Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Volkswirtschaftsdepartement EVD
Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT

Description d'une profession
orientée compétences

dans le cadre de la formation professionnelle supérieure

Patrick Leu
Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie
3003 Berne
tél. +41 (0)31 323 75 78
patrick.leu@bbt.admin.ch
www.bbt.admin.ch

Contenu

Caractéristiques de la méthode proposée

La méthode d'analyse

Applications des produits obtenus

Résumé des étapes de la méthode

Le processus proposé pour l'analyse se base sur une méthode de type DACUM.

"La méthode DACUM a été développée conjointement par le "Experimental projects branch" du Département canadien de la main d'oeuvre et de l'immigration et du "General Learning Corporation of New York".
Sa première mise en application a été effectuée en 1964.
Aujourd'hui la méthode DACUM est liée en particulier avec le "Center on Education and Training for Employment" (CETE) de l'Ohio State University College of Education et son directeur de programme Robert E. Norton."

(Extrait traduit d'un rapport de Dr. Berno Stoffel, IFFP, Lausanne)

Caractéristiques de la méthode proposée

Le but du processus d'analyse de la situation de travail est d'obtenir

– pour une fonction, un poste de travail ou une profession –

une description :

- qui soit le **reflet des besoins du marché du travail** (actuels et futurs) en termes de compétences professionnelles et personnelles
- qui soit **précise, succincte**, **compréhensible** pour tous et qui établisse le standard minimal de la profession (niveau de qualification)
- qui soit obtenue par un **consensus** des professionnels (experts-praticiens), dans un **délai** et à un **coût raisonnables**
- qui puisse être périodiquement **maintenue à jour** de façon simple
- à laquelle la profession (« corporation », organisation du monde du travail) puisse s'identifier (**appropriation**)

Caractéristiques de la méthode proposée (2)

Les **informations** et **critères** définis dans cet ensemble de documents de référence permettent notamment :

- à l'organisme responsable de **déterminer si une personne est qualifiée pour l'exercice de la profession**
- aux prestataires de formation de **développer des programmes qui préparent les candidat(e)s aux examens de vérification des compétences**

La méthode d'analyse

Les **deux étapes** et les **trois produits** de la méthode :

A. Inventaire des activités professionnelles
inhérentes à une fonction, à un poste de travail, à une profession

▶ **1) le tableau des compétences professionnelles**

B. Élaboration (en parallèle) :

▶ **2) le profil professionnel**

▶ **3) le profil de qualification**

1ère étape
L'inventaire des activités professionnelles

Cet inventaire est effectué par un Comité d'analyse de 8 à 12 experts-praticiens lors d'un atelier d'une durée de 2 à 3 jours.

Ces experts sont nommés par l'association professionnelle / l'organisme responsable, sur la base de leur expérience de la pratique du métier et de leur réputation de professionnels qualifiés.

Un projet de « **tableau des compétences professionnelles** » est établi.

Puis, lors d'un atelier d'une journée, le tableau est perfectionné / révisé par un Comité de révision / validation de 8 à 12 experts-praticiens.

Les 2/3 des experts de ce Comité sont de nouvelles personnes ressources qui – dans un cas idéal – représentent également les associations professionnelles qui forment / formeront l'organisme responsable pour la profession. Ce Comité vérifie le tableau des compétences professionnelles et effectue des modifications si besoin, tout en apportant une vision de l'évolution prévisible de la profession.

Le tableau des compétences professionnelles est « validé ».

Ces 2 ateliers sont animés par un/e facilitateur spécialisé/e, assisté/e d'un/e scripteur.

1ère étape
L'inventaire des activités professionnelles (2)

---------- Atelier d'analyse ----------

Orientation du Comité d'analyse
Rappel de la définition de l'**objet** et de la **portée** de l'analyse

Identification et mise en ordre
- des **activités / domaines d'activité**
- des **compétences personnelles et sociales**
- év. du matériel / équipement

Élaboration du projet de **tableau des compétences professionnelles**

---------- Atelier de validation ----------

Perfectionnement du tableau des compétences professionnelles
par le Comité de révision / validation

Choix / confirmation du **titre** (profession)

Résultat de la 1ère étape : ▶ le tableau des compétences professionnelles

Tableau des compétences professionnelles : **Accompagnateur / Accompagnatrice de randonnée**

