

# Approche par compétence

1

**Atelier de travail sur APC**

**du 23 au 25 juin 2014**

**REFMA**

**Agadir- Maroc**

**« L'APPROCHE PAR COMPÉTENCE (APC) : PLANIFICATION ET  
MISE EN ŒUVRE PAR LES PAYS MEMBRES DU REFMA. »**

# Approche par compétence

2

## **LES FONDEMENTS DE L'APPROCHE PAR COMPÉTENCE , ADAPTATION ENTRE LES STANDARDS DE L'APPROCHE ET LES SPÉCIFICITÉS DU MÉTIER DU MARIN**

# Sommaire

1. l'approche par compétence, son contexte de développement et ses origines;
2. Les fondements de l'approche par compétence dans le contexte de la formation professionnelle;
3. Application de l'approche par compétence dans le contexte de La formation maritime;

# 1. L'APPROCHE PAR COMPÉTENCE, SON CONTEXTE DE DÉVELOPPEMENT ET SES ORIGINES;

# L'approche par compétence un changement de paradigme pédagogique

# L'approche par compétence un changement de paradigme pédagogique

6

Un paradigme est une représentation du monde, une vision du monde...

- Selon Kuhn(1970). Un paradigme
- « est une école de pensée dans un domaine de savoir et d'activités qui partagent un ensemble cohérent de croyances fondamentales, d'orientations, de valeurs et de façon de faire au regards de certains phénomènes » (Legendre , 2005, 982)

# L'approche par compétence un changement de paradigme pédagogique

7

« ensembles d' énoncés ayant fonction prémisses, présentant une vision globale d'un domaine, facilitant la communication, l'évolution et la créativité, situant en contexte d'études des phénomènes concernés, guidant l'élaboration des théories, suggérant les pratiques appropriées. »

# L'approche par compétence un changement de paradigme pédagogique

8

- Si on devait mettre en exergue l'essence même du changement paradigmatique qui incite à adopter des formations axées sur le développement des compétences,

- On dirait:

L'apprentissage au premier plan

- on passerait :

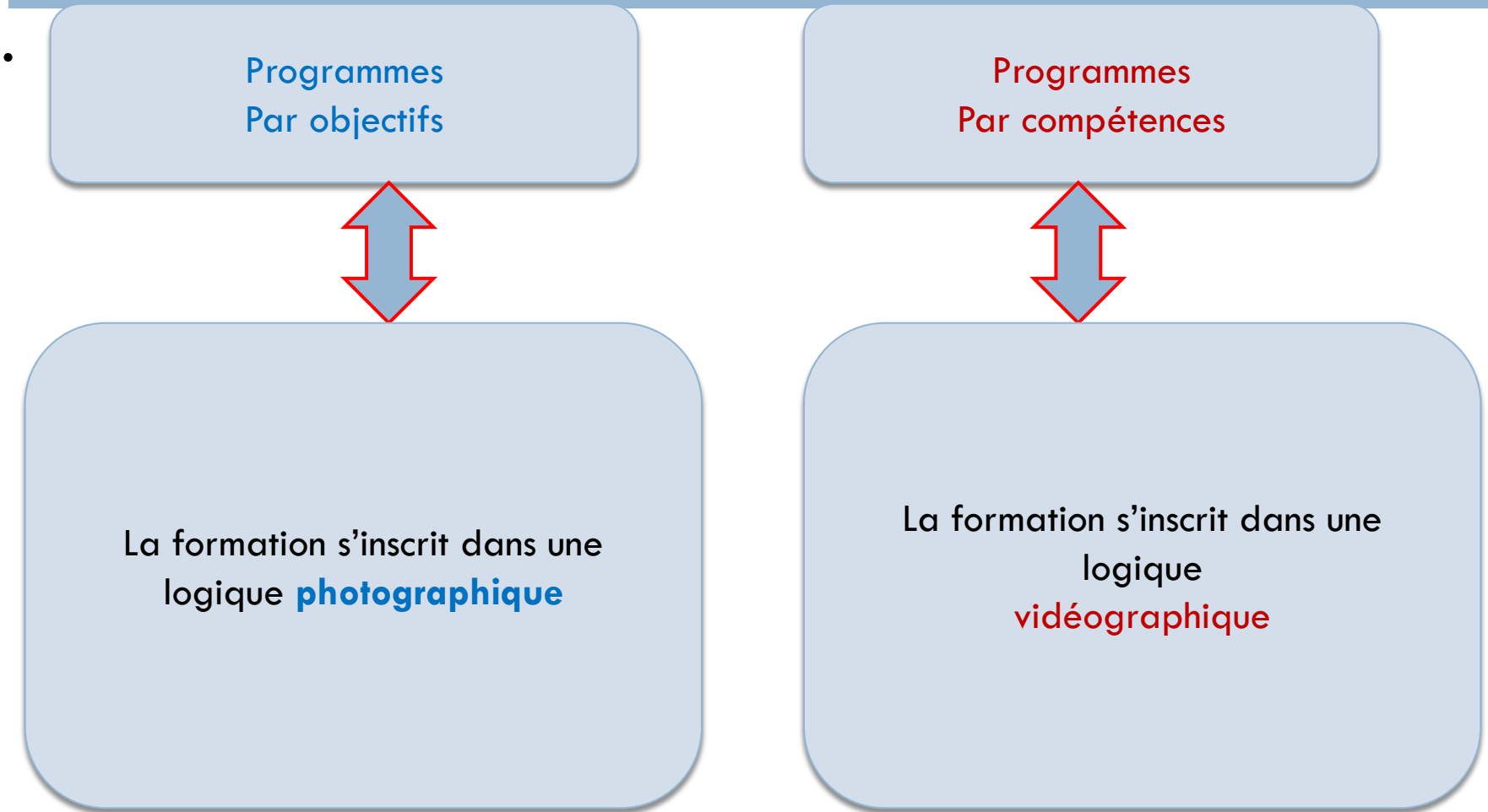
d'un paradigme d'enseignement à un paradigme d'apprentissage



