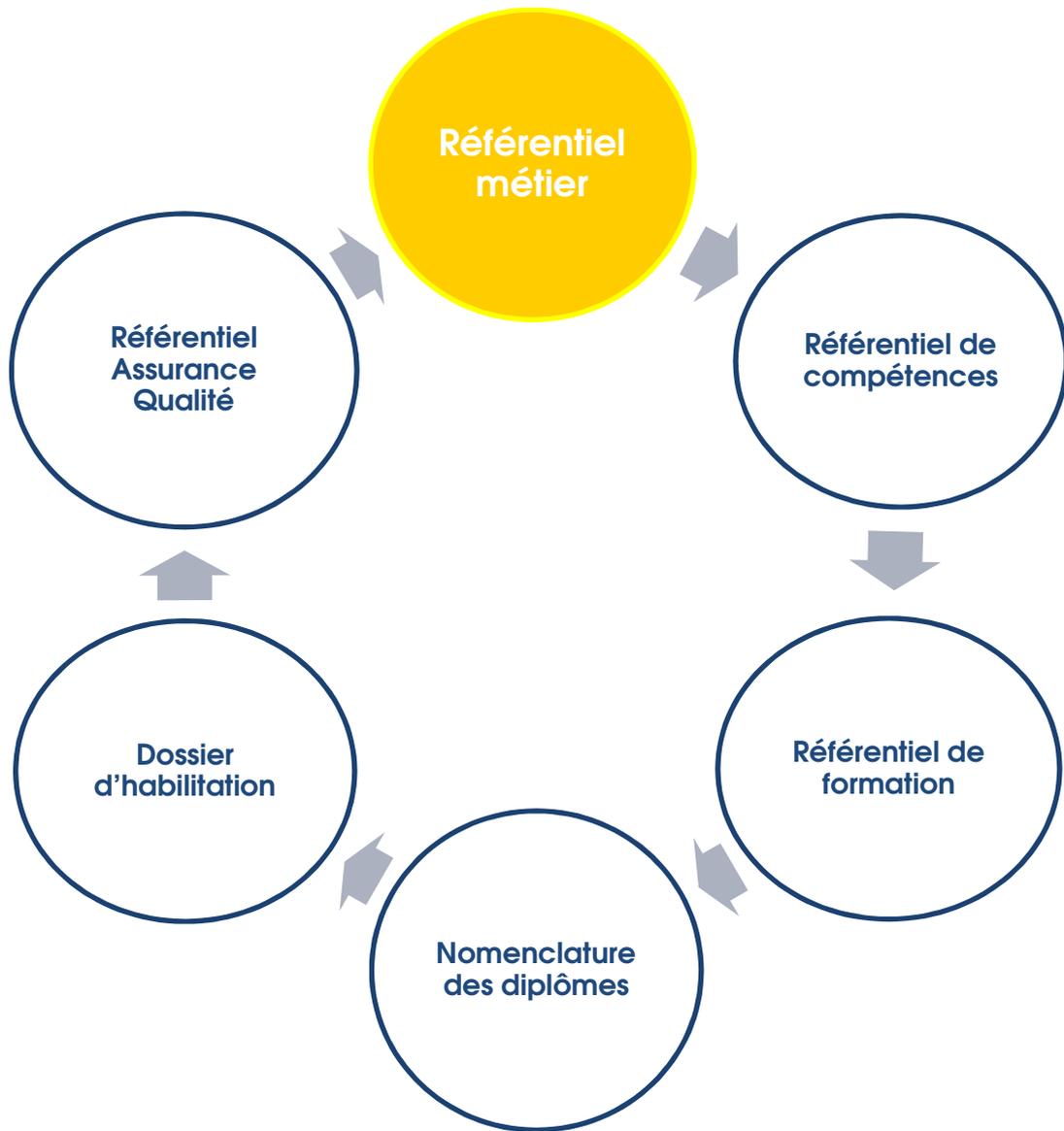


Référentiel Métier

CYCLE REFERENTIEL LMD



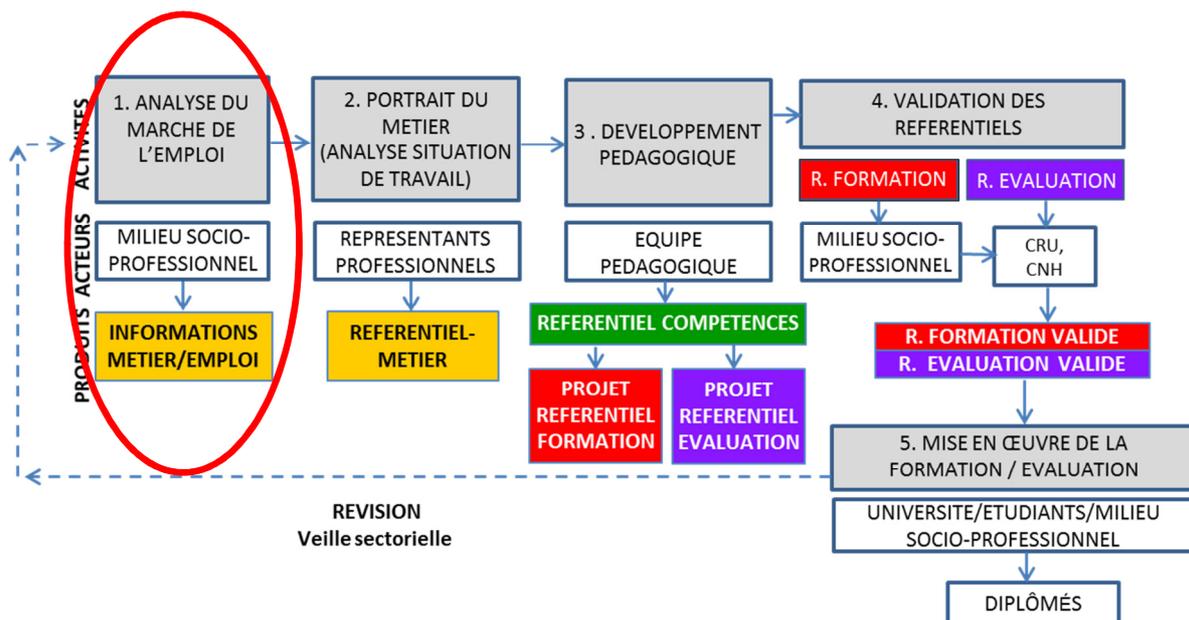
Sommaire

Le Référentiel Métier	4
1. Analyse du marché de l'emploi.....	4
1.1. Concepts de secteur d'activité économique, secteur d'activité professionnelle et secteur de formation.....	5
1.2. L'étude sectorielle.....	5
2. Profil du métier ou du groupe de métiers : Analyse de la situation de travail	8
3. Implication du monde socio-professionnel dans l'élaboration de l'offre de formation.....	10

Le Référentiel Métier

L'élaboration du référentiel métier pour une offre de formation de niveau Licence ou Master suit deux étapes :

1. Analyse du marché de l'emploi



Bien que la finalité d'un système d'enseignement et/ou de formation vise en priorité le développement personnel de l'apprenant et l'acquisition de compétences, celui-ci ne peut fonctionner de manière performante et durable en faisant abstraction de la réalité sociale et économique qui l'entoure.

Pour cette raison, l'approche par compétences entraîne la nécessité, pour tout système d'enseignement et/ou de formation, d'un ancrage dans la réalité sociale et économique environnante. Toutefois, le contexte social et économique dans lequel s'insère le système d'enseignement et/ou de formation n'est pas figé. Il constitue un milieu complexe à appréhender, sujet à des mutations qui tendent à s'accélérer ces dernières années suite notamment à la rapidité des évolutions technologiques et à la mondialisation des économies.

Ces évolutions et ces mutations qui affectent les processus productifs de biens et de services ont bien entendu une incidence sur les besoins en compétences. Ceux-ci s'expriment à travers la confrontation de l'offre et de la demande d'emplois au niveau du « marché de l'emploi ».

Il convient donc, avant d'aborder l'élaboration d'une nouvelle offre de formation ou la révision d'une offre de formation existante, de procéder à une analyse de la situation socio-économique environnante et de la situation du marché de l'emploi. La finalité de cette analyse permet de qualifier et de quantifier la demande du monde socio-économique en termes d'emplois.