	Domaines de compétences (A- G)	Compétences professionnelles								
A	Assurer la gestion des risques en toute saison	A1 - Réduire les risques au minimum en toute circonstance	A2 - Maîtriser les moyens d'orientation	A3 - Maîtriser la méthode 3x3, en particulier en hiver (voir fiche annexée)	A4 - Maîtriser les facteurs de réduction (gestion des risques)	A5 - Décider de la faisabilité d'une course d'après les conditions	A6 - Prévoir les mesures nécessaires pour une action de sauvetage	A7 - Maîtriser l'utilisation du matériel technique (voir liste annexée)	A8 - Maîtriser les premiers secours	A9 - Mettre en pratique des connaissances médicales de base
B	Planifier une randonnée	B1 - Planifier un itinéraire et des variantes	B2 - Cerner les difficultés du parcours en s'informant ou en reconnaissant le terrain	B3 - Choisir l'itinéraire le mieux adapté au groupe / client	B4 - Définir le groupe cible en fonction de la difficulté de l'itinéraire	B5 - Incorporer les aspects essentiels de la nature / culture dans la planification de la randonnée	B6 - Affiner si nécessaire ses compétences en fonction de la randonnée	B7 - Sélectionner le matériel nécessaire	B8 - Maîtriser les principes du camp / bivouac	
C	Conduire un groupe	C1 - Assurer une communication claire et adaptée avec les clients	C2 - S'exprimer dans au moins deux langues	C3 - Instruire le client sur l'utilisation du matériel	C4 - Démontrer une écoute active du client	C5 - Agir en fonction des besoins du client	C6 - Gérer des conflits			
D	Animer le groupe	D1 - Disposer de différentes méthodes d'animation	D2 - Privilégier une pédagogie active	D3 - Adapter la méthode et la didactique à la situation (groupe, environnement)						
E	Transmettre ses connaissances sur les milieux naturels	E1 - Expliquer les mécanismes et les fonctions d'un écosystème	E2 - Reconnaître les 3 règnes : animal, végétal, champignons / lichens	E3 - Identifier les groupes d'animaux et quelques espèces animales indigènes	E4 - Déterminer les indices de traces et de présence animale	E5 - Identifier quelques associations végétales et leurs espèces typiques	E6 - Expliquer les fonctions des différentes parties d'une plante	E7 - Utiliser un ouvrage de référence	E8 - Montrer quelques chaînes alimentaires typiques	E9 - Situer les roches locales dans le contexte des 4 types de roches
		E10 - Expliquer les principes de la formation des Alpes, du Jura et du Moyen Pays	E11 - Expliquer l'influence des glaciers dans le paysage	E12 - Montrer l'influence de l'eau comme élément structurel du paysage (érosion, phénomènes karstiques)	E13 - Expliquer les phénomènes météorologiques principaux	E14 - Montrer quelques planètes, étoiles, constellations				
F	Transmettre ses connaissances sur les activités humaines	F1 - Favoriser le développement durable à travers une éthique environnementale, socio-culturelle et économique	F2 - Expliquer le développement économique régional dans son contexte	F3 - Valoriser les produits du terroir et artisanaux régionaux / locaux	F4 - Expliquer l'histoire régionale dans son contexte (migrations, démographie, politique, ...)	F5 - Déterminer l'influence humaine sur un paysage	F6 - Lire un lieu construit (bâtiments, murs, barrages, voies de communication, ...)	F7 - Différencier les types de zones protégées	F8 - Présenter les fonctions de la forêt	
G	Gérer le marketing et l'administratif	G1 - Identifier le public cible	G2 - Créer un produit et / ou un programme	G3 - Effectuer les réservations	G4 - Calculer le budget	G5 - Élaborer une stratégie promotionnelle pour la diffusion des produits	G6 - Évaluer les expériences faites (produits)	G7 - Tenir les produits à jour	G8 - Créer son réseau de partenaires	G9 - Conseiller le client (préparation physique et matérielle)
		G10 - Fidéliser le client	G11 - Disposer des assurances obligatoires et nécessaires	G12 - S'informer des dispositions légales pour exercer son métier	G13 - Maintenir la comptabilité à jour					
H	Démontrer des compétences personnelles	H1 - Tisser les liens entre les différents domaines de compétences du métier	H2 - Montrer de l'intérêt pour les hommes, la nature et la culture	H3 - Être respectueux des personnes et des lieux	H4 - Pratiquer l'auto-évaluation	H5 - Disposer de réserves psychiques et physiques	H6 - Susciter l'enthousiasme	H7 - Démontrer de la persévérance	H8 - Assumer des responsabilités	H9 - Prendre des initiatives
		H10 - S'adapter aux situations	H11 - Faire preuve d'un caractère sociable	H12 - Faire preuve de créativité	H13 - Parler en public	H14 - Posséder un bon sens de l'observation				

