Europe's higher education institutions JUNE 2013. Recommendation 7

1 - https://www.supagro.fr/ress-tice/tempus/IF/Sequence2/co/Sequence2_Tempus_Fr.html

Employabilité ? Qu'est ce que c'est ?

Employabilité ?

Qu'est ce que c'est ?



Selon le Ministère français chargé de l'emploi, l'employabilité est « *la capacité d'évoluer de façon autonome à l'intérieur du marché du travail, de façon à réaliser, de manière durable, par l'emploi, le potentiel qu'on a en soi... L'employabilité dépend des connaissances, des qualifications et des comportements qu'on a, de la façon dont on s'en sert et dont on les présente à l'employeur.* »

Selon l'Organisation internationale du travail (OIT), l'employabilité est « *l'aptitude de chacun à trouver et conserver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle* »

D'après Mantz Yorke, professeur en sciences de l'éducation et auteur de "Employability in Higher Education: what it is - what it is not", l'employabilité est « *...un ensemble d'acquis - les compétences, la compréhension et les qualités personnelles - qui rendent les diplômés plus susceptibles d'obtenir un emploi et d'avoir du succès dans leurs professions choisies, qui elles-mêmes profitent à la main-d'œuvre, la communauté et l'économie.* »

Et vous ? Quelle est votre définition de l'employabilité ?



Complément : Pour aller plus loin :

Vous pouvez consulter :

- la note d'orientation de l'OIT "Améliorer l'employabilité des jeunes: l'importance des compétences professionnelles clés (cf.)"
- "Employability in Higher Education: what it is - what it is not (cf.)", Higher Education Academy/ESEC de Mantz Yorke (2004)

Construire une vision croisée



Créer une nouvelle formation au sein de votre établissement ? Bonne idée ! ! Mais... Pour quel emploi ? et avec quelles compétences ? Il est indispensable d'analyser les emplois et les compétences attendues pour cette nouvelle formation. Pour réaliser cette analyse, trois types de demandes seront questionnées pour obtenir une vision croisée consensuelle du futur employé formé.



La **demande économique/professionnelle** s'exprime au travers des employeurs, des employés, des entrepreneurs, des anciens diplômés...

La **demande sociétale** est portée par les étudiants, les familles, la société civile.

La **demande institutionnelle** émerge des universités à partir des exigences académiques, des souhaits des enseignants. La **demande politique** concerne le cadre réglementaire, l'environnement légal...

A. Qui doit-on interroger ?

La liste est bien évidemment non exhaustive et est présentée à titre d'exemple, elle sera à contextualiser en fonction des situations.

Pour faire émerger la demande économique / professionnelle :	Pour faire émerger la demande sociale	Pour faire émerger la demande institutionnelle et politique
<ul style="list-style-type: none"> • Grandes entreprises • PME • Secteur public, ministères, services déconcentrés... (un débouché potentiel ?) • Secteur informel ? • Anciens diplômés de l'établissement (réseaux, associations ?) • Autre ? <p>Au sein de ces structures, on questionnera :</p> <p>→ Les personnes qui exercent les métiers en question</p> <p>→ Leurs supérieurs hiérarchiques directs</p>	<p>Étudiants, familles, société : quelle sont leurs visions, leurs perspectives et leurs aspirations ?</p> <p>Au vu des objectifs, existe-t-il des publics prioritaires pour ces enquêtes? Exemples : Un dispositif qui ciblerait particulièrement les "ruraux", ou les "filles et fils d'agriculteurs", ou les "démobilisés", ou les "déscolarisés", ou les "doctorants au chômage"...</p> <p>Peut être intéressant quand même de connaître mieux le profil des étudiants et si celui-ci est « propice » aux liens avec le monde professionnel ?</p> <p>De voir aussi s'ils sont en demande d'expérience professionnelle pendant leur formation ? Comment ils voient leur avenir ? Ce qu'ils savent déjà du monde professionnel ? Ce qu'ils savent déjà/ont déjà en terme de construction de leur projet professionnel (y compris CV, entretien...) ? Ce qu'ils pensent des actions éventuelles déjà développées pour les mettre en relation avec les professionnels ?</p>	<p>Pour connaître le cadre politique, réglementaire, il est possible de faire une étude bibliographique pour connaître l'environnement légal, politiques agricoles et alimentaires, industrielles, emploi, enseignement supérieur, formation professionnelle, continue...</p> <p>On peut ensuite questionner la demande « en interne » de l'université en interrogeant :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enseignants (/ thématiques de recherche, compétences, visions, exigences académiques...) + rôle « hors utilitaire » de la fac (culture G...) • Équipes de direction • Projets d'établissements <p>Cf. séquence 3 --> <i>Contexte académique et institutionnel</i></p>

Les modalités d'enquêtes (construction de guide, recensement, échantillonnage, type de participation des enquêtés ...) vont déterminer la pertinence et l'efficacité de l'exercice.

Focus sur les compétences



Les compétences...	13
Comment formuler une compétence à atteindre ?	15
Comment identifier les compétences à viser ?	17

A. Les compétences...

Problématique, dans le cadre de la définition d'une formation par « approche compétences » : Former à quelles compétences? Pour quels savoirs professionnels? Pour quelles situations?

Pour nous éclairer, nous avons recours à la **didactique professionnelle**.