1.1. Concepts de secteur d'activité économique, secteur d'activité professionnelle et secteur de formation

En vue de simplifier la complexité de l'activité économique, visant la production de biens et de services, des classifications ont été établies sur la base du type de produit ou de service fourni. En ce qui concerne l'Algérie, une « Nomenclature Algérienne des Activités et des Produits » (NAP2000) a été établie par référence aux nomenclatures internationales. Elle permet d'aller dans le sens d'une harmonisation des nomenclatures au niveau du Maghreb. Elle se compose de deux classifications distinctes mais complémentaires, la Nomenclature Algérienne des Activités (NAA) et la Nomenclature Algérienne des Produits (NPA). La Nomenclature Algérienne des Activités hiérarchise les activités économiques en sections, sous-sections, divisions, groupes et classes.

La production de biens et de services s'effectuant au travers d'activités professionnelles, une classification en secteurs d'activité professionnelle se justifie également. Celle-ci est centrée sur les ressources humaines impliquées dans la production de biens et de services, et vise la définition des secteurs d'activité professionnelle regroupant des familles d'emplois ou de métiers rattachées aux différents secteurs d'activité économique. Sur ce point, l'Algérie est en train de se doter d'une « Nomenclature Algérienne des Métiers et des Emplois » (NAME) développée par l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM).

Si la « Nomenclature Algérienne des Métiers et des Emplois » est en mesure de donner des indications sur la nature et la structure des métiers présents sur le marché de l'emploi algérien, elle n'apparaît pas toujours adaptée au pilotage de l'offre de formation. En effet, de nombreux métiers disposent de socles communs de compétences s'appliquant à divers secteurs d'activité économique. De ce fait, la classification en secteurs de formation se fonde sur un regroupement des référentiels de formation basé sur la proximité des compétences qui les composent. L'Université algérienne décline ainsi son offre de formation en 13 domaines de formation.

1.2. L'étude sectorielle

L'étude sectorielle consiste à mener une analyse à caractère socio-économique devant aboutir à des recommandations en ce qui concerne les priorités et les principaux points à prendre en considération dans le cadre de l'élaboration d'une nouvelle offre de formation ou

de la rénovation d'une offre de formation existante. Elle intégrera au besoin des données démographiques qui renseigneront notamment sur les flux d'étudiants. L'étude sectorielle est un exercice à vocation prospective, qui devra permettre de déterminer par anticipation les profils de compétence qui seront recherchés par les employeurs dans les années à venir.

Pour ce faire, l'étude sectorielle détermine les éléments suivants :

- La délimitation du (ou des) secteur(s) d'activité économique dans le(s)quel(s) se situent les emplois visés par l'étude ;
- La description des entreprises du (ou des) secteur(s) d'activité concerné(s), de leur contexte d'évolution ainsi que de leurs attentes en termes de qualification des ressources humaines en place ou à recruter ;
- La présentation des caractéristiques du marché de l'emploi relatif aux emplois visés ;
- La délimitation du secteur de formation et ses caractéristiques ;
- La description des emplois ou métiers visés par le secteur de formation ;
- Un aperçu de l'offre actuelle de formation ;
- Un constat des écarts entre l'offre actuelle de formation et les demandes du milieu socio-économique ainsi que les pistes d'action visant la réduction de ces écarts.

La conduite d'une étude sectorielle constitue une tâche conséquente qui relève habituellement d'une unité administrative qui a la planification de l'offre de formation dans ses attributions. Toutefois, cette tâche peut être confiée à un bureau d'études externe sur la base d'un cahier de charges précis et d'une démarche concertée entre les parties prenantes. La conduite d'une étude sectorielle consiste essentiellement à mener des activités liées à la planification du travail, à la recherche, l'analyse et la synthèse des données ainsi qu'à la rédaction du rapport d'étude sectorielle.

A défaut de pouvoir recourir à une étude sectorielle préétablie, les établissements d'enseignement supérieur et leurs équipes pédagogiques seront amenés à collecter eux-mêmes les informations nécessaires pour se constituer une vision la plus large possible du secteur d'emploi visé.

En ce qui concerne les données relatives aux secteurs d'activité économique, les équipes pédagogiques pourront recourir aux études existantes disponibles au niveau des Ministères, des organisations internationales ou des organisations et associations professionnelles. En l'absence d'informations disponibles auprès de ces partenaires, elles devront procéder à des enquêtes auprès des opérateurs socio-économiques.

Des données relatives à l'emploi pourront être obtenues auprès de l'Office National des Statistiques (ONS) qui publie régulièrement les résultats de ses enquêtes. L'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) devrait également être en mesure de fournir des informations sur le

marché de l'emploi, en sus de la « Nomenclature Algérienne des Métiers et des Emplois » (NAME) signalée précédemment.

