



REFERENTIEL PROFESSIONNEL

DIPLÔME DE
LA NOUVELLE CALEDONIE

d'
Encadrant technique et pédagogique
en insertion professionnelle

Niveau 4

VERSION : 2020

SOMMAIRE

1.	VUE SYNOPTIQUE DE L'EMPLOI-TYPE	3
2.	FICHE DESCRIPTIVE DE L'EMPLOI TYPE	3
2.1.	Références.....	3
2.2.	Autres appellations de l'emploi type	4
2.3.	Définition de l'emploi type.....	4
2.4.	Contexte général d'exercice de l'emploi type.....	4
2.5.	Conditions d'exercice de l'emploi type	5
2.6.	Conditions d'accès à l'emploi	5
3.	ACTIVITES TYPE DE L'EMPLOI	6
3.1.	Liste des activités type	6
3.2.	Activité 1 : Assurer la préparation technique et pédagogique de l'activité de production	7
3.3.	Activité 2 : Assurer l'encadrement technique et pédagogique de l'activité de production.....	9
3.4.	Activité 3 : Suivre, évaluer et valoriser les acquis	10
4.	COMPETENCES PROFESSIONNELLES DE L'EMPLOI TYPE	11
4.1.	Liste des compétences associées à l'emploi type	11
4.2.	Compétence 1 : Evaluer la faisabilité de l'activité de production	12
4.3.	Compétence 2 : Organiser la mise en place opérationnelle de l'activité de production.	13
4.4.	Compétence 3 : Préparer les séances d'apprentissage.....	14
4.5.	Compétence 4 : Assurer l'encadrement technique de l'activité de production.	15
4.6.	Compétence 5 : Animer des séances d'apprentissage en situation de production.....	16
4.7.	Compétence 6 : Animer des séances de formation tout en poursuivant des objectifs de production.....	17
4.8.	Compétence 7 : Suivre le bénéficiaire dans son parcours d'insertion	18
4.9.	Compétence 8 : Evaluer les bénéficiaires et faire le bilan du dispositif	19
4.10.	Compétence 9 : Accompagner le bénéficiaire dans sa projection professionnelle	20
5.	GLOSSAIRE TECHNIQUE DE L'EMPLOI	21
6.	GLOSSAIRE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE	23
7.	COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL	26

Note au lecteur : dans ce document le genre masculin est utilisé sans discrimination

1. VUE SYNOPTIQUE DE L'EMPLOI-TYPE

ACTIVITES	COMPETENCES ASSOCIEES
A 1 Assurer la préparation technique et pédagogique de l'activité de production	C1 Evaluer la faisabilité de l'activité de production
	C2 Organiser la mise en place opérationnelle de l'activité de production
	C3 Préparer les séances d'apprentissage.
A 2 Assurer l'encadrement technique et pédagogique de l'activité de production	C4 Assurer l'encadrement technique de l'activité de production
	C5 Animer des séances d'apprentissage en situation de production
	C6 Animer des séances de formation tout en poursuivant des objectifs de production
A3 Suivre, évaluer et valoriser les acquis	C7 Suivre le bénéficiaire dans son parcours d'insertion
	C8 Evaluer les bénéficiaires et faire le bilan du dispositif
	C9 Accompagner le bénéficiaire dans sa projection professionnelle

2. FICHE DESCRIPTIVE DE L'EMPLOI TYPE

2.1. REFERENCES

Niveau de Qualification : 4

Domaine : K - Services à la personne et à la collectivité

Spécialité : NSF 332t - Aide, conseil orientation, soutien socio-éducatif

Fiche ROME : K1203 : Encadrement Technique en Insertion

Formacode® : enseignement individualisé - 445 14

2.2. AUTRES APPELLATIONS DE L'EMPLOI TYPE

Encadrant technique d'insertion professionnelle/socioprofessionnelle
Encadrant d'atelier en établissement spécialisé
Moniteur d'atelier
Encadrant de chantier d'insertion

2.3. DEFINITION DE L'EMPLOI TYPE

L'encadrant technique et pédagogique en insertion professionnelle accompagne des personnes, ayant des difficultés d'insertion professionnelle, à l'acquisition d'une employabilité suffisante pour une intégration pérenne dans le monde du travail. Il intervient auprès de personnes pouvant rencontrer des difficultés sociales ou en situation de handicap. Il utilise la production de biens et de services comme support à leur accompagnement, au développement de leur autonomie, à leur épanouissement et à leur insertion dans le milieu ordinaire.