La didactique professionnelle a pour but d'analyser le travail en vue de la formation des compétences professionnelles. Il s'agit de « comprendre le travail pour mieux former ». Pour cela, les praticiens de la didactique professionnelle analyse l'activité professionnelle; partir du métier, de l'emploi...

Mais une compétence... ... c'est quoi ??

Être compétent : c'est être capable **d'agir et de réussir** dans les **diverses** situations professionnelles qui peuvent se présenter dans un métier. Le professionnel doit **savoir choisir** et **mettre en œuvre des pratiques** professionnelles pertinentes et efficaces

Pour Guy Le Boterf, une compétence, « *c'est savoir mobiliser et combiner de façon pertinente et efficiente des ressources de différents types (pas seulement cognitives, mais aussi matérielles, sociales, culturelles, information...)* »



Complément

Henri Boudreault, professeur à l'UQAM en enseignement en formation professionnelle et technique, vous explique dans la vidéo suivante qu'est-ce-qu'une compétence. Pour lui, il s'agit de la mise en œuvre de différentes ressources dans un contexte précis.



Exemple

De plus en plus, les agriculteurs doivent faire face à des situations diverses, nouvelles et instables. Ces changements impliquent par répercussion les acteurs du développement agricole. Il y aura des conséquences et des implications directes sur la formation des agriculteurs mais également de tous les acteurs du système !

Agir avec compétences...

- C'est avoir des ressources et surtout, savoir les organiser et les mobiliser

Quelles ressources pour agir avec compétence?

Les ressources personnelles :

La mise en œuvre d'une compétence fait souvent appel à différents domaines du savoir :

Le domaine cognitif = « savoir » Connaissances générales et/ou spécifiques / environnement professionnel	que faut-il connaître / savoir expliquer ?
Le domaine sensori-moteur = « savoir faire avec » Capacités pratiques, opérationnelles	quelles pratiques faut-il maîtriser?
Le domaine psycho-affectif = « savoir être » Capacités relationnelles, qualités relationnelles, émotionnelles	comment faut-il se comporter?

Les ressources externes :

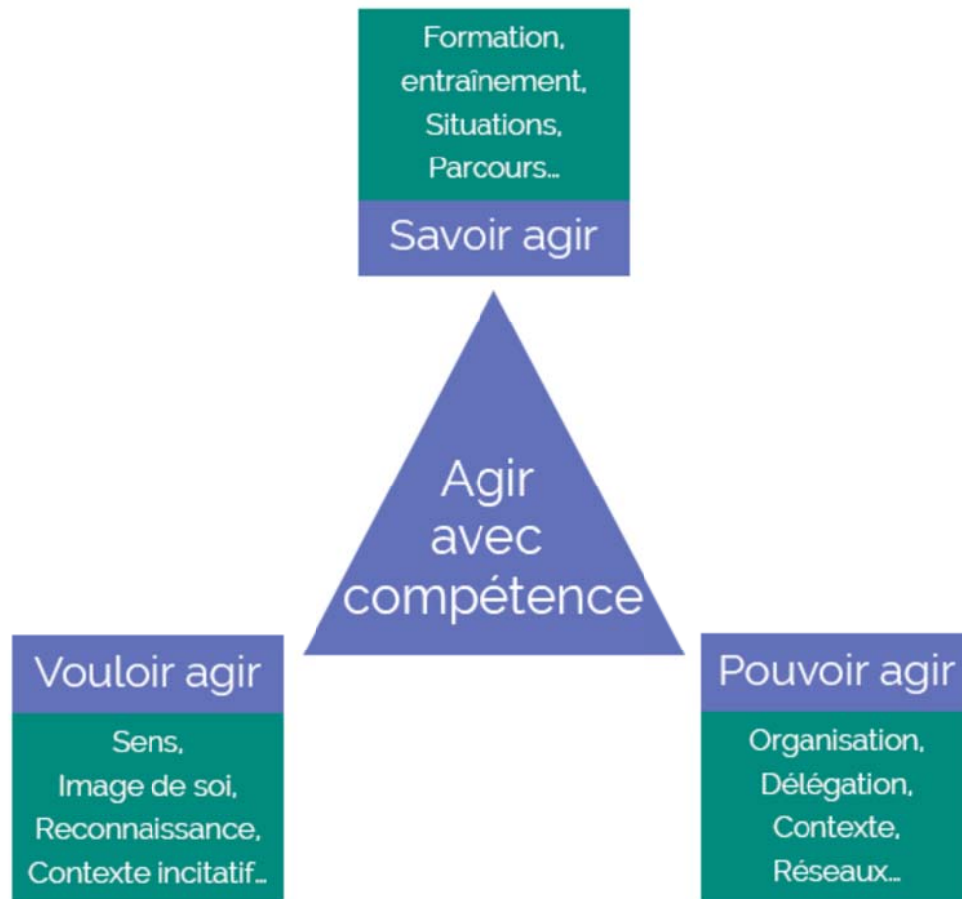
Pour développer une compétence, vous pouvez faire appel à :

- Réseaux professionnels, associations, groupements
- Réseaux de pairs
- Centre de ressources
- Références, statistiques
- Sources d'information (accès)
- Etc.



Remarque : La compétence, n'est rien sans le « pouvoir » et le « vouloir » agir

Guy Le Boterf distingue la possibilité de "savoir agir", "vouloir agir" et "pouvoir agir" :



B. Comment formuler une compétence à atteindre ?

Formuler clairement les compétences à atteindre est un enjeu clé pour la formation, puisque *in fine*, cela revient à formuler les objectifs de formation. On cherche à sortir des formulations utilisant les verbes "connaître / comprendre / savoir"... qui ne disent rien sur ce que l'étudiant est en mesure de faire et des compétences qu'il est capable de mobiliser à l'issue de la formation.