Une fois toutes ces données collectées, analysées et synthétisées, il convient de procéder à une identification précise du métier ou du groupe de métiers ciblés, à leurs délimitations et priorisations dans l'éventualité où plusieurs métiers auraient été identifiés. Cette activité est menée dans le cadre d'un atelier qui regroupe des représentants de l'ensemble des opérateurs publics et privés impliqués dans le secteur visé, en veillant à assurer la représentativité de l'ensemble des parties prenantes du processus de production du bien ou du service.

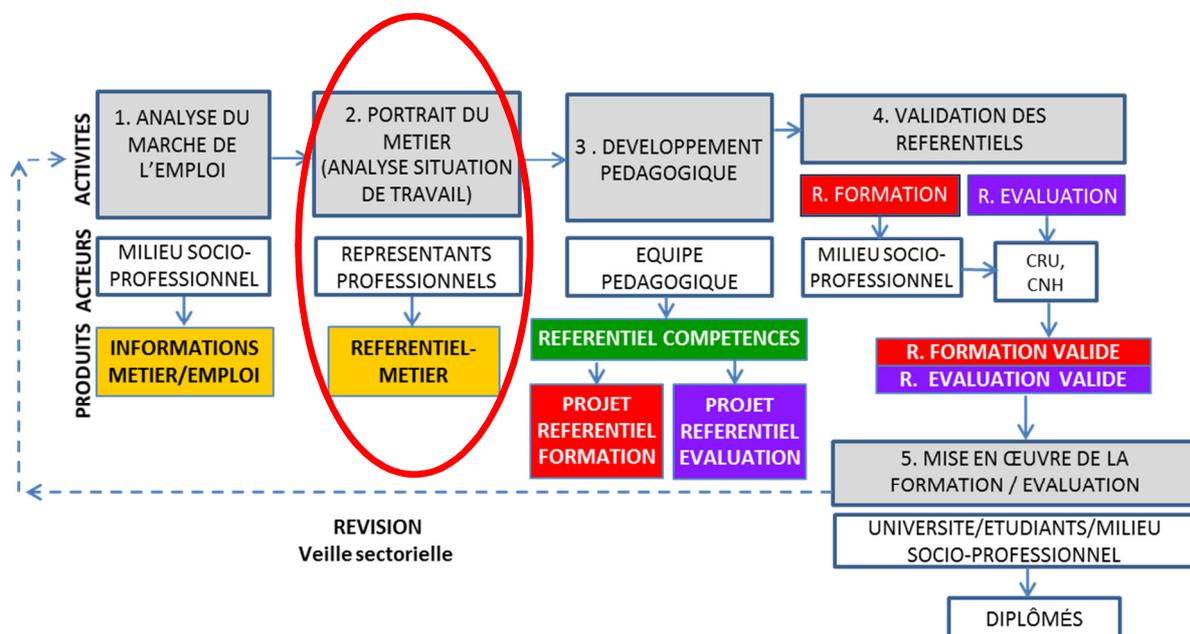
Considérant le modèle d'élaboration d'une offre de formation retenu, cette étape est cruciale car elle détermine toute la suite du processus qui aboutit *in fine* à l'élaboration et à la mise en œuvre du référentiel de formation. Une identification ou une priorisation inopportune d'un métier ou groupe de métiers risque de se traduire quelques années plus tard par la mise sur le marché de l'emploi de diplômés ne répondant pas à une demande du monde socio-économique. De même, une délimitation imprécise du métier ou du groupe de métiers compliquerait le processus d'élaboration des référentiels (-métier, - de compétences, - de formation) et créerait des chevauchements de compétences entre métiers.

L'engagement des étudiants dans les filières de formation se conçoit sur plusieurs années, la responsabilité liée à ces orientations est donc importante. Celle-ci est toutefois partagée entre le monde socio-économique qui livre sa vision du marché de l'emploi et de ses évolutions possibles, les établissements d'enseignement supérieur ainsi que les autorités qui se doivent de faire les choix appropriés de filières de formation à créer, à renforcer ou à supprimer, compte tenu de leurs impératifs et contingences.