L'encadrant technique assure la préparation technique de l'activité en déterminant les besoins logistiques et en planifiant la production. Il assure également la préparation pédagogique en concevant les séances d'apprentissage à partir des tâches professionnelles mises en œuvre sur le chantier.

Il met en place une activité de production, support d'apprentissage et l'utilise afin que le public visé acquière ou retrouve des repères professionnels en vue de la construction ou de la consolidation d'un projet d'insertion ou de réinsertion, élaboré avec l'équipe pluridisciplinaire. Il s'appuie sur des activités de travail pour faire acquérir à son groupe les savoirs de base et les savoir-être définis dans le référentiel du certificat de compétences essentielles de la Nouvelle-Calédonie¹ ainsi que certains savoir-faire professionnels attendus dans une entreprise. Il est responsable de l'atteinte des objectifs de production de son unité.

Il suit et accompagne les bénéficiaires du dispositif dans leur parcours d'insertion en créant les conditions favorables à leur réussite. Il évalue leurs acquis en termes de compétences et de comportement vis-à-vis de l'activité professionnelle. Il participe, le cas échéant, au processus d'évaluation du candidat-menant à la délivrance du certificat de compétences essentielles. Il réalise le bilan de son activité.

2.4. CONTEXTE GENERAL D'EXERCICE DE L'EMPLOI TYPE

Sur l'ensemble de la Nouvelle-Calédonie, un nombre important de chantiers d'insertion et d'ateliers se déroulent annuellement. De nombreuses structures de type associatif, mais également un grand nombre de communes ainsi que les provinces œuvrent dans ce secteur d'activité.

Par ailleurs, un certain nombre de projets sont en cours d'élaboration, projets qui devraient aboutir à l'augmentation des besoins en encadrant technique et pédagogique en insertion professionnelle dans les années à venir :

- création d'une recyclerie à l'initiative de la Province sud en 2020 ;
- ouverture d'une entreprise adaptée (ACSMS) adossée à la maison d'accueil spécialisée du Col de la Pirogue, en 2020 ;

Les structures intervenant dans le cadre de l'insertion par l'activité économique présentent un certain nombre de caractéristiques communes :

- **la nature du public** auquel elles s'adressent : public cumulant les difficultés, en situation précaire ou d'exclusion et le plus souvent sans qualification, public en situation de handicap,
- **un projet social** : faire accéder ce public au marché du travail et lui permettre d'exercer sa citoyenneté,
- **une démarche pédagogique** qui, s'appuyant sur les situations de travail, articule deux dimensions : une dimension formation (acquisition de savoir-être et/ou de savoir-faire) et une dimension production (de biens ou de services) soumise aux conditions du marché,
- **la nécessité** de disposer d'un personnel d'encadrement polyvalent qui soit capable de prendre en compte le public dans ses trois dimensions : **technique, pédagogique et sociale**.

Une évolution professionnelle est possible vers un emploi de formateur ou vers le management d'une équipe ou d'une structure d'insertion, sous réserve d'une formation complémentaire.

¹ Cf Arrêté n°2017-1495/GNC du 4 juillet 2017 relatif au certificat de compétences essentielles de la NC

2.5. CONDITIONS D'EXERCICE DE L'EMPLOI TYPE

L'encadrant technique et pédagogique en insertion professionnelle intervient dans le champ de l'insertion par le travail, plus particulièrement dans des structures, publiques ou privées, qui répondent notamment à des politiques de l'emploi et de l'insertion pilotées par la Nouvelle-Calédonie, les Provinces et les communes. Ainsi, selon son expérience professionnelle d'origine, l'encadrant intervient sur divers chantiers ou en atelier. Il est en contact avec différents interlocuteurs : clients, fournisseurs, commanditaires....

L'organisation et la mise en œuvre de son activité varient selon le profil des bénéficiaires, le domaine technique d'intervention et les exigences de la production ou de la commande du client. La diversité des horaires et des lieux d'intervention peut nécessiter souplesse, disponibilité et mobilité géographique.

L'encadrant technique a la responsabilité pleine et entière des bénéficiaires qui lui sont confiés en ce qui concerne :

- l'organisation et le suivi des activités de production ;
- la mise en œuvre et l'accompagnement des apprentissages réalisés en situation de travail ;
- l'évaluation en situation de travail des compétences essentielles et compétences professionnelles acquises par les bénéficiaires sur le support de production.