Comme nous l'avons déjà vu succinctement en séquence introductive, la formulation d'une compétence doit respecter la "règle de grammaire" suivante :

1. «être capable de »
2. + verbe d'action
3. + complément (préciser la nature de l'action ...) ;

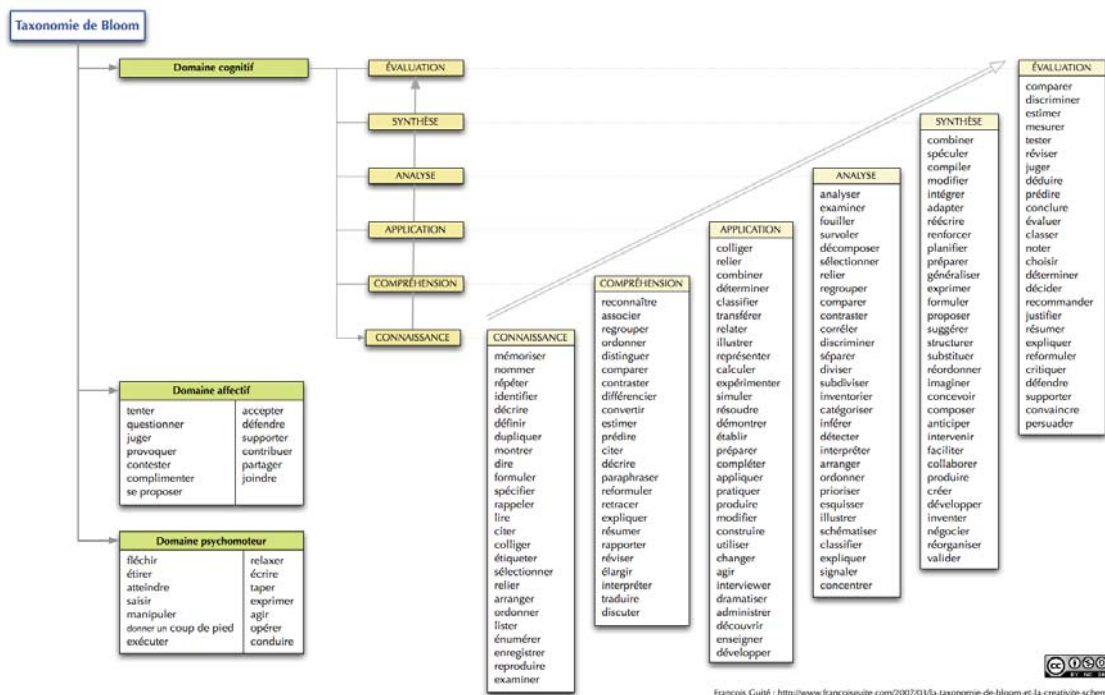
4. + stipuler les bénéficiaires, les contextes économiques, sociaux, géographiques

Liste des verbes d'actions utilisable pour formuler une compétence

Verbes actifs pour la formulation d'objectifs spécifiques.

-- >Télécharger cette liste qui est non exhaustive et améliorable produite par l'Université Européenne de Bretagne (cf.)

La taxonomie de Bloom (classification des niveaux d'acquisition des connaissances) est également utile pour la formulation des compétences.



François Guitéz - <http://www.francoisguitez.com/2007/03/la-taxonomie-de-bloom-et-la-creativite-schema/>

NB : Cliquer sur l'image pour l'agrandir

Source du tableau : François Guitéz - <http://www.francoisguitez.com/2007/03/la-taxonomie-de-bloom-et-la-creativite-schema/>



Exemple

Trois exemples de formulations de compétences sont présentés ci-dessous. Pour chacun, le début de la formulation est : "en situation professionnelle, le diplômé sera capable de ..."

Exemple 1 :

Verbe d'action	Objet de l'action	Contextualisation
conduire	un atelier de productions végétales	en quantité et en qualité en préservant la pérennité et le potentiel de l'activité et en limitant l'impact sur l'environnement

Tableau 1 être capable de...

Exemple 2 :

Verbe d'action	Objet de l'action	Contextualisation
négocier	des partenariats institutionnels	afin de développer des ressources financières.

Tableau 2 être capable de...

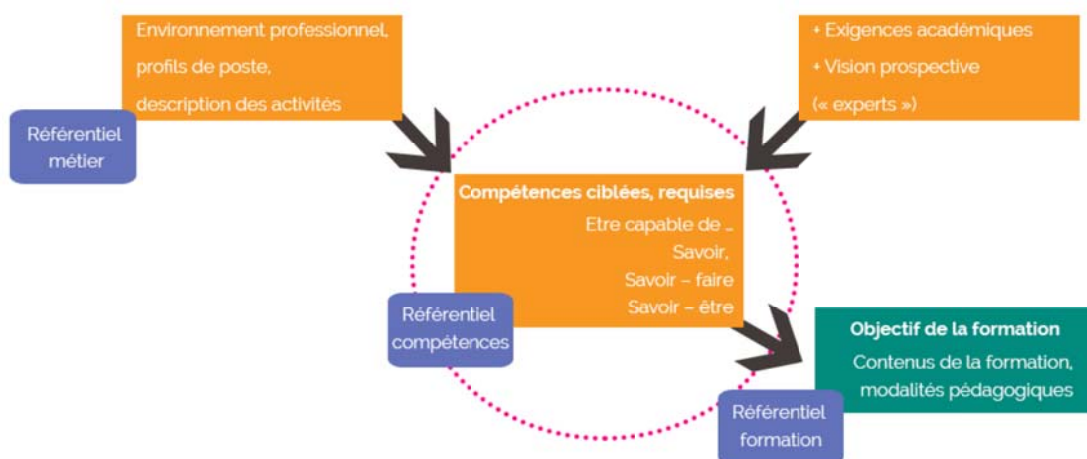
Exemple 3 :