Une précision
La structure des domaines de compétences peut être établie selon :
- les processus de travail, ou
- les clients / les fournisseurs, ou
- les produits, ou
- les services

2ème étape

Cas de la formation professionnelle supérieure, pour le développement d'examens professionnels et professionnels supérieurs

Élaboration du tableau **des compétences professionnelles**

Définition du **profil professionnel**	Définition du **profil de qualification**

2ème étape

▶ Le profil professionnel

Ce document est une **description de la profession** (max. 1 page).

Son contenu (extrait du tableau des compétences professionnelles) répond notamment aux questions suivantes :

Pour quelles **activités professionnelles** la personne titulaire du brevet / diplôme est-elle qualifiée ?
Quelles sont ses **responsabilités** et ses compétences ?
Quelles sont les **compétences professionnelles** et **personnelles** les plus importantes pour répondre aux exigences de la profession ?
Y a-t-il des spécialisations ?

Le profil professionnel est complété par le **contexte** / l'**environnement de travail** et toute autre information importante caractéristique de la profession.

PROFIL PROFESSIONNEL Structure

		Exemple : **Accompagnateur / Accompagnatrice de randonnée**
1	**Secteur d'activité** Groupe-cible, interlocuteurs, clients	L'Accompagnateur de randonnée est un professionnel prestataire de services dans le domaine du tourisme, de l'éducation et du loisir. Ses clients sont des individus ou des groupes (familles, institutions, entreprises, écoles, etc.).

2	**Compétences opérationnelles principales**
	
	Processus de travail : responsabilités
	
	(Spécialisations)
		Il est capable de
		• développer et offrir un programme d'activités pour des clients (randonnée, raquettes à neige, visite de sites, trekking, sans recours à des moyens techniques de progression dans la montagne) ;
		• organiser, gérer, animer et guider :
		  ○ en respectant les normes usuelles de sécurité,
		  ○ en ville, à la campagne, de la plaine à la moyenne montagne,
		  ○ en s'appuyant sur des techniques pédagogiques d'animation, des connaissances naturalistes, culturelles, historiques et économiques régionales et locales,
		  ○ de manière autonome ou en s'appuyant sur d'autres ressources ;
		• apporter une plus-value à ses prestations en tissant les liens entre les différents domaines de compétences du métier, en parlant en public dans deux langues au moins, en suscitant l'enthousiasme, en s'adaptant aux situations telles qu'elles se présentent, tout en prenant des initiatives motivant ses clients ;
		• gérer une situation d'accident.

3	**Pratique du métier** Autonomie Créativité / Innovation Contexte de travail Conditions de travail	L'accompagnateur de randonnée développe ses activités professionnelles à temps partiel ou complet, en toute saison, en Suisse ou à l'étranger, et cela en extérieur et en intérieur (musées, centres nature, écoles, etc.). Pour préparer ses activités professionnelles, l'Accompagnateur de randonnée établit régulièrement un « business plan ». Sur cette base, il prépare son offre de produits ainsi que les supports promotionnels et en assure la diffusion en collaboration avec ses partenaires et son réseau. En fonction du produit, il conseille judicieusement ses clients potentiels. En tenant compte notamment de ses expériences acquises sur le terrain, il ajuste périodiquement son offre de produits, maintient et développe ses compétences et connaissances. Il réalise de manière régulière le travail administratif et comptable inhérent à son entreprise. Il est au bénéfice de toutes les assurances et autorisations nécessaires à son activité professionnelle.
4	**Contribution de la profession à la société, à l'économie, à la nature et à la culture** Pérennité	L'Accompagnateur de randonnée constitue un maillon important dans la chaîne des services touristiques. Ses produits mettent en valeur le patrimoine naturel et culturel d'une région et impliquent fréquemment d'autres prestataires touristiques (hôteliers, restaurants, remontées mécaniques, artisans, …). Ses activités s'inscrivent fortement dans l'esprit du développement durable et lient les aspects économiques, sociaux et environnementaux.

2ème étape

▶ Le profil de qualification

formé par l'ensemble des fiches
« *Domaine d'activité* » :

- **I.**
  Description du domaine
- **II.**
  Contexte de travail
- **III.**
  Activités professionnelles
  Compétences personnelles
- **IV.**
  Critères de performance

Fiche DOMAINE D'ACTIVITE - Guide : Format et contenu

[logo] **Profession :** …… [titre de la charte des activités professionnelles] ……

Note : Lors de la phase d'analyse, les domaines d'activité auront été définis selon l'une de ces perspectives :
clients, **produits** ou **processus de travail**.