Il est associé à :

- l'évaluation des compétences relationnelles dans le champ professionnel ;
- l'accompagnement social et professionnel des personnes en insertion.

Selon ses activités et responsabilités, l'encadrant technique établit et entretient des relations avec :

- les représentants des commanditaires ou maîtres d'œuvre ;
- les entreprises de fournitures de matériaux ;
- le coordonnateur de chantier.

En matière d'accompagnement des bénéficiaires de l'action, le réseau professionnel doit être élargi en lien avec :

- les intervenants sociaux (assistantes sociales, éducateurs spécialisés...);
- les partenaires institutionnels ;
- les partenaires de l'accompagnement socioprofessionnel (Missions Locales d'Insertion, ...);
- les organismes de formation.

L'encadrant technique doit par conséquent bien connaître les limites d'intervention dans sa fonction d'encadrant.

Les risques du métier sont liés notamment à la manipulation des outils, des machines et des produits nécessaires au chantier.

La spécificité et les fragilités du public accompagné (personnes en situation de handicap ou en situation d'exclusion) doivent être prises en compte.

L'encadrant technique doit conserver confidentielles toutes les informations concernant la situation des bénéficiaires. Dans certains cas précisés par la loi, il peut être « astreint au secret professionnel par mission ou par fonction » et est alors passible de sanctions en cas de violation de ce secret. (cf. L'article 226-13 du code pénal).

2.6. CONDITIONS D'ACCES A L'EMPLOI

L'encadrant technique et pédagogique en insertion professionnelle est en général un professionnel ayant déjà acquis les compétences nécessaires à l'activité support.

Il est le plus souvent exigé qu'il soit titulaire du permis B.

3. ACTIVITES TYPE DE L'EMPLOI

3.1. LISTE DES ACTIVITES TYPE

- ➔ ACTIVITE 1 (AT1) Assurer la préparation technique et pédagogique de l'activité de production
- ➔ ACTIVITE 2 (AT2) Assurer l'encadrement technique et pédagogique de l'activité de production
- ➔ ACTIVITE 3 (AT3) Suivre, évaluer et valoriser les acquis

3.2. ACTIVITE 1 : ASSURER LA PREPARATION TECHNIQUE ET PEDAGOGIQUE DE L'ACTIVITE DE PRODUCTION

3.2.1. Définition et description de l'activité

À partir d'une commande adressée à la structure d'insertion, l'encadrant technique et pédagogique en insertion professionnelle apporte sa contribution à l'organisation et la préparation du chantier en fonction de ses compétences.

Sur le plan technique :

En lien avec le reste de l'équipe, il prépare la commande en prenant en compte les délais de réalisation, les critères de performance attendus et les caractéristiques des bénéficiaires identifiés (capacité, motivation, contrainte...). En fonction de son niveau de compétence technique, il mène cette activité de façon autonome ou en collaboration avec d'autres professionnels (coordinateur de chantier, personnel de direction, directeur de service technique) et avec différents prestataires et partenaires (commanditaires, représentants coutumiers...). Il établit ainsi un rétro planning. Il doit rendre compte de ses étapes de préparation à sa hiérarchie.

Sur le plan pédagogique :

L'encadrant élabore, en fonction de l'organisation prévisionnelle et du domaine d'activité du chantier, le contenu pédagogique de son intervention. Il identifie le ou les métiers concernés et les certifications existantes correspondantes dont il exploite les référentiels. Il repère les compétences clefs à acquérir et conçoit des séances d'apprentissage à partir des tâches à réaliser. Il mobilise pour cela différentes démarches et outils pédagogiques. Il utilise les ressources existantes et peut être amené à solliciter l'intervention de formateurs ou de professionnels, internes ou externe à la structure.

3.2.2. Contexte de réalisation

Cette activité s'exerce en amont du chantier, pendant sa période de préparation.

L'encadrant technique se conforme aux exigences de son commanditaire et intervient dans le cadre de chantiers d'insertion, d'associations intermédiaires ou de structures d'insertion par le travail.

Le contexte de réalisation de cette activité diffère selon les contraintes extérieures :

- **Contraintes de son environnement d'intervention :**
 - le lieu de réalisation (à l'extérieur ou en atelier) ;
 - le nombre de bénéficiaires, le niveau et le type de difficultés qu'ils rencontrent en termes d'acquisition de compétences ;
 - la dangerosité liée aux machines, matériels et produits utilisés ;
 - les demandes des prescripteurs et des financeurs ;
 - les contraintes économiques de la structure ;
 - les exigences en termes de délais de réalisation ;
 - la nature, la qualité et la diversité des travaux liés à la commande.
- **Contraintes d'organisation :**
 - les relations avec d'autres équipes de travail soit de la structure soit d'un partenaire ;
 - la disponibilité et la qualité du matériel, des matériaux, des locaux ;
 - le règlement intérieur de la structure ;
 - l'organisation et la gestion simultanées de plusieurs activités de production.