Verbe d'action	Objet de l'action	Contextualisation
Concevoir	des solutions technologiques permettant de définir des équipements, systèmes, infrastructures et services	pour des besoins nouveaux ou non, dans le domaine de l'environnement:

Tableau 3 être capable de...

C. Comment identifier les compétences à viser ?

Le processus global



Diverses modalités pour repérer les compétences à construire

L'enjeu ici est de bien comprendre quelles sont les compétences attendues, du point de vue des professionnels. Il existe diverses manières possibles de les consulter, qui seront fonction de l'état des relations entre ces derniers et l'établissement. Parmi ces différentes modalités, on peut citer, de manière non exhaustive :

- Consultation de documents (descriptions de tâches, offres d'emploi, évaluations de performances de travail ...)
- Enquête auprès des professionnels : cette modalité implique l'existence d'une base de données appropriée, un bon taux de retour ou des intervieweurs disponibles.
- Entretiens individuels qualitatifs avec des professionnels : cela implique d'avoir accès à un échantillon représentatif de personnes, disponible.

Focus sur les compétences

- Observations (en situation de travail) : implique d'avoir du temps et un accès aux entreprises
- Ateliers / Groupes de discussion avec des professionnels et leurs employeurs (séparément) : il faut se préoccuper des questions d'organisation ; lieu ; disponibilité ; représentation des personnes invitées ; animation...
- Travail avec les étudiants en retour de stage
- Consultation des professionnels faisant partie des organes de gouvernance de l'établissement
- Etc.

Dans la partie suivante, nous faisons un focus sur l'organisation d'une enquête. Cette modalité n'est pas en soi la meilleure, ni l'unique à utiliser ; le mieux est de combiner différentes sources d'information.

Identifier les besoins de formation avec une enquête

IV

Objectifs et résultats de l'enquête	19
Le premier livrable de l'enquête : le référentiel métier	20
Du référentiel emploi au référentiel compétences	23
Méthodologie de l'enquête	24
Stratégie pour la collecte d'informations	25

A. Objectifs et résultats de l'enquête



Remarque

La notion "d'enquête" est un terme générique polymorphe qui se doit d'être adapté au contexte (ressources financières, humaines et temps disponible). L'enquête peut ainsi comprendre :

- Une analyse bibliographique et documentaire (employabilité, chiffres nationaux de la branche professionnelle etc...)
- D'éventuels questionnaires (ciblés pour les professionnels, les étudiants, les diplômés ou encore les enseignants). Étape qui nécessite une réflexion en amont pour anticiper le traitement des données (grille d'analyse)
- Une synthèse et validation par les pairs de l'ensemble des résultats produits

L'objectif principal de l'enquête est de recueillir des informations sur une profession particulière, afin d'identifier les compétences et de développer un programme de formation. Les questions à se poser sont les suivantes :

- **A quoi le travail / la profession ressemble actuellement ? Que fait le professionnel? Comment? Dans quelles conditions, dans quel environnement?**
 - Comment peut-elle évoluer dans le futur (proche)?

Les objectifs de l'enquête peuvent être plus ou moins spécifiques / macro selon la situation du secteur professionnel et de l'idée plus ou moins précise que l'on a au départ sur le métier / l'emploi pour lequel former.

Cette étape permet d'aboutir à l'élaboration, ou plus fréquemment, l'actualisation, d'un (ou de plusieurs) référentiels « métier » ; ce type de document décrit assez précisément le secteur, son évolution, les principales fonctions et les activités associées mises en œuvre, les conditions d'exercice, les perspectives d'évolution professionnelle. Les questions à se poser dans les grandes lignes sont donc les suivantes :

- Les tendances du développement : le secteur est-il en croissance? Y a-t-il des innovations? Quelle prospective de développement?
- Le contexte : (Urbanisation? La demande pour des produits alimentaires plus sûrs? Pour la production locale? Métiers internationaux? Développement de nouvelles technologies ?...)
- Les caractéristiques des ressources humaines : jusqu'à présent, à quoi la ressource humaine ressemble? Quantitativement? Qualitativement? Usines familiales? Éducation? Supervision organisation? ...Quelle est la « carte de métiers » ?
- Les caractéristiques techniques : Ancien ou nouvel équipement? Quel genre de processus de production? Basé sur les connaissances traditionnelles? Basé sur des données de recherche? ...

et selon les opportunités d'emploi du secteur

- Ce secteur fournit-il des emplois?
- Quelles sont les tendances d'offres d'emploi?

Une fois le secteur bien décrit, et la carte des métiers clarifiée, on peut préciser plus spécifiquement pour les métiers visés par la formation, les activités et fonctions exercées.



Exemple

- Exemple de guide d'entretien en production agroalimentaire (cf.)
- Exemple de guide d'entretien pour les responsables RH en entreprise agroalimentaire (cf.)