# Distinction conceptuelle importante

## l'APC: Pédagogie de l'intégration

9



# Les origines de l'APC

10

- Le courant de l'approche par compétences, du moins dans sa version initiale, monde de l'industrie : **taylorisme** et de l'organisation du travail, (OST)
- s'est vue un moment mise en opposition à **l'approche centrée sur la personne** dont Maslow et Rogers ont été les chefs de file
- Les travaux théoriques de chercheurs anglo-saxons relatifs à la «competency based éducation» remontent pour la plupart au début des années 70 [Houston et Howsam 1972, Schmiedler 1973, Burns et Klingstedt 1973]. Cependant, ces travaux concernaient essentiellement la formation professionnelle.

# Les origines de l'APC

11

Un mixte de socioconstructivisme, de psychologie cognitive et de comportementisme

- ✓ **En éducation: modèle behavioriste**
- Programmes développés au sein du système par les acteurs du système
- Modèle comportementaliste
- Primauté donnée à l'enseignement par rapport à l'apprentissage

### En pédagogie

- ✓ Enseigner = transmettre des connaissances
- ✓ Primauté de l'enseignement sur l'apprentissage
- ✓ Primauté donnée au contenu au détriment des processus et des résultats à atteindre

changement

### ✓ En pédagogie

L'acte d'apprendre est  
un processus dynamique où le sujet est actif et  
responsable de son apprentissage

## Organisation de l'entreprise classique

### ✓ **gestion: modèle tayloriste:**

Frederick Winslow Taylor ( organisation et rationalisation scientifique du travail- OST)

1. La division vertical du travail ( bureau des méthodes)
2. La division horizontal des taches ( parcellisation , travail en chaine)
3. Salaire au rendement et au control des temps ( ouvrier comme machine, non intelligent,..l'argent seul motivation)
4. La coordination du travail au moyen de la hiérarchie fonctionnelle

## Les changements introduits aujourd'hui dans le management des organisations

- Processus
- Processus participatif
- Travail en équipe
- Accent sur les compétences
- Compétences collectives
- Evaluation continue
- Responsabilisation

## Formation: 3 principes remis en cause ( erreurs)

La théorie doit toujours précéder la pratique: une base de connaissance d'abord

Les apprentissage peuvent-doivent- être morcelés dans la logique de chaque discipline.

Dans une formation professionnelle, le développement de la compétence est pris en charge au moment des stages.



