



Rénovation de l'Offre de Formation de

l'Institut Professionnel Agricole et Vétérinaire de Sana'a

Document réalisé par Yvan GUIRONNET et Philippe QUINIOU

Remerciements à Michel DELACROIX (DRIF Haute-Normandie), Ministère Français de l'Agriculture et de la Pêche



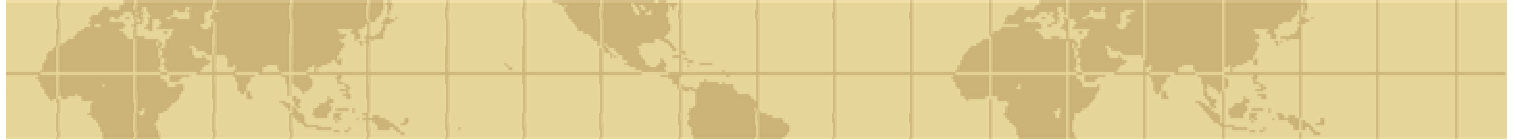
Le YEMEN

- Un pays très agricole (80% de population rurale, exportation de fruits, de légumes et d'animaux)
- La principale ressource de l'Etat est le pétrole, mais en quantité limitée
- Une priorité pour le pays : la formation professionnelle



Un objectif

**Rapprocher l'enseignement technique
agricole des besoins du terrain**



Un projet sur 3 ans (2005/2007)

Rénover l'offre de formation de
l'Institut Professionnel Agricole et Vétérinaire de Sana'a

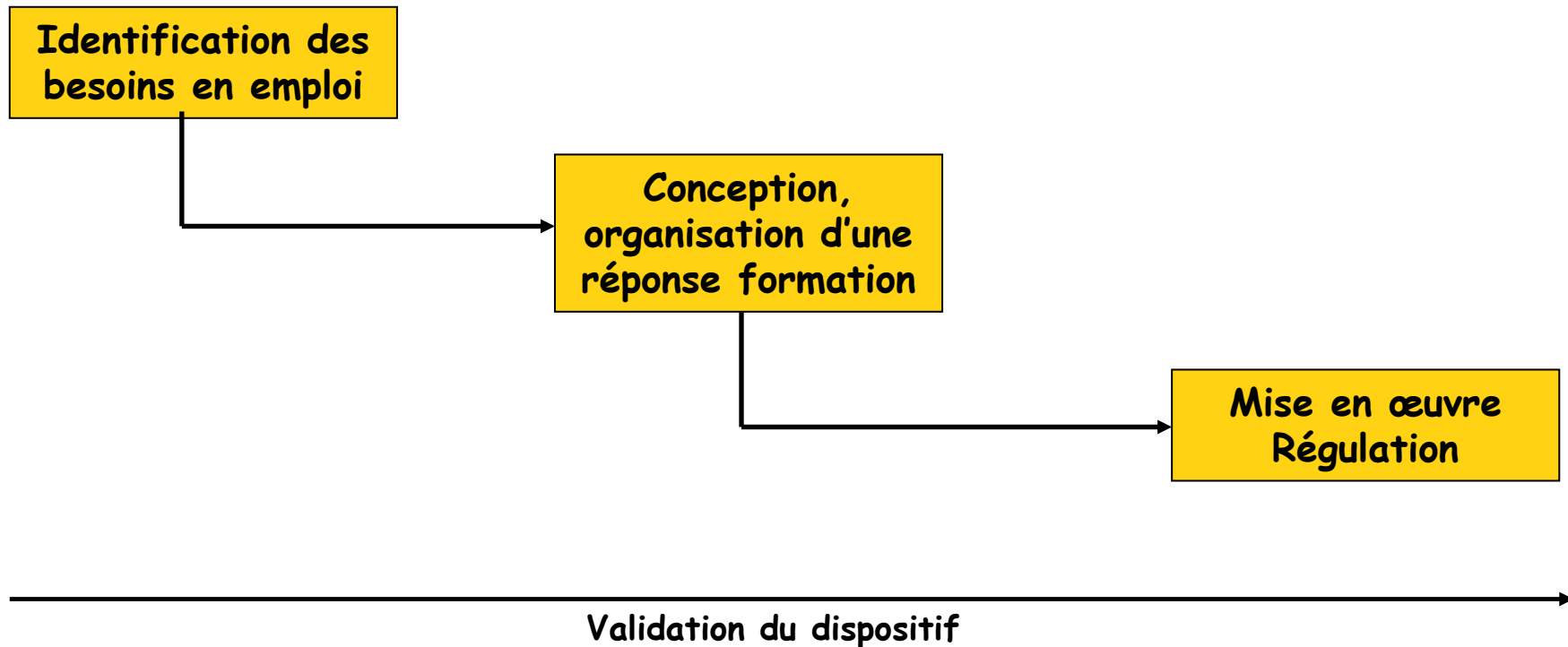
Partenariat entre :

