

## Séminaire international sur la formation professionnelle agricole et rurale en Afrique



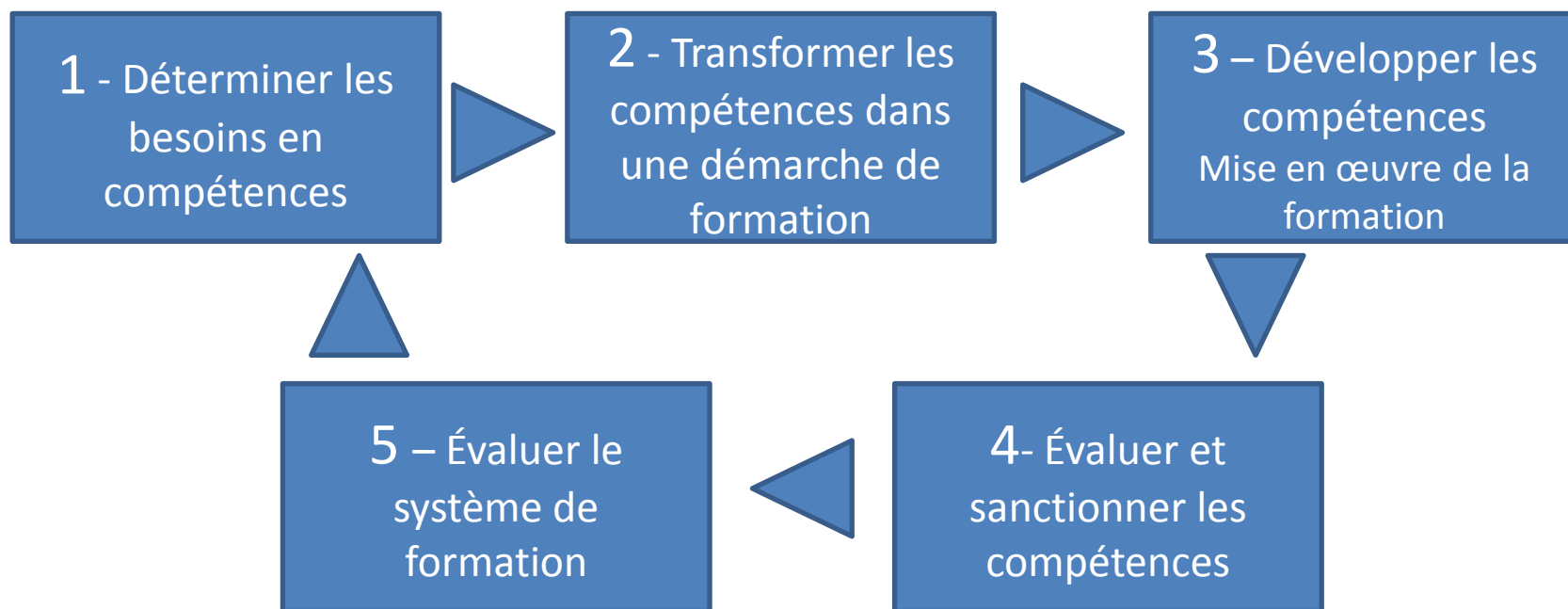
### L'APPROCHE PAR COMPÉTENCES (APC) DANS LA RÉFORME DE LA FORMATION AGRICOLE

Par : Serge Côté  
Directeur du Projet RÉAPC Maroc

Novembre 2014

# L'APPROCHE PAR COMPÉTENCES (APC) DANS LA RÉFORME DE LA FORMATION AGRICOLE

# Grandes composantes de la gestion de l'APC



# 1 - Déterminer les besoins en compétences

- Besoins des secteurs économiques
- Situation de l'offre de formation  
(Secteurs d'intervention et capacité d'accueil)
- Priorisation et planification du développement
- Détermination des ressources humaines, matériels et financières

## 2 - Transformer les compétences dans une démarche de formation

- Adoption d'un cadre méthodologique
- Analyse des métiers et professions
- Gestion des productions pédagogiques (développement et actualisation des programmes d'études et guides)
- Gestion de l'implantation des programmes d'études et affectation des ressources

## 3 – Développer les compétences (Mise en œuvre de la formation)

- Aménagement des locaux et ateliers, achat des équipements, du matériel didactique et de la matière d'œuvre
- Développement de partenariats avec le milieu (Employeurs)
- Perfectionnement pédagogique et technique des formateurs
- Organisation de la formation
- Gestion de la formation