## 2. LES FONDEMENTS DE L'APPROCHE PAR COMPÉTENCE DANS LE CONTEXTE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

# Un concept au carrefour de plusieurs disciplines

18

- ✓ En linguistique
- ✓ En technologie éducative
- ✓ En psychologie cognitive
- ✓ En ergonomie ou sciences de travail
- ✓ En sociologie de travail
- ✓ En didactique professionnel
- ✓ En éducation
- ✓ etc

# Compétence

19

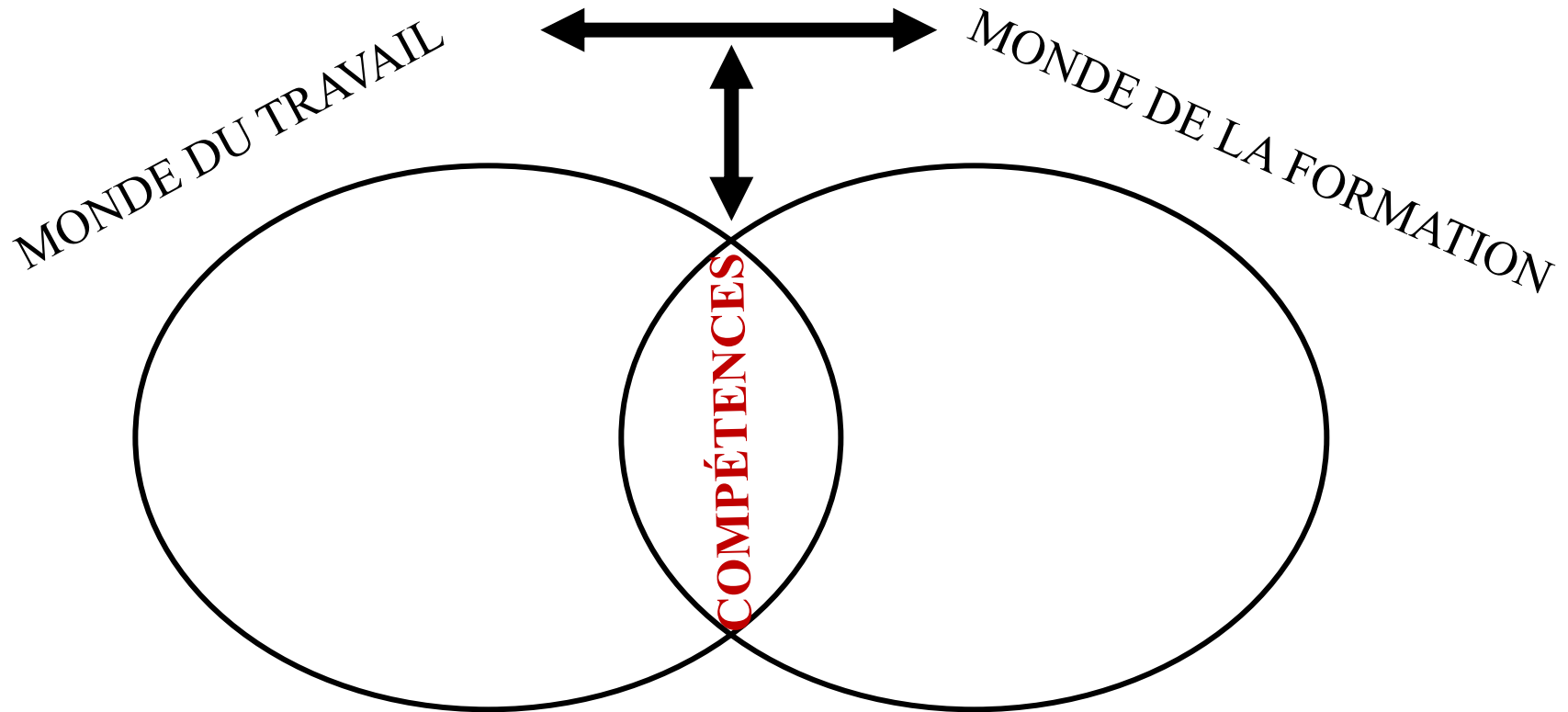
Pouvoir d'agir, de réussir et de progresser qui permet de réaliser adéquatement des tâches ou des activités et qui résulte d'un ensemble intégré de connaissances, d'habiletés, d'attitudes et de comportements