L'enquête peut sonder aussi comment les professionnels peuvent s'impliquer plus directement dans la formation ou l'établissement (gouvernance, appui financier, matériel...) :

- Quelles sont les actions que les professionnels ont déjà en relation aux formations et à l'établissement?
- Quel est leur participation à des formations et sous quelle forme : donner des conférences? Animer des séances pratiques? Témoin? Est-ce qu'ils accueillent des stages? des projets étudiant?
- Est-ce qu'ils prennent part à l'élaboration du programme de formation? Comment? Prennent-ils part à la gouvernance des formations? Participent-ils financièrement ou matériellement au fonctionnement de l'établissement?
- Le réseau de professionnels avec lequel l'établissement entretient des relations se renouvelle-t-il? Comment? les partenariats principaux sont-ils surtout « historiques »?

Les objectifs de l'enquête seront ajustés au contexte et permettront de préciser le

niveau d'information à récolter, les modalités d'enquête et les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

B. Le premier livrable de l'enquête : le référentiel métier



Conseil

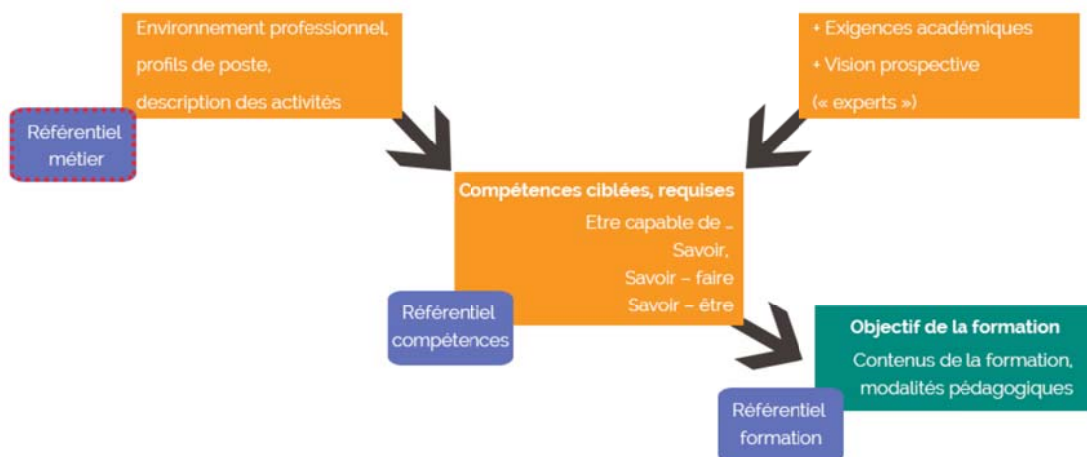
A noter que les référentiels métiers existent déjà dans de nombreux pays. Sauf cas particulier où il s'agit de créer un métier totalement nouveau, on s'attachera alors plutôt à identifier, dans le pays ou dans des contextes proches, les référentiels métiers qui concernent le secteur et les métiers envisagés, et à travailler sur ces référentiels en concertation pour les adapter aux situations et besoins locaux.



L'enquête doit aboutir à la réalisation d'un "référentiel professionnel" qui inclut :

- Une description du secteur professionnel et de l'emploi visé
- Les normes professionnelles (ou normes de la branche d'activités professionnelles)

Ce document est important "politiquement" et techniquement car il s'agit d'un outil de concertation et de dialogue entre les différentes parties prenantes et la première étape du processus pédagogique



1. Un cadre possible de ce «document de référence»

Rubrique	Contenu
Introduction <ul style="list-style-type: none"> • Contexte, évolutions 	<i>Donner des informations générales sur le contexte dans lequel les travaux sont mis en œuvre et évoluent:</i>

Rubrique	Contenu
	<p>- Informations socio-économiques, quantitatives et qualitatives sur le secteur, le domaine spécifique concerné, situation de l'emploi, le nombre d'emplois, les questions de genre, les questions sociales, les questions techniques ...</p> <p>- Informations prospectives en lien avec le contexte, la technique, la réglementation évolution, la stratégie de l'entreprise, etc., et les conséquences prévues sur la situation de l'emploi</p>
1. Analyse de l'emploi et la description :	
<ul style="list-style-type: none"> Titre de l'emploi 	<p>Nommer précisément la tâche (voir recensement / nomenclatures officielles / emplois nationaux répertoires existants)</p>
<ul style="list-style-type: none"> Situation de l'emploi 	<p>Décrire les caractéristiques spécifiques du travail pour ce poste:</p> <ul style="list-style-type: none"> Emplacement, type d'entreprise / organisation, place au sein de l'organisation Situation de l'emploi au sein de l'organisation, les liens hiérarchiques Conditions de travail: horaires, fois, la mobilité, les conditions physiques, saisonnalité
<ul style="list-style-type: none"> Les fonctions 	<p>Une fonction est une gamme d'activités visant le même objectif. Les fonctions de l'emploi sont l'ensemble de routine des tâches ou des activités entreprises par une personne dans une certaine position.</p> <p>Par exemple, un agriculteur a des fonctions de production, de la gestion, de la commercialisation, du traitement ...</p> <p>Un autre exemple : Les fonctions clés d'un gestionnaire peuvent être:</p> <ul style="list-style-type: none"> la planification, de la supervision, de coordination, d'information, du conseils et formation, budget et la surveillance des finances.
<ul style="list-style-type: none"> Niveau d'autonomie et de responsabilité 	<p>Il est important de décrire la niveau d'autonomie attendu car cela est en lien direct avec la formation.</p>
<ul style="list-style-type: none"> Les évolutions de l'emploi 	<p>Décrire les possibilités d'évolution de</p>