## 4- Évaluer et sanctionner les compétences

- Structuration et consolidation des diplômes (Cadre légal et réglementaire)
- Adoption d'une disposition nationale d'évaluation des apprentissages
- Gestion du dispositif d'évaluation
- Gestion des diplômes et des certificats (Documents officiels)

## 5 – Évaluer le système de formation

- Évaluation de la réussite au diplôme
- Évaluation de l'insertion au marché du travail
- Évaluation de la satisfaction des employeurs
- Évaluation des programmes d'études  
(pertinence, cohérence et faisabilité)



# Développement des programmes de formation

## GESTION

- Déterminer les normes et standards de production des documents pédagogiques
- Encadrer la production des équipes en élaboration des programmes d'études et des référentiels
- Assurer la qualité des productions

## ENJEUX

- Uniformisation des conditions d'implantation de chaque programme d'études
- Accès des formateurs à une documentation pédagogique pertinente : programmes d'études et référentiels
- Meilleur encadrement de la formation et de l'évaluation des apprentissages

# Développement des programmes de formation

## La cible des programmes de formation

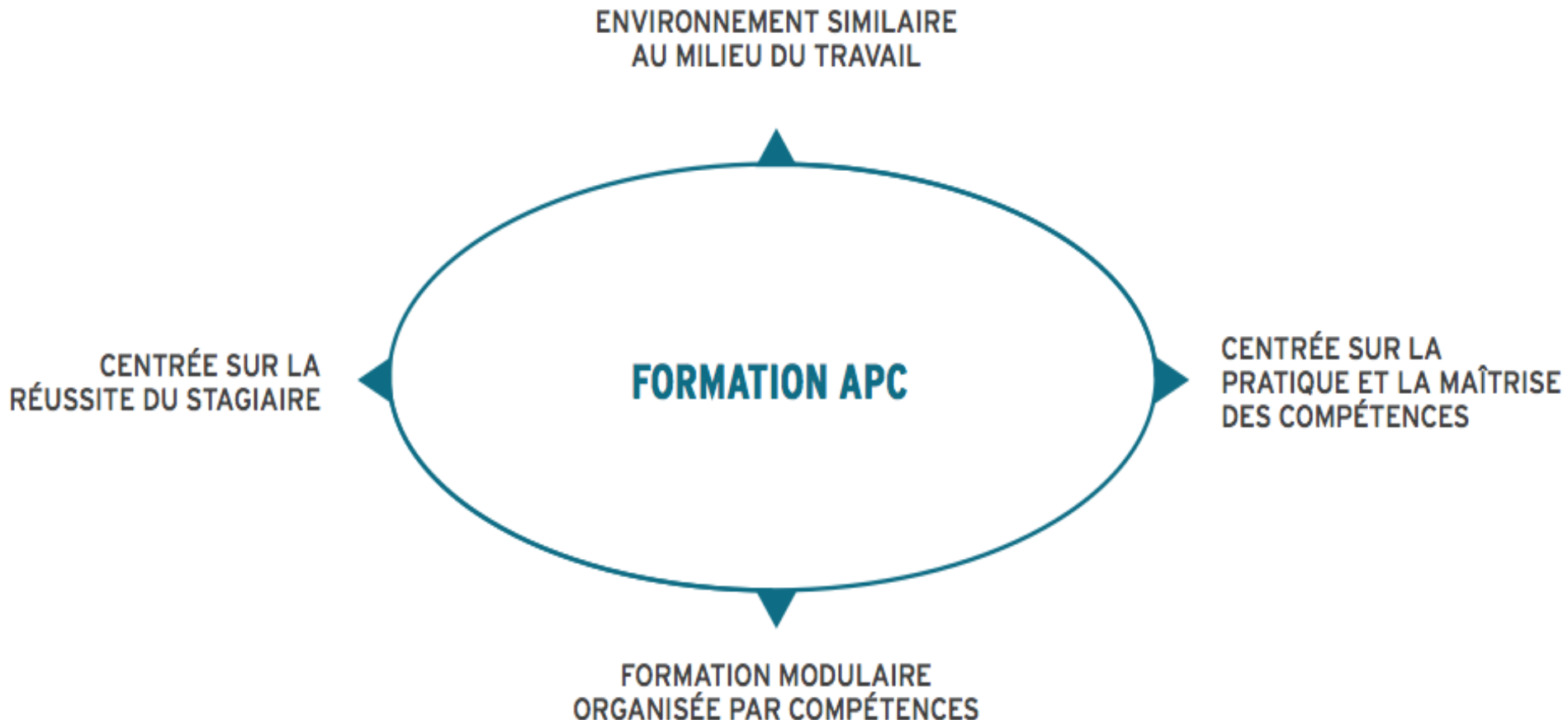