l'Institut Professionnel Agricole et Vétérinaire de Sana'a
et le CFPPA de Carmejane

Avec l'appui du Pôle National de Coopération Internationale

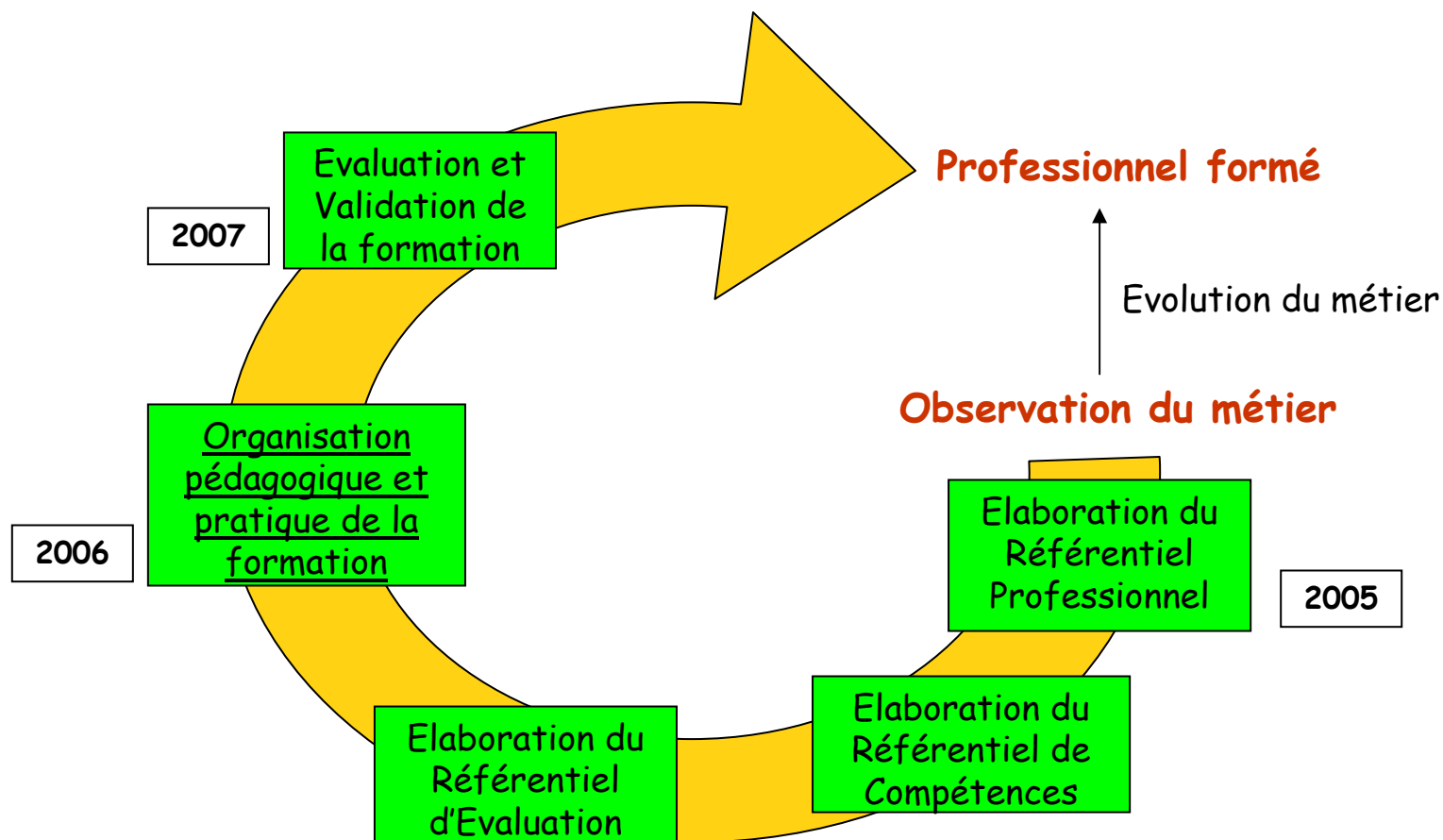


Les 3 étapes du projet





Du métier d'aujourd'hui au professionnel de demain





Le Référentiel Professionnel

Analyser l'emploi ...

- Identifier la diversité des situations professionnelles
- Prévoir les conditions d'adaptabilité des employés
- Prévoir les mobilités professionnelles
- Anticiper les évolutions

... pour adapter la formation à l'emploi
d'aujourd'hui et de demain



Le Référentiel Professionnel

Les étapes

- Étude préalable : le contexte socio-économique de l'emploi
- Échantillonnage : reflet de la diversité des situations professionnelles