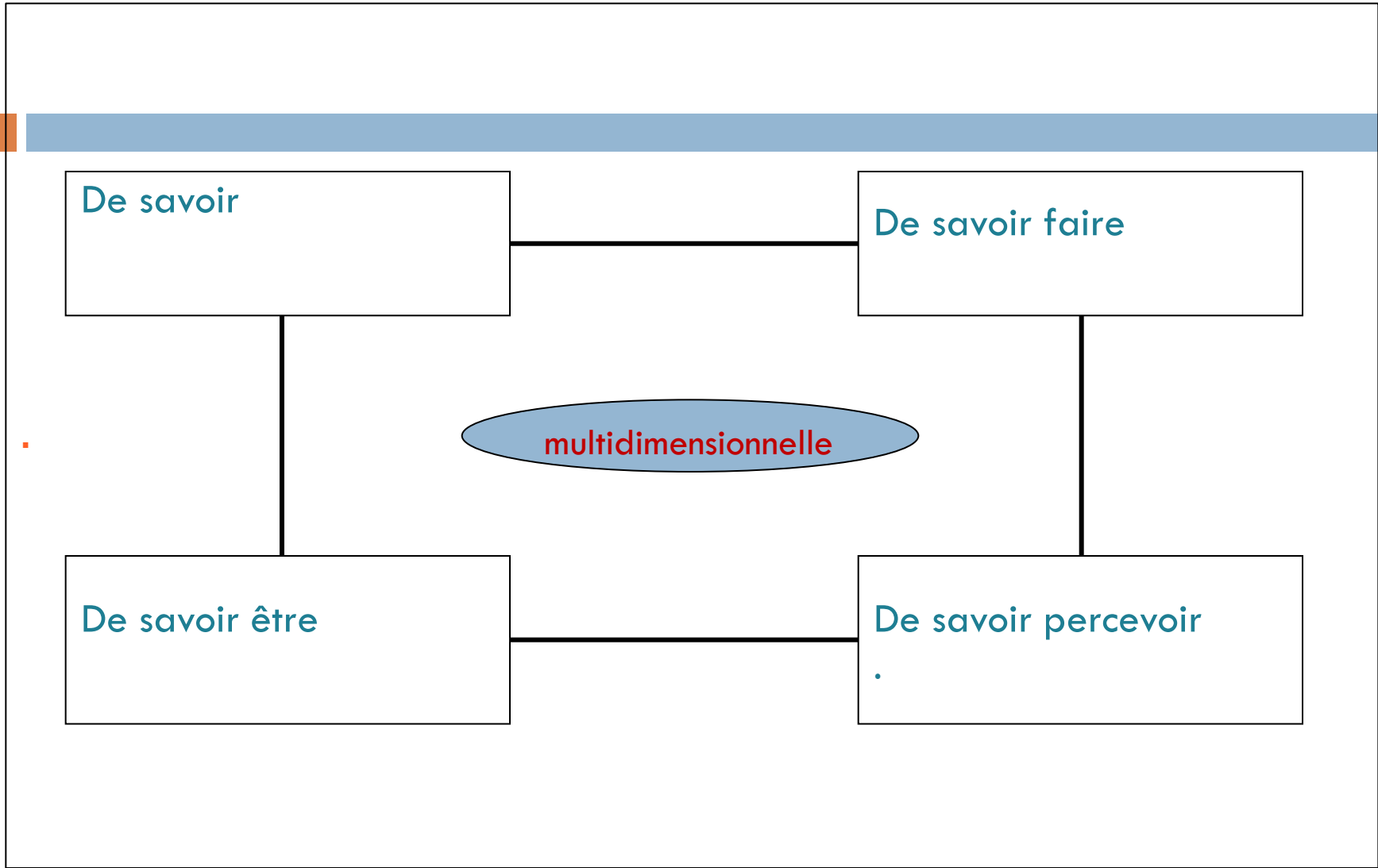
# compétence

- capacité à mobiliser des ressources pour traiter une tâche complexe.\*
  - ▣ Ressources internes : connaissances (savoirs), savoir-faire, attitudes.
  - ▣ Ressources externes : outils, pairs, enseignants.
  - ▣ Mobilisation : identification, convocation et organisation des ressources avec une stratégie.

\* La tâche complexe est elle-même définie comme nécessitant la mobilisation, le tri et la combinaison de plusieurs ressources grâce à l'analyse (ouverture de la tâche) non guidée de l'élève.

# Un langage commun





Savoirs  
Connaissances  
Habilités cognitives

Savoir faire  
Habilités psychomotrices  
Dextérité

**définis comme**

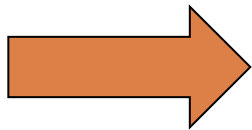
Savoir être  
Attitudes  
Valeurs  
Éthique

Savoir percevoir  
Bruits  
Odeurs  
Mouvements, etc.