### ***La fonction de travail:***

***Une fonction de travail est associée à un regroupement d'emplois, d'emplois-métiers ou d'occupations qui présentent un corpus commun de capacités et de compétences en relation avec un métier ou une profession et qui sont susceptibles d'être inscrits dans un seul programme de formation.***

La fonction de travail se définit à travers l'analyse des emplois, emplois-métiers ou des occupations relevant d'un même champ d'activité. — par exemple la réalisation de travaux de maçonnerie —, permet d'émettre une hypothèse de regroupement aux fins de la formation.

# Développement des programmes de formation

## Caractéristiques de la formation APC



# Développement des programmes de formation

## L'ingénierie pédagogique

### Importance de l'ingénierie pédagogique (Spécialistes en méthodes)

- Capacité de faire évoluer et d'adapter la méthode
- Qualité des productions
- Adaptation des contenus au contexte
- Production de matériel connexe (formation continue, formation en entreprises...)

# Développement des programmes de formation

## L'ingénierie pédagogique

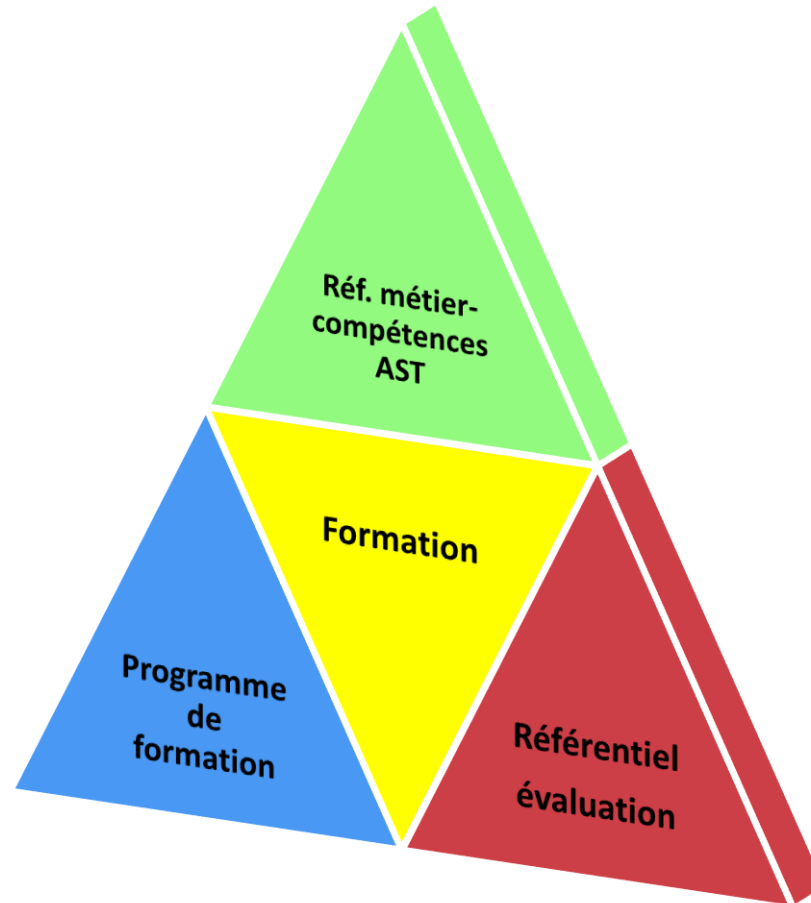
**Principales productions respectant un cadre méthodologique d'élaboration**

- **Analyse de situation de travail (référentiel métier)**
- **Programmes de formation**
- **Référentiels d'évaluation**
- **Guide d'organisation pédagogique et matériel**

**Éléments de CONTEXTE des pays**

- **Profil des formateurs**
- **Moyens financiers**
- **Accès aux équipements et à la matière d'œuvre**
- **Collaboration milieux et entreprises**