- Investigations : sur le lieu de travail, par entretiens
- Analyse des informations : comprendre comment l'emploi se structure et évolue
- Rédaction du référentiel professionnel
- Validation du référentiel : consensus sur l'emploi décrit



Le Référentiel Professionnel

Un plan type

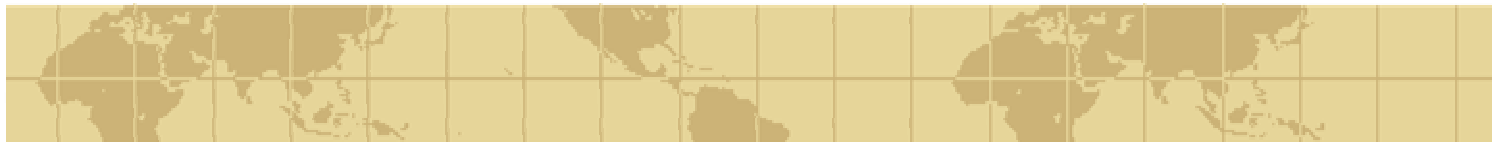
- Contexte socio-économique de l'emploi et évolutions
- Appellation(s) de l'emploi
- Situation fonctionnelle (lieu et conditions de travail...)
- Délimitation des fonctions (finalité de l'emploi)
- Autonomie, responsabilité
- Evolution dans l'emploi et hors de l'emploi
- Description détaillée des fonctions et activités de l'emploi (FDA) précisant le niveau et les conditions de réalisation