…	**Domaine d'activité** [tel que mentionné sur la charte des activités professionnelles]

Description du domaine d'activité

On décrit ici le domaine d'activité, en faisant ressortir ce qui ancre ce groupe d'activités dans l'exercice de la profession (1 à 3 paragraphes).

Cette description contribue à mettre en évidence l'importance de ce domaine d'activité.

Pour clarifier le propos on peut, à titre d'exemple, mentionner une ou plusieurs situations de travail typiques.

Contexte de travail dans le cadre de ce domaine d'activité

On énumère ici les aspects importants qui dépendent du contexte et qui doivent être pris en compte lors de la mise en œuvre des activités faisant partie de ce domaine d'activité, tels que :

- l'environnement / les conditions économiques, sociales, écologiques
- les personnes ressources, impliquées ou concernées par ces activités
- le matériel, l'équipement nécessaires
- les documents de référence, les prescriptions, les règles, les lois, etc.

Si besoin, le degré de complexité de ce domaine d'activité doit être défini en fonction de la situation de travail :

- interconnexion avec d'autres situations et d'autres acteurs
- dynamique de l'évolution de la situation
- manque de transparence de la situation
- imprévisibilité des développements à venir.

D'autre part, dans le but de spécifier davantage le contexte de mise en œuvre des activités et, le cas échéant, pour faciliter l'élaboration ultérieure de modules de formation, on note ici les autres domaines d'activité de la charte qui sont directement en relation (ou « interconnectés ») avec le domaine traité dans cette fiche.

Activités	Spécificités	Critères de Performance
On établit ici la liste des activités professionnelles faisant partie de ce domaine d'activité. Cette liste est directement reprise de la charte des activités professionnelles : c'est l'énumération (mot pour mot) des activités professionnelles qui se trouvent en regard du domaine d'activité correspondant.	Pour les activités où cela est nécessaire, on précise ici les exigences d'indépendance, d'autonomie et de responsabilité inhérentes à la réalisation des activités. Si besoin, la fréquence et l'importance relative de l'activité dans l'exercice de la profession peuvent être précisées de façon spécifique dans l'énoncé.	On définit ici les critères qui servent de base pour l'évaluation de l'application (et non pas de l'acquisition) des compétences et des connaissances inhérentes à ce domaine d'activité dans l'exercice de la profession. Les critères de performance doivent permettre le développement d'une évaluation rigoureuse (observable, mesurable) et, selon le cas, systématique (étape par étape) des compétences professionnelles. Pour déterminer ces critères, on peut par exemple compléter la phrase suivante : « Les compétences professionnelles et personnelles faisant partie de ce domaine d'activité sont maîtrisées lorsque la personne est capable de …… » Il s'agit ici de formuler un nombre nécessaire et suffisant d'énoncés (toujours avec des verbes d'action) permettant par une évaluation de s'assurer de la maîtrise de l'ensemble des activités professionnelles et des compétences personnelles mobilisées faisant partie de ce domaine d'activité. La taxonomie peut être mentionnée pour chaque énoncé de critère de performance, si l'on estime que cette information apporte une précision utile.

Compétences personnelles

Au titre de précision complémentaire, on établit la liste d'une sélection de compétences personnelles, à partir de celles mentionnées sur la charte des activités professionnelles.

Ces compétences personnelles sont mobilisées pour la réalisation des activités mentionnées ci-dessus. Elles sont jugées suffisamment importantes par la profession pour la réalisation des activités, dans le cadre de ce domaine d'activité en particulier. Il faut donc veiller à ce que la formulation des critères de performance prenne également ces compétences personnelles en compte.

Finalement :

L'ensemble des fiches des domaines d'activité, directement issus de la charte des activités professionnelles et comprenant les critères de performance, constitue

le profil de qualification de la profession.