# Développement des programmes de formation



# Développement des programmes de formation

## Le référentiel de métier (Analyse de la fonction de travail)

Basé sur l'analyse de la situation de travail vise à obtenir de l'information sur :

- la nature du travail, ses conditions d'exécution, les exigences d'entrée sur le marché du travail, les perspectives d'emploi et de rémunération;
- les **tâches et les opérations** effectuées par la personne qui exerce le métier en cause;
- les conditions d'exécution de ces tâches et les **critères de performance**;
- le processus de travail en vigueur;
- la fréquence d'exécution, la complexité et l'importance des tâches;
- les **connaissances, les habiletés et les attitudes** jugées nécessaires pour l'exercice du métier;
- les suggestions pour la formation ou l'apprentissage.

# Développement des programmes de formation

## Caractéristiques des programmes de formation APC

- Structurés sur la base des compétences à acquérir
- Progression par compétences, hiérarchisation des compétences, niveau de complexité (logigramme)
- Évaluation de la formation
  - Approche critériée
  - Chaque compétence est évaluée et doit être réussie pour obtenir le diplôme
- Approche pédagogique centrée sur la progression du stagiaire et le succès du plus grand nombre



# Développement des programmes de formation

## Qu'est-ce qu'une compétence?

Une compétence est « un regroupement ou un ensemble intégré de connaissances (savoirs) d'habiletés (savoirs faire) et d'attitudes (savoirs être) permettant de réaliser, avec succès, une action ou un ensemble d'actions telles qu'une tâche ou une activité de travail »

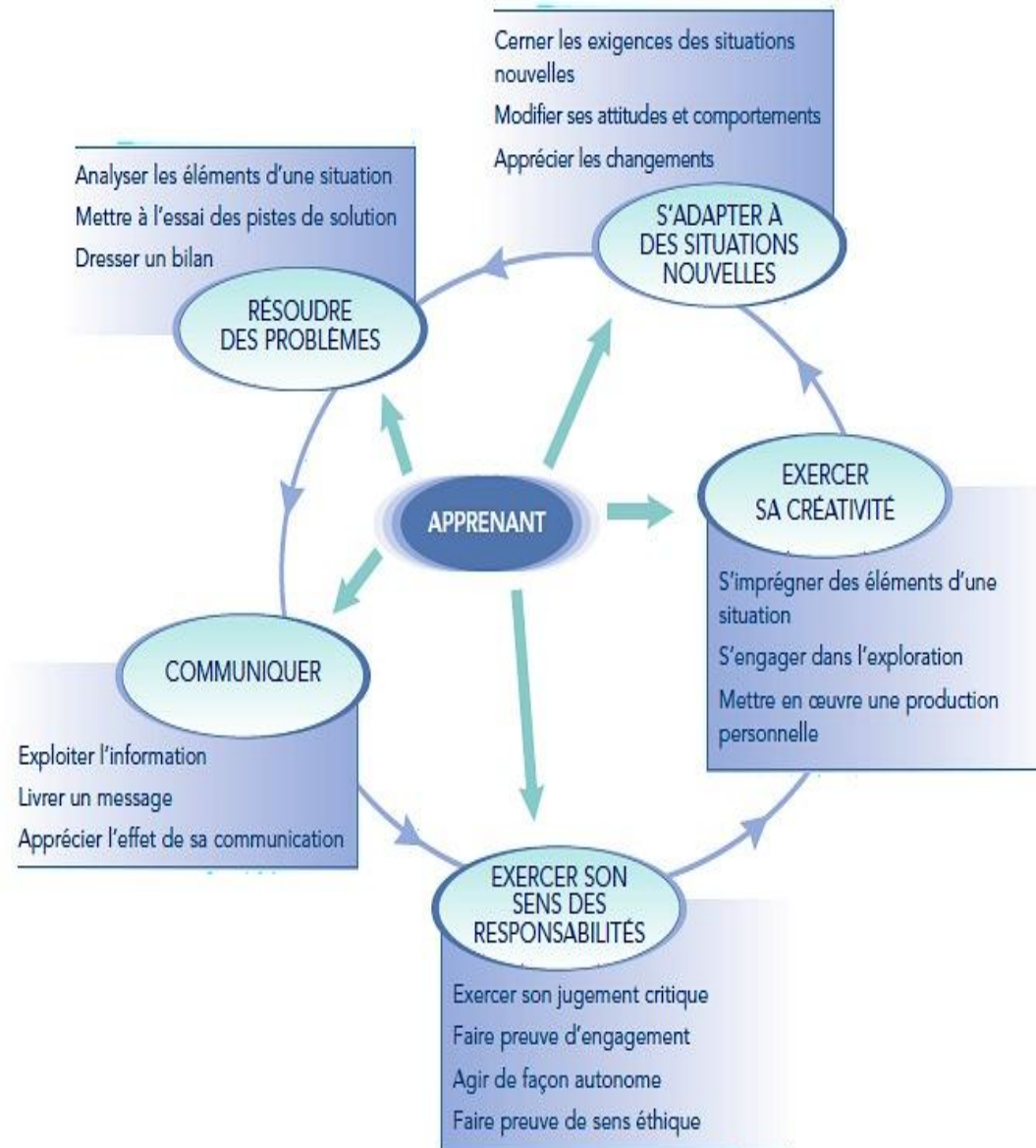
« Pouvoir d'agir, de réussir et de progresser qui permet de réaliser adéquatement des tâches, des activités de vie professionnelle ou personnelle, et qui se fonde sur un ensemble organisé de savoirs : connaissances et habiletés de divers domaines, stratégies, perceptions et attitudes ».