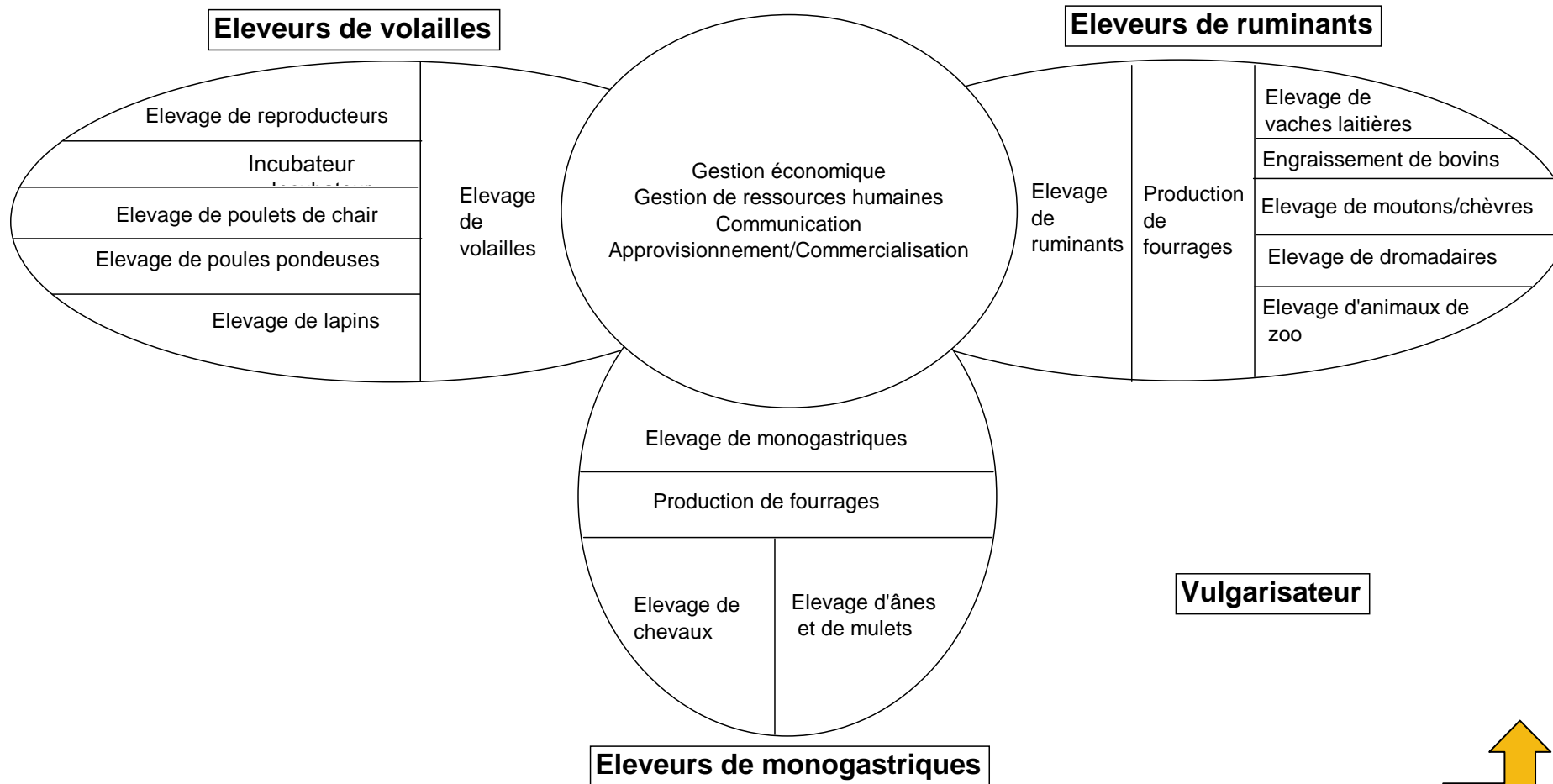
Le Référentiel Professionnel

Un outil à usages multiples

- Outil de concertation : décrit un emploi homogène, reconnu socialement par les professionnels
- Outil technique de l'ingénierie pédagogique pour construire les formations
- Outil de communication et d'orientation pour informer et promouvoir les emplois et les formations
- Outil de négociation sociale : reconnaissance de la formation par les professionnels



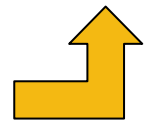
Familles de métiers Production Animale





Le Référentiel de Compétences

- Identifie et décrit les compétences clefs du métier
- Constitue le lien entre le référentiel professionnel et le référentiel d'évaluation
- Une compétence correspond à des savoirs, des savoir-faire et des savoir-être.

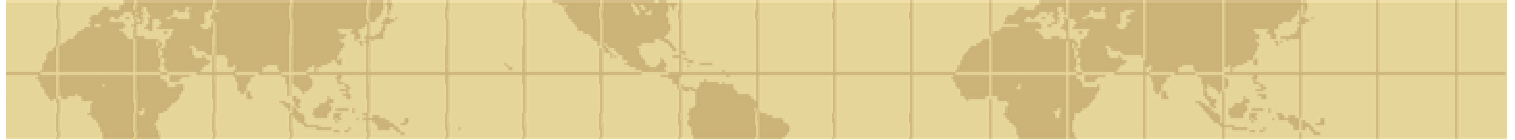




Le Référentiel d'Evaluation

permet de définir :