L'encadrant mène cette activité de façon autonome. Cependant il doit rendre compte des différentes étapes à sa hiérarchie et/ou aux partenaires internes et externes ainsi qu'au commanditaire.

3.2.3. Relations internes et externes

- **Réseau interne de relations :**
 - le responsable de la structure d'insertion ;
 - sa hiérarchie ;
 - le coordonnateur chantier ;
 - le service administratif de la structure ;
 - le service comptable ;
 - le service logistique/ technique et de maintenance ;
 - les formateurs et autres encadrants techniques de la structure à l'occasion de certaines activités communes ;
 - les agents de la structure en charge du suivi social ou de l'orientation professionnelle (conseillers en insertion professionnelle, éducateurs spécialisés, assistants de service social...)
 - les bénéficiaires.
- **Réseau externe de relations :**
 - les fournisseurs ;
 - d'autres équipes de production partenaires ;
 - les partenaires sociaux professionnels (conseillers en insertion professionnelle, éducateurs spécialisés, assistants de service social ...)

- les organismes de formation ;
- les clients (particuliers, , entreprises, collectivités publiques...)
- les autorités coutumières.

3.2.4. Moyens techniques et outils mobilisés

- Logiciels bureautiques
- Outils de planification, rétro planning, agenda.
- Moyen techniques de communication : téléphone, messageries interne et externe à la structure, internet...
- Véhicule de service.
- Tous moyens techniques liés à l'activité (matériel de sécurité, équipements et outillages...)

3.2.5. Compétences liées à l'activité

C1- Evaluer la faisabilité de l'activité de production.

C2- Organiser la mise en place opérationnelle de l'activité de production.

C3- Préparer les séances d'apprentissage.

3.3. ACTIVITE 2 : ASSURER L'ENCADREMENT TECHNIQUE ET PEDAGOGIQUE DE L'ACTIVITE DE PRODUCTION

3.3.1. Définition et description de l'activité

Durant l'activité de production, l'encadrant vise l'acquisition de compétences de base et favorise l'acquisition de compétences professionnelles.

Il encadre les bénéficiaires au quotidien et s'assure du bon déroulement des travaux. Il utilise les supports pédagogiques et techniques préparés en amont pour animer des séances d'apprentissage en situation de travail et des séances de formation, visant l'acquisition de connaissances théoriques de savoir-faire techniques et d'un comportement adapté aux attentes du milieu professionnel.

Il s'assure de la bonne compréhension de ses interventions et adapte son discours et ses méthodes si besoin. Il suit la progression et contrôle l'acquisition des savoirs et savoir-faire à chaque étape. Il rend compte régulièrement de son activité et du déroulement de l'activité de production à sa hiérarchie.

3.3.2. Contexte de réalisation

L'encadrant prend en compte dans l'organisation de cette activité :

- les exigences du commanditaire (cahier des charges...);
- les moyens matériels alloués, les coûts, les délais fixés ;
- l'environnement technique spécifique (chantier, atelier, travail en intérieur ou en extérieur...);
- les caractéristiques des bénéficiaires ;
- des horaires spécifiques, équipe en 2 X 8 heures, travail le week-end, les jours fériés ;
- les règles de sécurité applicables à l'activité.

L'encadrant mène cette activité de façon autonome. Cependant il doit rendre compte de son activité à sa hiérarchie et/ou aux partenaires internes et externes concernant l'évolution du bénéficiaire tant sur le plan des apprentissages que sur celui des comportements en situation de travail.

3.3.3. Relations internes et externes

• Réseau interne de relations :

- le responsable de la structure d'insertion ;
- la hiérarchie
- le coordonnateur chantier pour le suivi des travaux de la structure ;
- le service comptable;
- le service logistique et maintenance ;
- les autres encadrants techniques de la structure à l'occasion de certaines activités communes ;
- les bénéficiaires.

• Réseau externe de relations :

- les fournisseurs ;
- d'autres équipes de production partenaires ;
- les partenaires socio-professionnels (conseillers principaux d'insertion, éducateurs spécialisés, ...);
- les organismes de formation ;
- les clients (particuliers, entreprises, collectivités publiques...);
- les autorités coutumières.