Cette étape permet de :

- ✓ **Etablir le contexte socio-économique et la situation du marché de l'emploi dans lesquels s'inscrit l'offre de formation**
- ✓ **Dresser le constat des écarts entre la demande en ressources humaines exprimée par le milieu socio-économique et l'offre de formation existante**
- ✓ **Identifier, délimiter et prioriser les métiers ou groupes de métiers présentant un potentiel en termes d'emploi**
- ✓ **Décider des métiers ou groupes de métiers qui feront l'objet d'une offre de formation**

2. Profil du métier ou du groupe de métiers : Analyse de la situation de travail



L'analyse du marché de l'emploi conduite à l'étape précédente (voir schéma ci-dessus) permet d'identifier, de délimiter et éventuellement de prioriser un métier ou un groupe de métiers offrant des perspectives intéressantes. Selon le cas, il pourra s'agir soit d'une offre de formation inexistante sur le marché de l'emploi et qui fait l'objet d'une demande nouvelle de la part du monde socio-économique, soit de l'ajustement d'un profil de formation correspondant à un profil de métier qui aura subi des évolutions justifiant une révision.

L'étape suivante consiste à établir un profil du métier ou du groupe de métiers retenus. Dresser le portrait d'un métier ou d'un groupe de métiers revient à en déterminer les activités et sous-activités. Les activités correspondent aux actions principales réalisées dans le cadre de ce métier ou ce groupe de métiers. La réalisation de ces activités aboutit à des productions qui peuvent être matérielles (élaboration d'un produit) ou immatérielles (service rendu). Selon leur complexité, les métiers ou les groupes de métiers peuvent comporter en moyenne de 8 à 12 activités.

Les sous-activités quant à elles représentent des subdivisions des activités. Elles correspondent aux phases successives qu'il est nécessaire de réaliser pour permettre l'accomplissement de l'activité. Une fois les activités et les sous-activités propres au métier ou

au groupe de métiers identifiées, elles sont ordonnancées selon des critères qui leur sont propres. Le produit obtenu constitue le « référentiel métier ».

L'élaboration de ce « référentiel métier » s'effectue au cours d'un atelier dont l'objectif est la conduite d'une « Analyse de Situation de Travail » (AST). Les personnes les plus aptes à établir le profil d'un métier ou d'un groupe de métiers sont celles qui exercent, au moment de l'analyse, ce métier, ou qui le supervisent de manière très étroite. L'atelier regroupe dès lors des représentants des milieux socioprofessionnels qui élaborent, sous la guidance d'une équipe d'animation qualifiée en méthodologie de développement de référentiels, le « référentiel métier ».

Ainsi, un atelier d'Analyse de Situation de Travail regroupe en moyenne une douzaine de représentants du monde socio-professionnel. La sélection des représentants s'effectue d'ordinaire en collaboration avec les différents partenaires socio-économiques ; la sélection des représentants porte sur divers critères (niveau d'expertise, facilité d'expression, esprit de travail en équipe, intérêt pour la formation...) ; un soin particulier est porté lors de la sélection afin de garantir une bonne représentativité du secteur socio-professionnel (taille des entreprises, distribution géographique, genre...). Il importe que les représentants du monde socio-professionnel restituent une vision large du métier, qui dépasse le cadre de leurs propres pratiques, et qu'ils le replacent dans une vision prospective, en anticipant les évolutions que le métier pourrait connaître dans un avenir proche.

Il est souhaitable que l'équipe pédagogique chargée des étapes ultérieures devant aboutir à l'élaboration d'un référentiel de formation assiste à l'Analyse de la Situation de Travail mais elle ne le fera qu'au titre d'observateur ; leur présence leur permettra en effet une meilleure exploitation du référentiel-métier au moment de l'élaboration du référentiel de compétences et du référentiel de formation.

Cette étape permet de :

- ✓ Identifier les activités et les sous-activités du métier ou du groupe de métiers
- ✓ Ordonnancer les activités et les sous-activités
- ✓ Etablir le référentiel métier

3. Implication du monde socio-professionnel dans l'élaboration de l'offre de formation

Ainsi que précisé précédemment, le modèle d'élaboration ou de révision d'une offre de formation Licence ou Master selon l'« Approche par Compétences » nécessite une implication étroite du monde socio-professionnel dans le processus.

La mise en place d'un partenariat effectif et équilibré concerne au même titre les deux partenaires (le monde socio-économique et l'université). L'initiative de ce partenariat revient aux établissements d'enseignement supérieur. À cette fin, les établissements d'enseignement supérieur doivent se construire, sur la base de leurs spécificités, une vision et une stratégie cohérente d'ouverture vers le monde socio-professionnel.