Rubrique	Contenu
	<i>carrière de cet emploi vers d'autres emplois</i>
2. Les activités :	
<ul style="list-style-type: none"> Description des activités prévues dans le travail, regroupés par grandes fonctions 	<p><i>Lister les activités et tâches réalisées pour le(s) métier(s) ciblé(s), contextualisés, à partir de la réalité des situations de travail.</i></p> <p><i>Par exemple, dans sa fonction de «production», l'agriculteur :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - organise ses plans de culture - assure les fournitures nécessaires - suivi du système de culture - récolte - Etc ... <p><i>Il est important d'être suffisamment précis pour connaître le niveau de connaissances et de rendement qu'on attend</i></p>



Remarque

Ce cadre et son contenu peuvent varier. En France, il existe plusieurs modèles, plus ou moins détaillés. Tout dépend de l'utilisation qui est faite de ce cadre.

Quelques exemples :

- L'agence nationale pour l'Emploi («Pôle Emploi») propose un *Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois (ROME)*⁴.
- Le ministère de l'agriculture en France a constitué un *répertoire des métiers pour les agents du ministère et de ses établissements*⁵.

Chaque pays / université / ministère ... peut avoir son modèle spécifique, mais le contenu suit généralement les mêmes rubriques - ce qui diffère est le niveau de détail dans la description.

Chez vous, existe-t-il des référentiels métier? Quelle(s) forme(s) ont-ils? Sont-ils utilisés pour élaborer des formations?

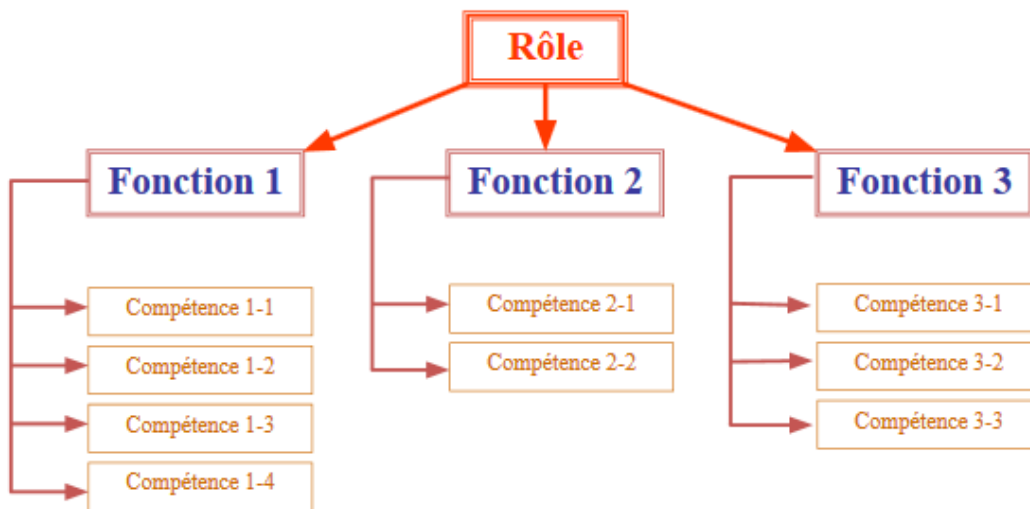
C. Du référentiel emploi au référentiel compétences

Les 2 figures suivantes schématisent la démarche pour passer des fonctions / activités aux compétences en lien.

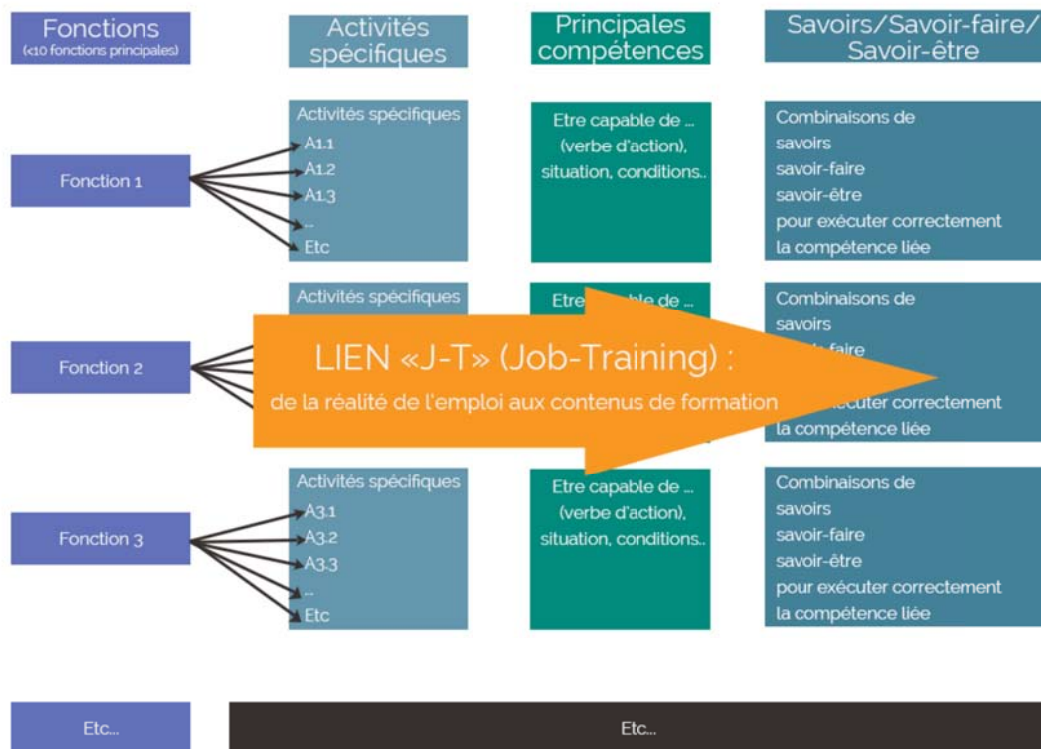
4 - <http://www.pole-emploi.fr/candidat/le-code-rome-et-les-fiches-metiers-@/article.jspz?id=60702>