3.3.4. Moyens techniques et outils mobilisés

- Outil de planification des travaux, rétro-planning, agenda
- Cahier des charges
- Fiches pédagogiques et outils pédagogiques
- Fiches d'expérience professionnelle
- Guide d'apprentissage
- Guide de formation
- Tous moyens techniques liés à l'activité (matériel de sécurité, équipements et outillages...)

3.3.5. Compétences liées à l'activité

C4- Assurer l'encadrement technique de l'activité de production.

C5- Animer des séances d'apprentissage en situation de production.

C6- Animer des séances de formation tout en poursuivant des objectifs de production.

3.4. ACTIVITE 3 : SUIVRE, EVALUER ET VALORISER LES ACQUIS

3.4.1. Définition et description de l'activité

L'encadrant technique et pédagogique en insertion professionnelle contribue à l'insertion sociale et professionnelle des bénéficiaires. Il participe à leur suivi individualisé dans leurs parcours d'insertion en relation avec les autres acteurs internes et externes.

Il suit et évalue les acquis du bénéficiaire en matière de compétences essentielles, de savoirs de base et de comportements, tout au long de son parcours au sein de la structure d'insertion. Il définit des niveaux et périodes d'évaluation et les met en œuvre. Son objectif est de valoriser les compétences, notamment par la validation du «certificat des compétences essentielles ». Il réalise un bilan final de l'activité de production

L'encadrant technique participe à des réunions de travail dans sa structure et à des réunions d'évaluation. Il transmet les informations, émet des préconisations et prend en compte les prescriptions des partenaires, dans le cadre d'un travail pluri professionnel.

3.4.2. Contexte de réalisation

L'encadrant technique intervient dans le cadre de cette activité :

- sur le chantier ou l'atelier lié au secteur d'activité,
- lors de séances dédiées à la transmission de savoirs, en salle,
- dans les réunions internes / externes concernant le suivi des bénéficiaires et l'évaluation du dispositif.

Le suivi d'un bénéficiaire se fait en collaboration avec une équipe pluridisciplinaire en lien avec son projet individualisé.

Sur le lieu de travail, l'encadrant mène l'évaluation des compétences du bénéficiaire selon le référentiel professionnel lié à l'activité.

Il travaille en partenariat au sein de sa structure avec les personnes ressources chargées de l'insertion sociale et professionnelle ou avec son responsable hiérarchique.

3.4.3. Relations internes et externes

• Réseau interne de relations :

- le responsable de la structure d'insertion ;
- le supérieur hiérarchique direct ;
- la personne ressource chargée de l'insertion sociale et professionnelle ;
- le formateur ressource de la structure s'il y en a un ;
- les autres encadrants techniques de la structure à l'occasion de certaines activités communes ;
- les bénéficiaires.

• Réseau externe de relations :

- les partenaires socio-professionnels (conseillers principaux d'insertion, éducateurs spécialisés, ...) ;
- les partenaires institutionnels ;
- les structures médico-sociales intervenant sur des séances d'information ;
- les organismes de formation extérieurs.

3.4.4. Moyens techniques et outils mobilisés

- Matériel informatique
- Outils de suivi des personnes encadrées (fiches relais, dossiers...)
- Livret de suivi des compétences essentielles
- Grilles d'évaluation
- Attestations de compétences professionnelles
- Rencontre et réunion avec l'équipe pluri professionnelle (psychologues, responsables, formateurs, autres encadrants techniques) et les partenaires extérieurs (partenaires sociaux, ...)

3.4.5. Compétences liées à l'activité

C7 - Suivre le bénéficiaire dans son parcours d'insertion.

C8 – Evaluer les bénéficiaires et faire le bilan du dispositif.

C9 - Accompagner le bénéficiaire dans projection professionnelle.