- L'architecture : le découpage en unités de formation en prenant en compte les options et spécialités
- Les objectifs pédagogiques des différentes unités de formation
- Le mode de validation et d'évaluation
- Les contenus et les horaires
- Les recommandations pédagogiques



Le Référentiel d'Evaluation

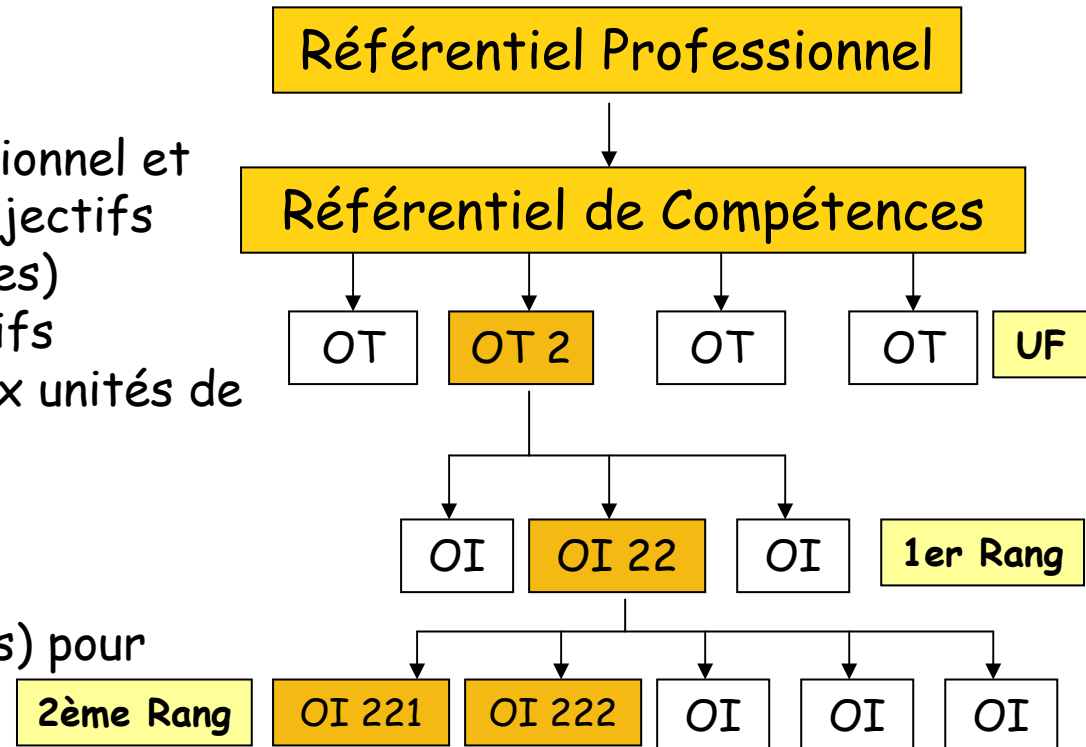
Un objectif pédagogique

- Décrit une capacité, une « performance »
 - que les étudiants devront acquérir au cours de la formation
 - qui sera observée, évaluée par le formateur
- La validation de la formation (le diplôme) est liée à l'atteinte de ces objectifs