# Développement des programmes de formation

## Les compétences d'un programme de formation

- **Les compétences liées aux fonctions de travail des métiers ou professions**
- **Les compétences propres à la formation**
- **Les compétences transversales**

# Les compétences transversales en formation professionnelle

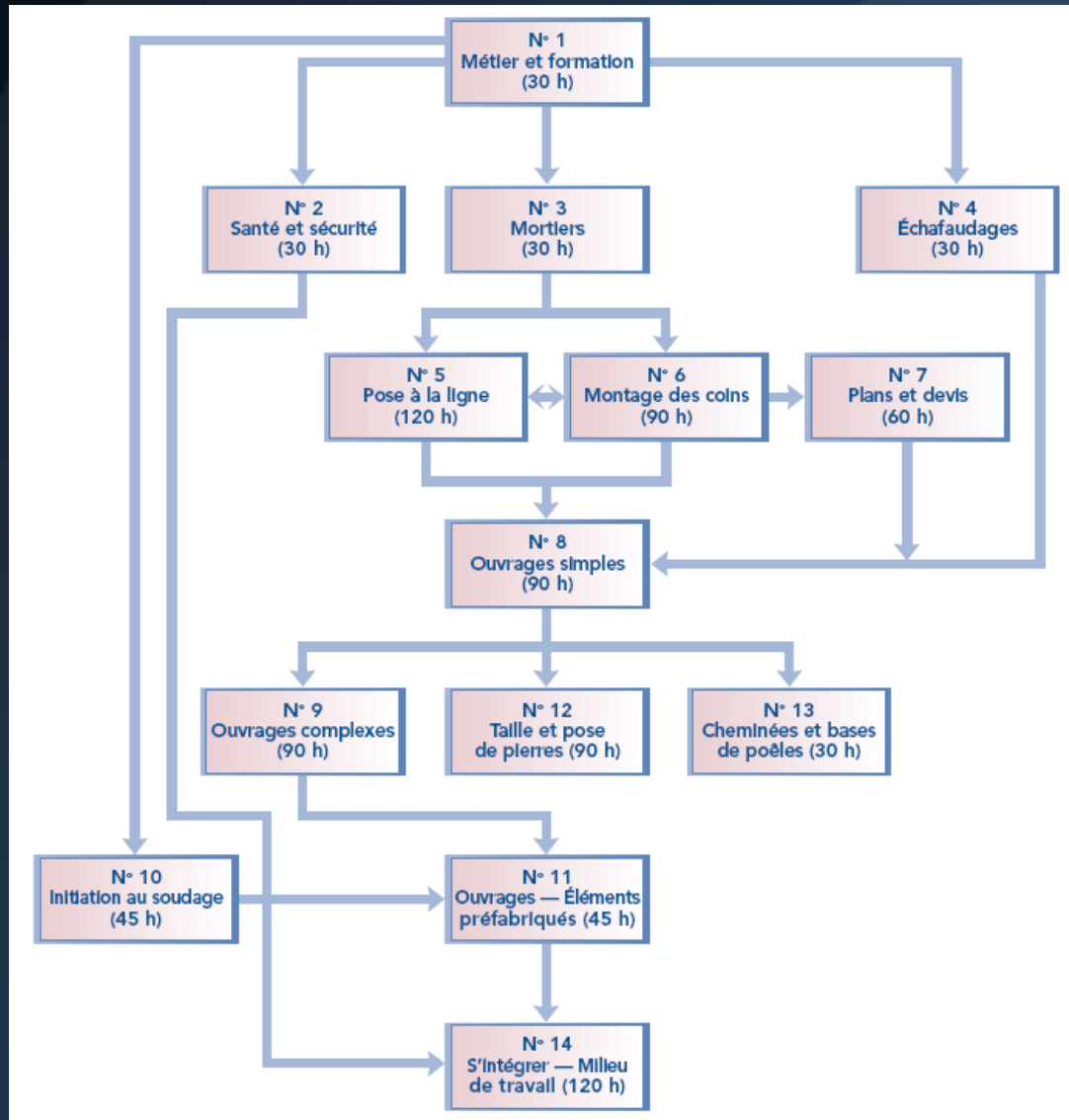


# Développement des programmes de formation

## Scénario de formation et contexte de réalisation

L'élaboration du scénario de formation (projet de formation) constitue l'étape centrale permettant de prendre en compte le contexte du pays dans l'élaboration du référentiel de formation en prenant en considération deux déterminants principaux : **les exigences des compétences identifiées et les moyens disponibles.**

# Exemple de logigramme



# Développement des programmes de formation

**Trois qualités d'un programme de formation:**

**Pertinence**

**Cohérence**

**Applicabilité (faisabilité)**

# Développement des programmes de formation

## PERTINENCE

Le projet de programme respecte les caractéristiques et les exigences des emplois et occupations visés. (fonction de travail)

Exige que:

- la description de chaque compétence corresponde à la réalité du métier, en milieu de travail;
  - les éléments de compétences soient réalistes;
  - les critères de performance soient pertinents.
- La validation de la pertinence doit se faire avec les représentants du milieu du travail

# Développement des programmes de formation

## COHÉRENCE

Le projet de programme maintient un équilibre pédagogique entre ses composantes.

Exige que:

- l'ordre d'acquisition des compétences soit pertinent;
- la cohérence interne des compétences soit manifeste;
- l'application des liens fonctionnels est appropriée;
- la durée de formation allouée à chaque compétence soit réaliste.