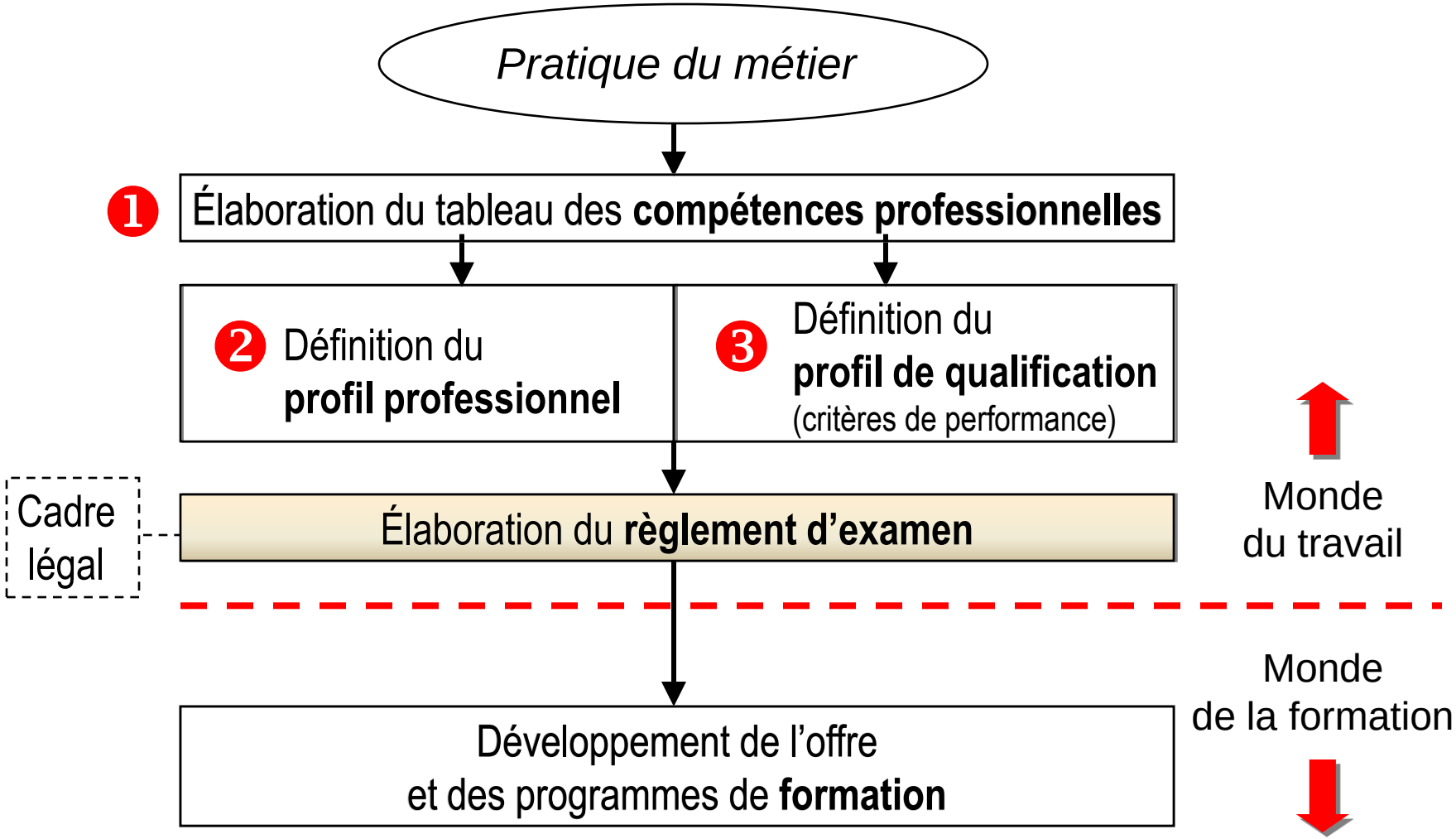
En d'autres termes, les personnes dont les compétences ont été évaluées / validées / certifiées selon les critères de performance constituant le profil de qualification sont considérées qualifiées par la profession pour l'exercice de cette profession.

Applications de la charte des activités professionnelles, du profil professionnel et du profil de qualification

Ces 3 documents, avec les critères de performance clairement établis, servent ainsi directement de base pour :

- ▷ définir le contenu et la structure d'un examen professionnel ou professionnel supérieur
- ▷ effectuer l'évaluation de la performance
- ▷ définir des besoins de formation
- ▷ développer des programmes / modules de formation
- ▷ élaborer un descriptif de poste
- ▷ planifier un plan de carrière
- ▷ etc.

Résumé des étapes (cas de la formation professionnelle supérieure)



Merci !

Une initiative conjointe de
la Confédération, des cantons et des
organisations du monde du travail

FORMATIONPROFESSIONNELLEPLUS.CH
LE PARCOURS DES PROFESSIONNELS.