Le Référentiel d'Evaluation

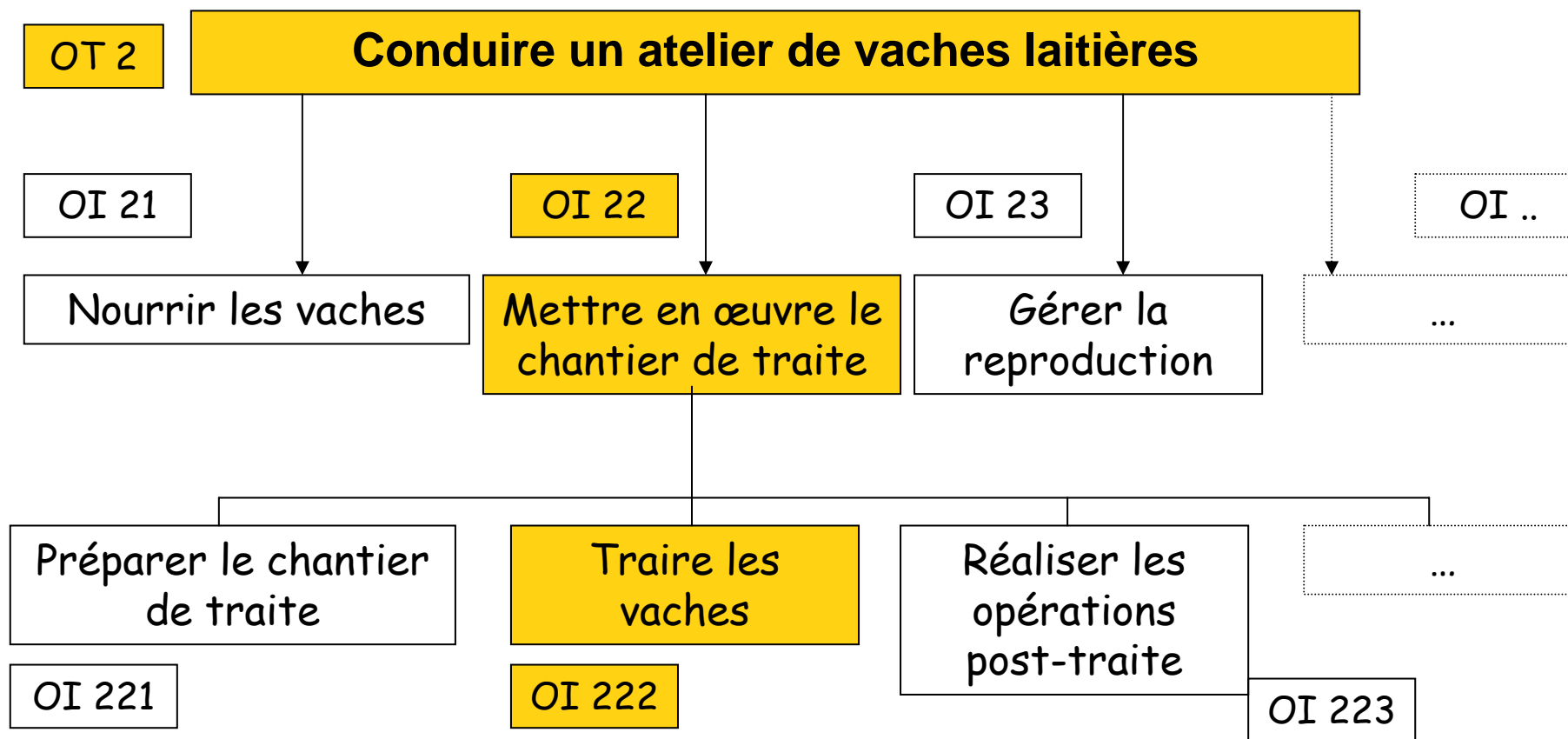
A partir des référentiels professionnel et de compétences, on définit les objectifs principaux (ou capacités principales) structurant la formation (**Objectifs Terminaux**) et qui donnent lieu aux unités de formation (**UF**)

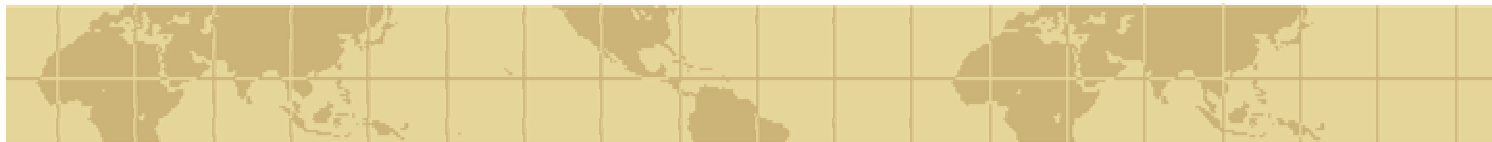
On précise ensuite les **Objectifs Intermédiaires** (ou sous-capacités) pour chaque OT



Le Référentiel d'Evaluation

Exemple d'Unité de Formation (UF)