La validation de la cohérence doit se faire avec les représentants du milieu de formation (formateurs d'expérience et spécialistes de la formation)



# Développement des programmes de formation

## **APPLICABILITÉ (FAISABILITÉ)**

Le projet de programme doit respecter les moyens humains, physiques et matériels disponibles.

Exige que:

La formation liée à l'acquisition de chaque compétence soit réalisable, compte tenu des ressources humaines, financières, physiques et matérielles disponibles. (Préférable de ne pas implanter si les ressources ne sont pas disponibles)

La validation de l'applicabilité doit être réalisée avec les responsables de la gestion centrale et les représentants du milieu de la formation (gestionnaires d'établissements et formateurs d'expérience)

# Développement des programmes de formation

## L'analyse d'incidences

**La faisabilité doit être intégrée au processus de développement des programmes d'études.**

L'introduction de l'analyse d'incidences lors de l'élaboration du **scénario de formation** et de **l'approbation (validation)** finale des programmes de formation permet de respecter cette condition.

L'analyse d'incidences porte principalement sur:

- Le profil de compétences des ressources humaines requis.
- Les coûts de fonctionnement
- Les coûts de mise en place (aménagement, équipements, matière d'œuvre)
- Le nombre d'établissements de formation ciblés
- La capacité d'accueil par établissement
- La participation potentielle des entreprises ou du milieu de la formation

# Développement des programmes de formation

## Évaluation des apprentissages

Processus qui conduit à porter un jugement sur les apprentissages réalisés par un étudiant, à partir de données recueillies, analysées et interprétées, en vue de décisions pédagogiques et administratives.

