



❑ Conception du programme et développement des ressources

Ce deuxième chapitre est consacré au « Conception du programme et au développement des ressources ». Sur la base de l'analyse des besoins, Il s'agit ensuite de concevoir un programme de formation cohérent et pertinent. Cela inclut la définition des modules, des contenus, des méthodes pédagogiques et des modalités d'évaluation. L'objectif est de construire un parcours de formation qui permette d'atteindre les objectifs fixés de manière optimale. Donc, les axes de ce chapitre auront pour objectif de mettre entre les mains du concepteur de formation les détails des procédures à suivre au cours du montage d'une formation.

De l'ingénierie de la formation à l'ingénierie pédagogique, en donnant les genres de formation disponible dans les milieux professionnels.



❑ Le contenu d'emploi

Lorsque l'on souhaite concevoir un curriculum de formation professionnelle, il est essentiel de définir l'emploi visé. Cet emploi doit exister dans le milieu professionnel (emploi-type) ou être un emploi prévisible (emploi-cible). Cette définition est cruciale car elle permet de définir clairement les compétences et les connaissances nécessaires pour accomplir efficacement les tâches professionnelles.

❑ Importance de la définition de l'emploi visé

La définition de l'emploi visé est essentielle pour plusieurs raisons :

❑ Le contenu d'emploi

- **Adaptation au changement** : Les emplois évoluent avec les technologies et les marchés. La formation professionnelle doit être conçue pour répondre à ces évolutions.

❑ Importance de la définition de l'emploi visé

- **Efficacité au travail** : Les compétences et les connaissances nécessaires pour accomplir les tâches professionnelles doivent être définies clairement pour garantir une performance optimale.
- **Recrutement et formation** : La définition de l'emploi visé permet de planifier la formation et le recrutement appropriés pour répondre aux besoins du poste.



❑ LES ACTIVITÉS

le concept d'activité implique une action, un mouvement, un travail ou une opération en cours de réalisation, dans divers domaines, dans le contexte actuel, elle concerné Dans le domaine de la formation et le travail, une activité professionnelle est un emploi ou un métier exercé par une personne.

❑ Définition des activités et tâches

Les activités et tâches sont généralement exprimées en verbes d'action, comme concevoir, contrôler, organiser, rédiger, analyser, etc. Elles précisent le "quoi" et le "comment" des missions du poste.



❑ Rédaction des activités et tâches

la rédaction des activités et tâches est un processus complexe qui nécessite une compréhension claire des objectifs, des difficultés et des processus de redéfinition. Les outils et logiciels peuvent grandement faciliter ce processus, et les rapports d'activité sont des outils essentiels pour la collaboration et l'évaluation de la performance.

Lors de la rédaction des activités et tâches, il est important de :

- a. Utiliser des verbes d'action précis et concrets
- b. Décrire les tâches de manière opérationnelle
- c. Ordonner les activités par ordre d'importance
- d. Quantifier si possible (pourcentage de temps, fréquence, volume, etc.)
- e. Rester factuel et éviter les jugements de valeur



❑ **L'univers des techniques requis par l'emploi**

Pour faire face à une situation professionnelle complexe, le titulaire de l'emploi devra puiser dans un large éventail de techniques et les combiner de manière pertinente selon le contexte. Il est essentiel de comprendre les situations professionnelles pour les maîtriser. Cela implique d'identifier les composantes matérielles, culturelles, sociales et organisationnelles de la situation, ainsi que les objectifs et les moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs

❑ **Gestion des risques et des crises :**

La gestion des risques et des crises est un aspect crucial pour maîtriser la situation professionnelle. Cela implique de prévoir et de gérer les situations d'urgence, de garantir la continuité d'activité et de communiquer efficacement pendant les crises



❑ Gestion des risques et des crises :

La gestion des risques et des crises est un aspect crucial pour maîtriser la situation professionnelle. Cela implique de prévoir et de gérer les situations d'urgence, de garantir la continuité d'activité et de communiquer efficacement pendant les crises

❑ Formation et sensibilisation :

- La formation et la sensibilisation des équipes sont essentielles pour maîtriser la situation professionnelle. Cela permet aux employés de comprendre les enjeux et les objectifs, ainsi que les moyens à mettre en œuvre pour atteindre ces objectifs

Gestion de la communication :

- La communication est un élément clé pour maîtriser la situation professionnelle. Cela implique de communiquer efficacement avec les parties prenantes, de gérer les informations et de préserver l'image de l'entreprise



Conclusion :

Le titulaire de l'emploi devra faire appel à plusieurs techniques, notamment l'analyse des situations professionnelles, la gestion des risques et des crises, la formation et la sensibilisation, la gestion de la communication, l'analyse des situations managériales, la gestion des tensions et des conflits, la formation expérientielle, la gestion de la continuité d'activité, la gestion des ressources et la gestion de l'information.

BIBLIOGRAPHIE

- ❑ Josée-Anne Côté, **Le Boter dans le professionnalisme et les compétences**,. (2018) Paris : Eyrolles
- ❑ Madeleine ROLLE-BOUMLIC (2008) Le français à visée professionnalisante, Le cas des filières de l'enseignement supérieur)
- ❑ Abdelkrim KAABOUB (2008). Réussir ses études à l'ENPEI _
- ❑ Abdelkrim KAABOUB (2010) : Le français dans l'enseignement universitaire algérien : enjeux linguistiques et didactiques, in Français dans le monde, Recherches et applications. Méthodes de médecine.
- ❑ LE BOTERE (Guy). ***L'ingénierie et l'évaluation de la formation***. Paris : les Editions d'organisation, 1991
- ❑ , www.creafos.org
- ❑ <http://www.francparler.org/dossiers/flp6.htm>)
- ❑ <http://www.francparler.org/dossiers/flp5.htm>
- ❑ <https://www.cnrtl.fr/definition/>
- ❑ BARLOW (Michel). Formuler et évaluer ses objectifs en formation . Paris :Chronique sociale , 4^{ème} éd .
- ❑ BAZIN (Roger) Organiser les sessions de formation , Paris ESF 1991 .
- ❑ GILLET (Pierre) Construire la formation CEPEC , 1991
- ❑
- ❑ LE BOTRE (Guy) L'ingénierie et l'évaluation de la formation , Paris : Les Editions d'Organisation , 1991
- ❑ MEIGNANT (Alain) , Manager la formation , Paris : Editions Liaisons , 1993
- ❑ PAIN (Abraham) Réaliser un projet de formation , Paris Les Editions d'Organisation , 1989
- ❑ PAIN (Abraham) Evaluer les actions de formation Paris : Les Editions d'Organisation , 1992
- ❑ VIALLENT (François), L'ingénierie de la formation , Paris : Les Editions d'Organisation , 198

