

Table des matières

****S'approprier la démarche de construction de l'information : **** 4

□ Processus et cycles de réflexion (Modèles, outils, régularité)

□ [Carnet : H2 — Conception](#)

Ici je démontre la raison de la construction du référentiel de compétence FSEA dans le but de m'aider à suivre le cursus de formation BFFA et ainsi être bien préparé pour l'examen et pas seulement car ce référentiel sera une aide précieuse pour l'accompagnement, la conception et l'animation de formation au présent et à l'avenir.

L'on peut donc considérer ce wiki comme une aide à l'auto-formation pour suivre le parcours de formation menant au brevet fédéral de formateur.trice d'adulte.

Cette page d'aide à sa réalisation peut aussi être utilisé comme concept pour crée une formation en partant de l'étayage d'une compétence.

Cette page pour référence à ce wiki, cette base de connaissance qui appui la globalité dans en global qu'en spécifique sur les concepts et méthodes apprises durant le Certificat FSEA et le Brevet BFFA.

Source : Selon Le management de projet de formation en entreprise de Pierre Bach (2017) 2ème Edition Boeck.

Dans un contexte professionnel, un référentiel de compétences est un inventaire des compétences nécessaires pour chacun des emplois types d'une filière de métier ou pour fonctionner de manière adéquate et transdisciplinaire au sein d'une organisation donnée. Il exprime sous une forme explicite les produits ou résultats de performances attendues sur le lieu de travail. Lors de la construction d'une action de formation, la définition d'un référentiel de compétences a pour but : - Soit de définir un profil métier, pour construire ensuite un dispositif de formation qui permette de développer les compétences requises (cf. programmes de formation initiale diplômants pour les filières d'apprentissage d'un métier). - Soit d'inventorier une série de compétences nécessaires pour faire face à des situations professionnelles spécifiques (cf. actions de formation ciblées pour permettre à des professionnels d'être mieux armés pour affronter des situations nouvelles).

Comment construire un référentiel de compétences :

1. Définir la mission du métier ou de la fonction La mission est un des éléments qu'on retrouve en principe dans la définition des cahiers des charges des postes de travail en entreprise. Elle indique la finalité (à quoi va servir) du métier ou de la fonction.
2. Décomposer les tâches clés du processus de production permettant l'accomplissement de la mission
3. Inventorier les compétences nécessaires à l'accomplissement de chaque tâche

Pour réaliser leur mission, les collaborateurs concernés s'intègrent dans un processus de production (ensemble des activités destinées à élaborer un produit ou fournir un service. Le processus englobe une entrée et une sortie ; l'enchaînement des activités produit une valeur ajoutée). C'est dans ce cadre-là qu'ils feront ou non preuve de compétence.

Il y a donc un lien logique entre ces deux éléments : la compétence se manifeste au travers d'une activité. En conséquence, il est nécessaire de définir d'abord les tâches clés du processus de

production, puis d'inventorier les compétences nécessaires à leur bon accomplissement.

Définir les résultats induits par la mise en œuvre des compétences (cette étape peut être réalisée avec l'aide de groupes d'experts professionnels) Ici, il s'agit de répondre à la question suivante : quels sont les indicateurs permettant de vérifier la mise en œuvre des compétences par les professionnels concernés ? Ces indicateurs serviront de base à la construction des outils d'évaluation de la performance.

Le référentiel de compétences étant construit, selon les cas, le responsable de formation pourra mesurer le niveau de compétence des professionnels à former et ainsi décider du parcours de formation à construire. Il pourra s'appuyer, pour ce faire, sur l'outil grille de compétences.

Grille de compétence pour évaluer les besoins :

En tant qu'outil d'analyse des besoins, la grille de compétences indique graphiquement ce qu'un individu ou un groupe sait/ne sait pas, est capable de faire/n'est pas capable de faire. Elle met donc en évidence l'ampleur de l'écart à combler pour pouvoir remplir correctement la mission impartie (niveau de compétences avant formation) : plus le niveau est bas, plus le besoin de formation est grand.

Récupérer l'image p.57 de la grille de compétence d'un formateur.trice

Figure 2.9 grille de compétences d'un formateur occasionnel

****S'approprier la démarche de construction de l'information : ****

- rassembler les données et organiser l'information
- adopter un style actif de communication (identifier/mettre en scène les messages à retenir).

Organiser la présentation :

- travailler la mise en page de manière à faciliter la lecture
- définir des titres et sous-titres percutants
- intercaler tableaux et graphiques si nécessaires.

From: <https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link: https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:h2_conception:h2_processus&rev=1779106970

Last update: **2026/05/18 14:22**