# En formation professionnelle

24

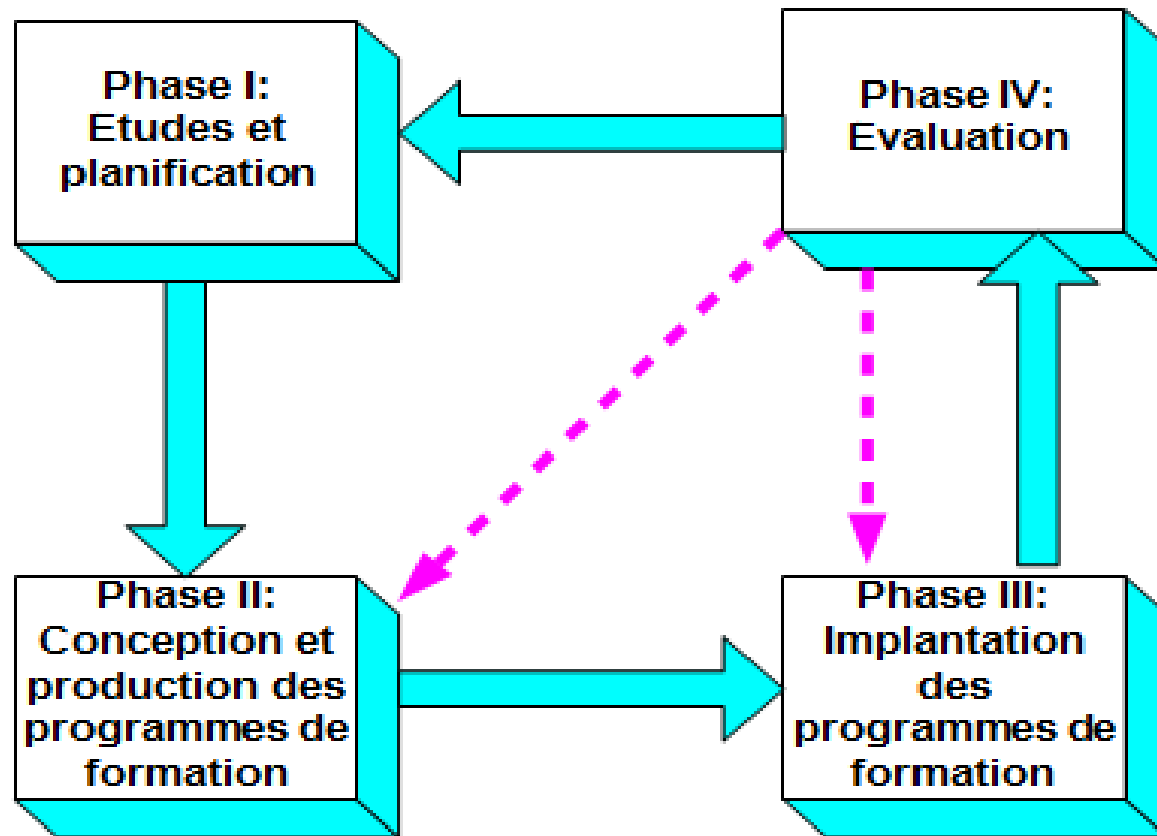
- Un **SFP** construit sur le même modèle que le système d'éducation.



Il s'agit de deux systèmes différents qui n'ont pas les mêmes finalités



**Les 4 phases du processus de gestion des programmes de formation selon l'APC**



## Phase I- Études et planification

26

Phase qui permet de recueillir l'ensemble des données sur le contexte de travail du secteur de formation visé et de déterminer les besoins de formation qui en découlent.

## Phase II- Conception et production des programmes de formation

27

Phase qui s'appuie sur l'analyse de situation de travail pour déterminer les compétences que doivent développer les lauréats pour l'entrée sur le marché du travail dans une fonction de travail et élaborer le programme de formation conséquent ainsi que les guides d'appui.

## Phase III-Implantation des programmes de formation

28

Phase où les conditions de réussite doivent être réunies pour la mise en œuvre du programme de formation.

## Phase IV- Évaluation du programme de formation

29

Phase qui permet d'évaluer la pertinence, la cohérence et l'efficacité du programme de formation et de procéder à son réajustement ou à sa mise à jour si besoin.