Dans un premier temps, cette stratégie d'ouverture peut s'appuyer sur le processus décrit dans les chapitres précédents et retenu pour l'élaboration d'une offre de formation Licence ou Master rénovée. Une implication des milieux socio-professionnels impliqués dans ce processus s'opère à différents niveaux, à savoir :

- L'analyse du marché de l'emploi, visant à qualifier et quantifier les demandes en termes de métiers et emplois exprimées par le milieu socio-professionnel : l'implication du milieu socio-professionnel est décisive à ce stade et se place à différents niveaux d'entrées :
 - ✓ Collecte des informations socio-économiques sur le secteur d'activité considéré et sur le marché de l'emploi auprès des organisations et associations professionnelles ou, à défaut, auprès directement des opérateurs socio-économiques ;
 - ✓ Identification, délimitation et priorisation éventuelle du métier ou du groupe de métiers ciblés, dans le cadre d'un atelier qui regroupe des représentants de l'ensemble des opérateurs publics et privés impliqués dans le secteur visé. Au sein de ces ateliers il convient de s'assurer d'une bonne représentativité de l'ensemble des parties prenantes dans le processus de production du bien ou de prestation du service ;
 - ✓ La veille sectorielle : celle-ci s'effectue généralement au sein de cellules, observatoires ou plateformes de veille dans lesquels sont présents les associations professionnelles, les organismes patronaux ainsi que des représentants régionaux et locaux de structures socio-économiques.
- L'analyse de la situation de travail des métiers ou groupes de métiers pour lesquels le développement d'un référentiel de formation est envisagé. L'approche par compétences considère que les personnes les plus aptes à établir le portait d'un

métier sont les personnes qui exercent ce métier ou qui le supervisent de manière très étroite. De ce fait, l'implication des milieux socio-professionnels est déterminante dans le sens où leurs représentants fournissent en priorité, sous la guidance de l'équipe d'animation, les éléments d'analyse de la situation de travail aboutissant à l'élaboration du « référentiel métier ».

- La validation du référentiel de formation élaboré ou révisé : outre l'implication des milieux socio-professionnels dans les deux premières étapes du processus d'élaboration d'une offre de formation, l'analyse du marché de travail et l'analyse de la situation de travail, ils seront également sollicités pour la première étape de la validation du projet de référentiel de formation. Celle-ci consiste à évaluer notamment la pertinence du projet de référentiel de formation élaboré par les équipes pédagogiques.

Il apparaît donc que l'élaboration d'une offre de formation selon l'approche par compétences nécessite l'implication des milieux socio-professionnels. Il importe que cette implication se situe tout au long du processus d'élaboration de l'offre de formation, et non pas uniquement sous la forme d'une validation *a posteriori* du référentiel par les représentants socio-professionnels, référentiel qui aurait été préalablement écrit par l'équipe pédagogique. Le cheminement proposé constitue une assurance quant à l'engagement du partenaire et son appropriation du référentiel, sa responsabilité étant engagée pratiquement à chacune des étapes de l'élaboration de l'offre de formation. L'implication des partenaires socio-économiques dans l'élaboration d'une offre de formation n'est pas une fin en soi, leur rôle devant également s'étendre à la mise en œuvre de la formation elle-même dans le cadre d'un partenariat actif et dynamique.

Dans cette perspective, cherchant à renforcer les relations entre les établissements d'enseignement supérieur et le milieu socio-professionnel, et à les inscrire dans la durée, la stratégie d'ouverture pourrait dans un second temps recourir à un certain nombre d'outils susceptibles de « créer du lien » entre les partenaires.

Les outils suivants sont en mesure d'y concourir :

- ✓ Visites pédagogiques d'entreprises
- ✓ Accueil et encadrement d'étudiants dans le cadre de stages en milieu socio-professionnel
- ✓ Implication de professionnels dans les enseignements au titre de prestataires
- ✓ Participation de professionnels dans les jurys d'examen
- ✓ Développement d'outils de visibilité sur les recherches menées au sein des établissements d'enseignement supérieur
- ✓ Etablissement de partenariats « établissements d'enseignement supérieur – entreprises » dans le cadre de projets de recherche-développement
- ✓ Organisation mixte de forums, séminaires, journées thématiques d'échanges...
- ✓ Implication des professionnels dans les activités facilitant l'insertion professionnelle des diplômés (forum de l'emploi...)
- ✓ Appui aux Associations d'anciens étudiants ou Alumni.