Le Référentiel d'Evaluation

Exemple d'Unité de Formation (UF) suite

Traire les vaches

OI 222

Objectifs à évaluer	Critères de réussite
OI 2221 Enoncer les conditions d'une bonne traite	- Les principaux critères sont cités et justifiés
OI 2222 Acheminer les vaches en salle de traite	- Arrivée calme des animaux en salle de traite - Aucun animal n'est oublié ou ne se présente deux fois à la traite - ...
OI 2223 Réaliser la traite des vaches	- Nettoyage correct de la mamelle - Sortie des des premiers jets - Contrôle des premiers jets - Pose des gobelets - ...
OI 2224 ...	- ...



Le Référentiel d'Evaluation

Conseils d'écriture

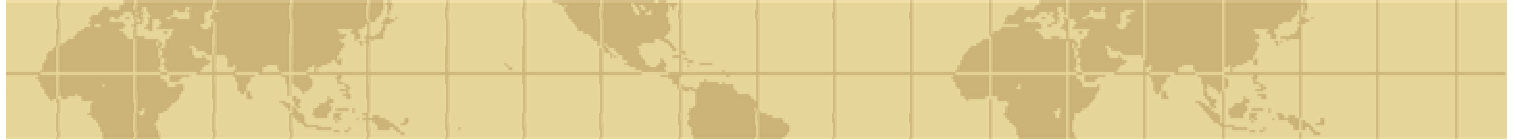
- Un seul verbe par objectif : choisir le plus fort, le plus «englobant» par rapport à ceux qui seront écrits au rang inférieur.
- Préférer des verbes d'action «citer, lister, décrire, présenter, rappeler ...». Ne pas utiliser les verbes «connaître, savoir, apprendre, ...» qui ne sont pas actifs, donc non évaluables.
- Un objectif pédagogique n'est écrit qu'une fois dans l'ensemble du référentiel.
- 3 (ou 4) OI de rang 1 (à 2 chiffres) maximum par OT afin de faciliter l'évaluation)
- A partir du rang 2 on peut avoir un nombre variable d'OI (s'il y en a vraiment trop c'est que la spécification intermédiaire est mal faite)
- Une écriture la plus simple et la plus courte possible (préférer «soigner» à «réaliser les soins»)



Le Référentiel d'Evaluation

Les Unités de Formation (UF)

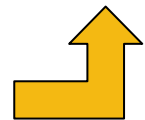
- Sont indépendantes les unes des autres
- Sont validées pour une durée supérieure à la formation (5 ans)
- Peuvent être obligatoires ou optionnelles
- La validation d'une UF (ou partie d'UF) peut se faire à tout moment (à l'entrée en formation, au cours de la formation, après un échec, ...)
- Peuvent être organisées sous forme de thèmes, traités sur un (des) temps de formation rapproché(s).



Le Référentiel d'Evaluation

Le dispositif par Unités de Formation

- Est applicable à tous types de formations
- Améliore la relation Emploi/Formation
- Favorise la concertation
- Permet une approche pluridisciplinaire
- Facilite l'individualisation (durée de formation, choix des contenus, modalités d'apprentissage, lieux de formation, ...)
- Responsabilise les formateurs dans l'évaluation

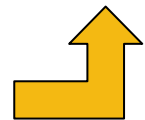




Organisation pédagogique et pratique de la formation

En privilégiant une relation étroite Profession/Formation

- Recrutement
- Livret de l'étudiant
- Positionnement (pré-requis, pré-acquis, ...)
- Ruban pédagogique
- Système d'évaluation (évaluations, plan d'évaluation, dispositif de suivi)
- Modalités d'enseignement (stages en entreprises, visites, interventions de professionnels, équilibre cours théoriques et pratiques, ...)
- Moyens pédagogiques à mettre en oeuvre





Evaluation et Validation de la formation

- Evaluation des acquis des étudiants en situation pré-professionnelle.
- Régulation du dispositif de formation après une année de fonctionnement expérimental.
- Validation du dispositif par les ministères concernés (Enseignement technique et formation professionnelle - Agriculture), la cellule des curricula et les professionnels.