## Principales caractéristiques de l'approche par compétences

30

affecte l'ensemble du dispositif de formation, il  
s'agit vraiment d'une  
**approche systémique;**

# Principales caractéristiques de l'approche par compétences

31

entraîne une véritable réingénierie tant de la  
**FORMATION** que de **LA GESTION** de celle-ci ;

# Principales caractéristiques de l'approche par compétences

32

s'appuie sur la description, par l'entreprise, du contexte de travail qui sera celui du lauréat ;



prend en compte les exigences organisationnelles  
du métier dans l'aménagement de la formation ;

# Principales caractéristiques de l'approche par compétences

34

entraîne le recours à une pédagogie active et novatrice centrée sur l'acquisition de compétences par le lauréat ;

## Principales caractéristiques de l'approche par compétences

35

exige plus de moyens didactiques par rapport à l'enseignement traditionnel, notamment en termes d'espaces pédagogiques (centre de documentation, laboratoires, lieux de stages pratiques,...) et permet une meilleure adéquation entre les ressources matérielles et physiques définies dans le programme de formation;

# Principales caractéristiques de l'approche par compétences

36

favorise le développement de l'autonomie des élèves en formation, ce qui facilite l'épanouissement professionnel des lauréats;

# Principales caractéristiques de l'approche par compétences

37

se base sur l'évaluation des compétences dans leurs dimensions d'accomplissement d'une tâche ou d'une activité;

# Principales caractéristiques de l'approche par compétences

38

accroît la mobilité professionnelle des lauréats;

## Programmes:

assure une plus grande cohérence des programmes de formation ;

conduit les acteurs de la formation à travailler en  
équipe ;



# Principales caractéristiques de l'approche par compétences

41

prend en compte les valeurs sociales que le pays souhaite voir acquérir par les stagiaires : respect de l'environnement, respect des biens communs par exemple;

## Principales caractéristiques de l'approche par compétences

42

contribue à la promotion et à la prise en charge de  
l'égalité entre les sexes ;

## Principales caractéristiques de l'approche par compétences

43

garantit une plus grande pertinence des programmes de formation professionnelle en favorisant les rapprochements entre le monde du travail et le monde de la formation.

## les finalités

44

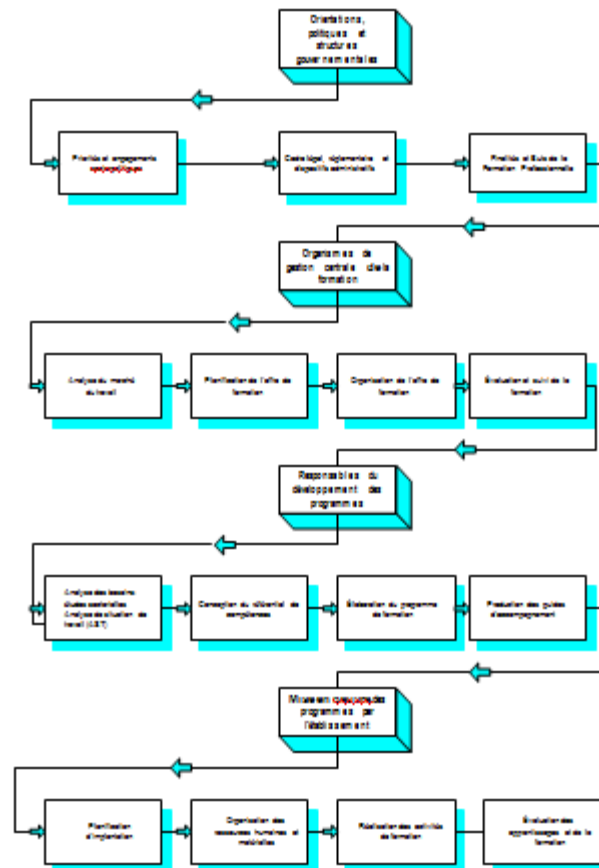
- ✓ la satisfaction des besoins en main-d'œuvre qualifiée des entreprises ;
- ✓ l'amélioration de l'employabilité des travailleurs ;

# les buts

45

- ✓ rendre la personne efficace dans l'exercice d'une fonction de travail ;
- ✓ assurer l'intégration de la personne à la vie professionnelle ;
- ✓ favoriser l'évolution et l'approfondissement des savoirs professionnels chez la personne ;  
assurer la mobilité professionnelle de la personne.