5 - <http://agriculture.gouv.fr/rmm>

Rôle / Fonctions / Compétences



Fonctions / Activités / Compétences



Les compétences peuvent alors se décliner en savoir – savoir faire – savoir être. Ces 3 composantes permettent ensuite de repérer ce qui, dans la formation sera

l'objet de cours (savoir & connaissances attendus). Les savoir-faire et savoir-être amènent à raisonner ce que les contenus de formation offriront en termes de TP, TD, stages, travaux de groupes... etc, toutes modalités qui permettent aux étudiants de développer de réelles capacités professionnelles, opérationnelles, dans des situations variées.

Nous voyons ici comment peut se concrétiser le lien emploi-formation-emploi.

Nous reviendrons sur ces questions dans la séquence 6 de ce cours.

D. Méthodologie de l'enquête

Une proposition de méthodologie

Une méthodologie d'enquête doit suivre une certaine logique. Voici une proposition de méthodologie pour le recueil d'informations :

1. Définir l'état des lieux des métiers existants (ou en devenir), les référentiels métiers et/ou les référentiels métiers/compétences
2. Recueillir la description éventuelle des postes existants ou attendus par le secteur ou la branche professionnelle.
3. Sur cette base et la connaissance de l'évolution des diplômes existants ou en création finaliser une grille d'analyse pour d'éventuels enquêtes (prévoir le traitement des données)
4. Réaliser les enquêtes (auprès de qui, par qui, taille de l'échantillon représentatif, approche qualitative voire quantitative)
5. Dépouillement et analyse des résultats d'enquête
6. Élaboration de nouveaux référentiels métiers/compétences qui permettront par la suite de produire les référentiels de formation ad hoc.

E. Stratégie pour la collecte d'informations



Exemple : A Montpellier SupAgro, Myriam Perez-Dumoulin, Chargé de mission Insertion professionnelle

La séquence vidéo qui suit présente la façon dont une « veille », plus qu'une enquête, sur les compétences, peut être réalisée. Cela montre aussi qu'il n'y a pas qu'une et unique modalité à utiliser.

VIDÉO

Discours :

Trouver le poste qui est à la hauteur de vos attentes !! C'est la phrase que tout responsable de formation souhaiterait pouvoir garantir sous l'honneur à chaque étudiant qui rejoint sa formation.

Alors cherchons à savoir quelle est la recette pour faire une nouvelle formation qui correspond aux attentes du marché de l'emploi.

Trois possibilités ou voies pour identifier les compétences qui sont attendues et qui doivent être fournies dans la formation :

Un, **faire une analyse des offres d'emploi** qui circulent pour le type de profil qui fournira la formation en question. Nous nous donnons une période de temps concrète : entre avril et juin par exemple, pas besoin de se donner des longues périodes. Nous nous donnons des mots clés pour sélectionner les offres d'emploi pertinentes et nous identifions les canaux d'arrivée de ces offres. Dans le corps du texte de ces offres nous pourrions identifier des compétences qui sont recherchés

dans les candidats et le confronter aux conditions du travail en question : est-ce que ce sont des postes à l'étranger ou pas ? est-ce que ces postes en CDI ou CDD ? Si tout se passe bien, ces informations peuvent être valorisées pour attirer les futurs étudiants.

Deux, nous allons **interroger les employeurs** qui sont en demande des profils professionnels fournis par la formation. Nous voulons savoir quelles compétences ils souhaitent trouver dans les candidats qui se présentent pour avoir le type de poste en question. Pour approcher ces employeurs le mieux c'est de mobiliser son propre réseau, les personnes qui connaissent déjà l'institution qui portera la formation seront plus sensibles pour se prêter au jeu. Le faire sous forme d'entretien ouverte est le plus approprié pour ce type d'exercice.

Trois, nous pouvons aussi **interroger des jeunes diplômés** avec un profil similaire pour savoir ce qu'ils ont identifié comme étant des besoins de formation supplémentaires pour atteindre le type de profil que nous analysons.

Voilà, nous avons identifié les compétences maintenant il ne reste qu'à mettre en place les modules qui les adresserons dans notre formation.

