



❑ Les compétences :

Une compétence se définit comme un système de connaissances conceptuelles (**les contenus**) et de connaissances procédurales et comportementales (**les capacités**) ,organisées en schémas opératoires et qui permettent , dans une situation donnée ,l'identification d'une tâche-problème et sa résolution par une action efficace (**la performance**).

❑ Les contenus

Les contenus expriment les savoirs , c'est-à-dire l'ensemble des connaissances conceptuelles , générales ou spécialisées , qu'il importe de posséder dans une situation donnée . il peut s'agir de connaissances théoriques ou de langages scientifiques et techniques .

Il sont généralement exprimés sous forme de nominalisation mais il est préférable de les formuler en termes d'objectifs opératoires .

Exemple :

Mécanique de fluides \ maîtriser les principes de la mécanique des fluides

❑ Les capacités

Les capacités expriment **les savoir-faire** et **les savoir-être** , c'est-à-dire l'ensemble des connaissances procédurales et comportementales qu'il importe de posséder dans une situation donnée

Les savoir-faire (capacités procédurales) concernent la maîtrise d'outils et de méthodes dont l'utilisation est nécessaire dans une situation donnée .

Exemple

Être capable de lire et d'interpréter un compte d'exploitation .

Remarque :

Les savoir-faire relèvent des domaine cognitif ou psychomoteur . On les appelle aussi habilités .**Les savoir-être** (capacités comportementales) sont des savoir-faire sociaux .Ils sont constitués des attitudes et des comportements des personnes au travail , des façons souhaitables d'agir et d'interagir dans une situation donnée .

Exemple :

Etre capable de résister au stress .

Remarque :

Les savoir-être relèvent du domaine socio-affectif . On les appelle aussi des aptitudes .

On peut aussi tenir compte des **savoir-apprendre** qui sont des capacités d'apprentissage et d'acquisition des connaissances nouvelles . elles sont de plus en plus nécessaires pour faire face aux évolutions souvent profondes et rapides des métiers et des emplois .

Une capacité n'est pas liée à une situation spécifique , mais elle ne peut se développer qu'à travers l'acquisition de compétences propres à des situations spécifiques . les capacités sont des opérations transversales .

❑ Les niveaux requis de formation initiale et d'expériences professionnelle

Il s'agit ici de préciser le niveau requis de formation initiale (baccalauréat, etc.)et , sil y a lieu ,l'expérience professionnelle (nombre d'années , type ,etc.)

On indiquera le ou les alternative (s) possible(s) : équivalence .

Ce document a été établi à partir de : LE BOTERE (Guy).***l'ingénierie et l'évaluation de la formation.*** Paris : les Editions d'organisation, 1991 .

❑ Le profil professionnel Acquis

Le profil professionnel acquis précise quels savoirs , savoir-faire et savoir-être correspondant à l'exercice d'un emploi cible sont maîtrises actuellement par l'individu ou la catégorie du personnel cibles pour tenir cet emploi . C'est **le profil actuel** du futur formé .

C'est à partir de la liste de compétences du profil professionnel requis , il est possible d'établir une grille du type suivant :



❑ ***Le profil professionnel Acquis***

Le profil professionnel acquis précise quels savoirs , savoir-faire et savoir-être correspondant à l'exercice d'un emploi cible sont maîtrises actuellement par l'individu ou la catégorie du personnel cibles pour tenir cet emploi . C'est **le profil actuel** du futur formé .

C'est à partir de la liste de compétences du profil professionnel requis , il est possible d'établir une grille du type suivant :

Liste de compétences	1	2	3
Compétence requise 1			
Compétence requise 2			
Compétence requise 3			
Compétence requise 4			
Etc.			

1=Ne maîtrise pas ou très insuffisamment la compétence requise

2= maîtrise partielle de la compétence

3= maîtrise bien la compétence requise .

Remarque :

Il est bien évident que l'échelle d'appréciation (et les chiffres qui la traduisent)pourra varier et être plus ou moins fine selon le type de compétence à évaluer et les exigences de formulation des objectifs de formation .

Afin de visualiser de manière synthétique le profil professionnel acquis , il est possible de le matérialiser par une ligne brisée , de la manière suivante :

Liste de compétences	1	2	3
Compétence requise 1		•	
Compétence requise 2	•		
Compétence requise 3			•
Compétence requise 4		•	
Etc.			