Les divers éléments concernés par l'application de l'APC



# Principes qui gouvernent le développement des programmes selon l'APC

47

## Axes de développement des programmes:

- a. La maîtrise d'une fonction de travail
- b. La formation générale [organigrammes annexes fondement.pdf](#)

# Principes qui gouvernent le développement des programmes selon l'APC

48

## Qualité des programmes

- a. Les programmes doivent être pertinents
- a. Les programmes doivent être cohérents
- a. Les programmes doivent être applicables



# Caractéristiques des programmes développés selon l'APC

49

- a. Les programmes sont conçus et préparés selon une approche globale et intégrée
- b. Les programmes sont définis par compétences
- c. Les programmes sont découpés par modules
- d. L'évaluation des apprentissages repose sur une approche critériée

# Avantages de l'approche par compétences

50

- permet de mieux répondre aux besoins en main-d'œuvre qualifiée du marché du travail
- permet de prendre en compte un environnement politique, social et économique en constante évolution
- optimise le rendement du système de formation

# Avantages de l'approche par compétences

51

- se focalise sur le stagiaire
- adopte une évaluation critériée
- favorise la professionnalisation du métier de formateur

APPLICATION DE L'APPROCHE  
PAR COMPÉTENCE DANS LE  
CONTEXTE DE LA  
FORMATION MARITIME;

# La formation maritime § l'APC

53

## Caractéristiques de la formation maritime:

- ✓ La formation maritime fait partie de la famille 'formation professionnelle'.
- ✓ La formation maritime peut caractérisée par: une formation professionnelle et technique
- ✓ La formation maritime est une formation polyvalente.

La formation professionnelle et technique a toujours constitué un champs adapté à la réingénierie de la formation selon APC

# La formation maritime § l'APC

54

✓ la formation maritime est mise en œuvre par différents modes:

- Formation résidentielle
- Formation par alternance
- Par apprentissage

Formation par alternance: 50% au moins dans l'entreprise , formation par apprentissage 80% au moins dans l'entreprise, le stagiaire passe cette période en tant qu'apprenant qui travaille à bord du navire non fixe sur un lieu géographique ,

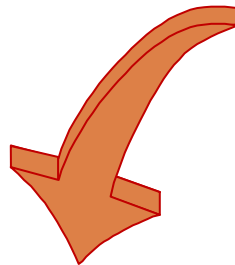
le tuteur peut-il remplacer le formateur, la formation dans l'entreprise peut-elle vraiment être mise en œuvre selon l'esprit de la pédagogie de l'APC.

# La formation maritime § I'APC

55

## Niveaux de formation:

- ✓ Niveau Spécialisation
- ✓ Niveau Qualification
- ✓ Niveau Technicien
- ✓ Niveau technicien Spécialisé
- ✓ Niveau licence professionnelle

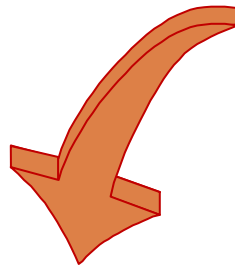


# La formation maritime § l'APC

56

specificités du secteur et production des outils de planification et de mise en œuvre de l'APC:

- Analyse du secteur (étude sectorielle)
- Analyse de la situation de travail
- Référentiel de compétences





# La formation maritime § l'APC

57

✓ différents niveaux pour la « même » compétence) .  
Limites et bases de différentiation par les référentiels

✓ les référentiels de compétences reliées à des activités professionnelles peuvent reposer sur différentes façons de concevoir la pratique!

# La formation maritime § l'APC

58

## Dilemme «diplôme / brevet »

une caractéristique du domaine maritime:

une séparation entre la formation et l'acquisition de la compétence dans la logique réglementation maritime (seuil d'entrée ne concorde pas aux qualifications requises pour exercer le métier de « responsabilité » (exigences des mois de navigation)).

**Comment concilier entre, la réglementation maritime, les pratiques en mer et les l'APC**

# La formation maritime § l'APC

59

- ✓ Réglementation et organismes internationaux
  - ▣ STCW
  - ▣ STCW-F
  - ▣ Notions de certificats qui trouvent leur origines dans les conventions internationales.
  - ▣ OIT/OMI

Les programmes de l'OIT et de l'OMI ont toujours été formulés en termes de compétences