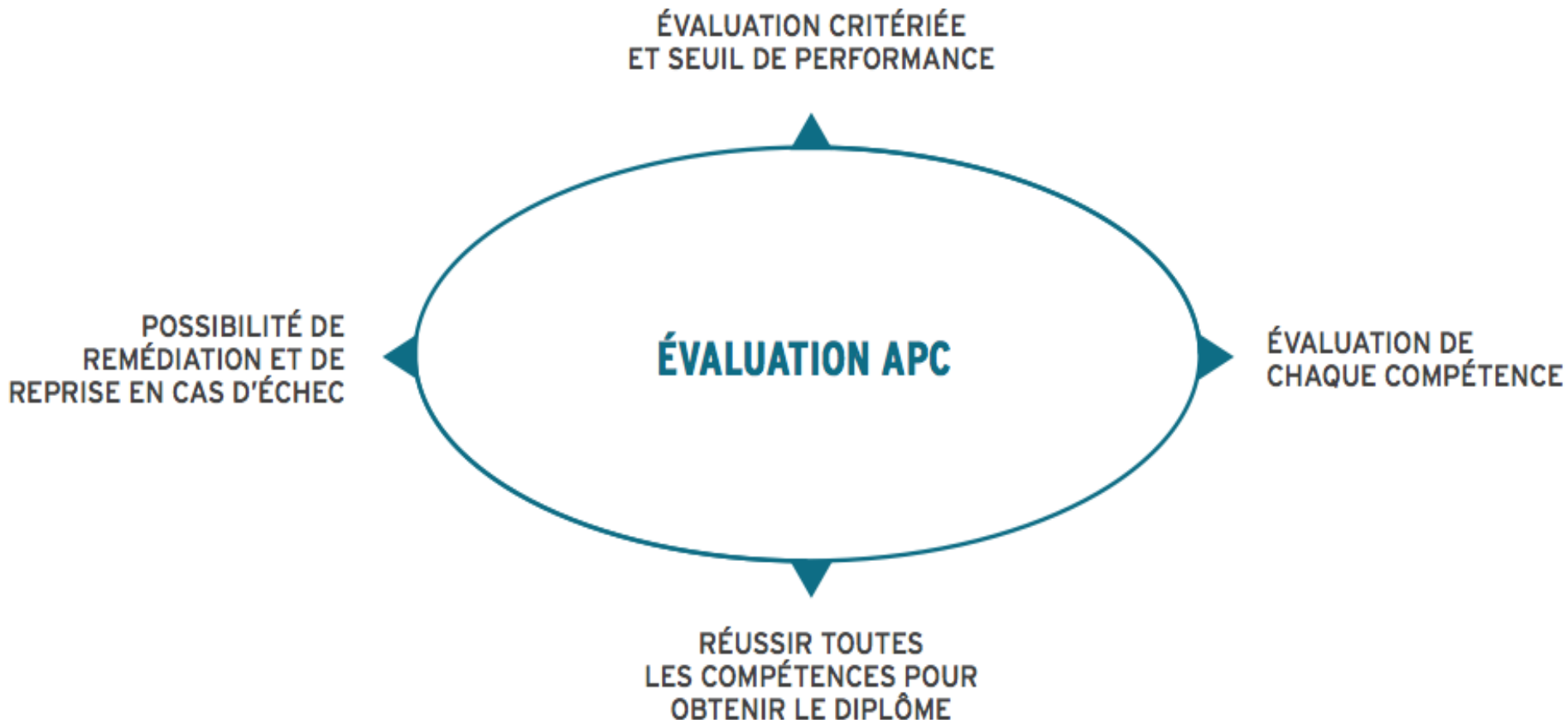
Permet de:

- Évaluer la progression des étudiants et apporter les corrections à l'enseignement: évaluation formative
- Statuer sur l'acquisition ou non de la compétence: évaluation certificative ou de sanction

**Même en présence de modes de formations différents (apprentissage, alternance, formation résidentielle, formation continue...), l'évaluation des compétences devrait reposer sur les mêmes exigences et spécifications contribuant à consolider la valeur et la reconnaissance des diplômes de la FP.**

# Développement des programmes de formation

## Caractéristiques de l'évaluation des apprentissages selon l'APC



# Développement des programmes de formation

## Caractéristiques de l'évaluation des apprentissages selon l'APC

### ▪ Une évaluation multidimensionnelle

La compétence étant multidimensionnelle, les situations d'évaluation proposées doivent amener le stagiaire à mobiliser les différentes dimensions de la compétence évaluée (connaissances, habiletés, attitudes).

### ▪ Une interprétation critériée

L'évaluation doit s'appuyer sur des aspects observables, mesurables et des critères d'évaluation.

### ▪ Des seuils de réussite variables et déterminés

Aux fins de la sanction, verdict sur l'atteinte ou non du seuil de réussite pour chacune des compétences.

**MERCI**