Ça c'est la belle théorie, dans la vie réelle les formations répondent à des besoins du marché de l'emploi et donc souvent doivent être montées avec un certain niveau d'urgence et en plus avec les contraintes de timing des bailleurs de fonds avec des dates précises de soumission des projets de formation pour les appels d'offre, etc. La plupart des fois ce type d'étude est réalisé alors que le ruban de la formation est déjà construit. De plus, du fait de contraintes liées aux différents responsables de module de la formation il est difficile de faire bouger le programme de manière drastique, il est plutôt modelé. Nos démarches et enquêtes donnent des bases de négociation pour faire évoluer le programme.

Dans tous les cas, plus important qu'avoir un programme parfait c'est plutôt que cette démarche soit présente dans les esprits des formateurs pour permettre l'amélioration continue des formations.

Con mucho gusto !

Pour évaluer les besoins en compétences, les modalités (stratégie et système de collecte d'informations) sont définies en fonction des objectifs attendus.

Selon les contraintes existantes et les ressources (problèmes d'accès, peu de temps, peu de ressources humaines, budget réduit, des moyens de transport, possible résistance ...), définir une méthodologie s'avère nécessaire.



Exemple

- Un exemple de cadre pour définir la stratégie de collecte d'information (Projet TradPro) (cf.)

Des exemples



V

Élaboration du référentiel de compétences du master bioingénieur en Sciences et Technologies de l'Environnement

27

Une approche pragmatique et participative pour l'élaboration du référentiel métier de l'ingénieur de l'ESA en Côte d'Ivoire

27

A. Élaboration du référentiel de compétences du master bioingénieur en Sciences et Technologies de l'Environnement

Le département des Sciences et Technologies de l'Environnement (STE) de Gembloux Agro-Bio Tech faculté de l'Université de Liège a profité d'un changement d'intitulé de son diplôme de bioingénieur pour réviser son programme des études. Pour ce faire, il a adopté l'approche compétence. Afin de préparer au mieux ses futurs diplômés aux attentes du monde professionnel actuel et à venir, des anciens diplômés et des employeurs potentiels ont participé à la validation du référentiel de compétences associé à cette formation. Cette publication reprend les étapes clés de la création du référentiel de compétences et son exploitation dans la conception d'un programme des études cohérent.

B. Une approche pragmatique et participative pour l'élaboration du référentiel métier de l'ingénieur de l'ESA en Côte d'Ivoire

L'approche participative développée se veut pragmatique et efficiente. En effet le temps imparti pour élaborer les référentiels métiers de l'ingénieur de l'ESA du futur est court. Il en va de même concernant les ressources financières et humaines.

Il a donc fallu rationaliser le dimensionnement de l'intervention en optimisant le facteur humain, individuel et collectif du groupe identifié. Au regard des enjeux, il a été décidé de ne pas faire réaliser les enquêtes par les étudiants car ce choix, certes pertinent d'un point de vue pédagogique, introduit un biais dans la relation enquêteur/ enquêtés et donc sur les résultats obtenus. L'idée étant d'impliquer les acteurs de l'ESA (analyse de l'activité professionnelle) car ce sont eux qui seront chargés par la suite de la diffusion des apports disciplinaires (en congruence avec l'étude).

L'approche systémique schématisée ci-après a guidé la réflexion est constitué le fil rouge de la démarche que chaque membre de la cellule pédagogique s'est peu à peu appropriée. Il ne s'agit que d'une base qui sera peu à peu amendée pour l'ESA par les apports des différents EC et de leur connaissance de leur département et des formations en devenir.

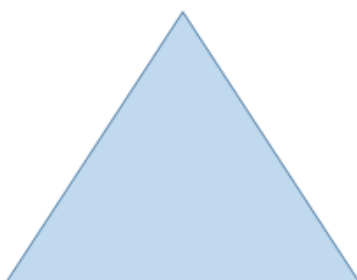
L'ESA

Son existant, le continu de ses formations,

Son évolution actuelle dans le cadre de la réforme,

Son articulation avec l'INPHB et les départements de recherche

L'adossement au LMD ...



**L'identification des besoins
des professionnels d'aujourd'hui et de demain**
Méthodologie adaptée et efficiente par
rapport aux méthodes d'enquête.
Réflexion amont, enquêtes ciblées

L'état de l'art
L'environnement institutionnel
et économique. Loi
d'orientation agricole,
structuration de branches
professionnelles, contexte
sous régional ...



Le manuel de la séquence



VI

Conclusion



Analyser les emplois et les compétences apparaît donc comme une étape préliminaire indispensable à toute réflexion sur la mise en place ou la rénovation d'un programme de formation se voulant professionnalisant. Elle doit cependant garder un caractère opérationnel pour anticiper et conditionner les modes d'acquisition et de construction des compétences requises pour les futurs diplômés.

Détachée d'une approche encore trop souvent sectorielle ou cloisonnée par discipline, elle doit permettre de répondre à l'identification de compétences précises qui s'inscrivent dans une démarche systémique. Le temps et les ressources mis à disposition de cet exercice doivent être raisonnés en fonction du contexte. Il est intéressant que les enseignants-chercheurs qui travailleront par la suite à l'élaboration des programmes de formation puissent être impliqués le plus en amont possible.

A présent, vous pouvez revenir à l'accueil du Module :

> *Accueil du Module sur l'ingénierie de la formation*⁶

Continuez votre formation en découvrant la Séquence 6 :

> *Séquence 6 : Élaborer le programme global du curriculum et construire les unités d'enseignement*⁷

6 - <https://www.supagro.fr/asifood>

7 - https://www.supagro.fr/ress-tice/asifood/IF/Sequence6/co/Sequence6_AsiFood_Fr.html