4. COMPETENCES PROFESSIONNELLES DE L'EMPLOI TYPE

4.1. LISTE DES COMPETENCES ASSOCIEES A L'EMPLOI TYPE

Compétence 1	Evaluer la faisabilité de l'activité de production.
Compétence 2	Organiser la mise en place opérationnelle de l'activité de production
Compétence 3	Préparer les séances d'apprentissage.
Compétence 4	Assurer l'encadrement technique de l'activité de production
Compétence 5	Animer des séances d'apprentissage en situation de production
Compétence 6	Animer des séances de formation tout en poursuivant des objectifs de production.
Compétence 7	Suivre le bénéficiaire dans son parcours d'insertion
Compétence 8	Evaluer les bénéficiaires et faire le bilan du dispositif
Compétence 9	Accompagner le bénéficiaire dans projection professionnelle

4.2. COMPÉTENCE 1 : ÉVALUER LA FAISABILITÉ DE L'ACTIVITÉ DE PRODUCTION.

4.2.1. Description de la compétence

L'encadrant technique et pédagogique en insertion professionnelle recherche les informations nécessaires à la réalisation des travaux, identifiant ainsi le type d'ouvrage, le client, les travaux à réaliser et analyse l'environnement de la prestation (accès, stockage, évacuation des déchets...). Il établit un budget prévisionnel dans lequel les dépenses seront intégralement détaillées.

Il identifie les moyens techniques et humains nécessaires au regard de l'action à réaliser sur le plan technique et pédagogique en fonction de son niveau de compétence. Ainsi, il préconise l'intervention de personnel extérieur, relève les contraintes spécifiques de réalisation (horaires, protections particulières, délais, distances, bénéficiaires...) et prévoit les matériels de protection et de sécurité. Il prépare un dossier comportant tous les éléments à mettre en œuvre destiné à sa hiérarchie et éventuellement au commanditaire.

Parallèlement, il organise la distribution du travail en tenant compte du profil des bénéficiaires (aptitudes professionnelles et relationnelles) et des contraintes de production (délais, sécurité, environnement...).

4.2.2. Savoirs faire

- Identifier les éléments de la commande : les conditions de réalisation, le type d'ouvrage, le client, les contraintes et le budget prévisionnel.
- Évaluer le coût de l'activité.
- Déterminer et quantifier les besoins techniques : matériaux, plateau technique, outils...
- Identifier les prérequis, les aptitudes et les compétences indispensables à la réalisation de l'activité.
- Quantifier les ressources humaines nécessaires y compris les intervenants extérieurs.
- Identifier parmi les bénéficiaires les personnes aptes à réaliser les travaux en tenant compte de leurs aptitudes, de leurs capacités physiques et intellectuelles, et des règles d'hygiène, santé et sécurité applicables aux travaux à réaliser
- Identifier les différents équipements de protection individuels et collectifs nécessaires à la réalisation de l'activité.
- Faire établir les devis des éléments nécessaires au chantier, les faire contrôler et valider par sa hiérarchie.
- Rédiger les documents descriptifs des travaux à réaliser (cahier des charges, planning d'exécution, devis...) et les présenter.
- Participer à des réunions préparatoires de cadrage avec sa hiérarchie, voire avec le client.

4.2.3. Connaissances associées

- Les règles d'hygiène, santé et sécurité en lien avec l'activité du chantier.
- Les méthodes d'analyse d'une demande de prestation.
- Les méthodes de calcul des coûts.
- Les principes de la responsabilité sociale et environnementale.
- Les outils d'organisation et de planification d'une production.
- Les référentiels métiers emploi compétences existant.
- les procédures internes à l'établissement (sécurité, déplacements, temps de repas, utilisation des véhicules...).
- Les techniques de communication et de négociation.
- Les outils bureautiques et Internet.

4.2.4. Attitudes et aptitudes

- Capacité à travailler au sein d'une équipe pluridisciplinaire.
- Rigueur et logique dans l'organisation de la production.
- Capacité d'anticipation.
- Capacité de négociation.
- Capacité d'analyse.
- Adaptabilité.

4.2.5. Critères de performance

- Les contraintes et le contexte de réalisation de l'activité sont clairement identifiés.
- Les moyens techniques sont adaptés aux travaux à réaliser.
- Les moyens humains nécessaires sont correctement quantifiés.
- Les aptitudes et les freins des bénéficiaires sont prises en compte au regard des exigences du chantier.
- Le budget estimatif établi est détaillé et réaliste.
- Le document descriptif de l'activité est détaillé et complet (comprend tous les éléments nécessaires à la bonne réalisation des travaux).
- Les choix techniques et humains sont clairement présentés et argumentés.

4.3. COMPETENCE 2 : ORGANISER LA MISE EN PLACE OPERATIONNELLE DE L'ACTIVITE DE PRODUCTION.

4.3.1. Description de la compétence

L'encadrant établit les plannings détaillés des travaux, assure les approvisionnements en matières premières, prépare le matériel, les outils et la matière d'œuvre nécessaires et vérifie que tous les moyens matériels réunis sont en bon état et conformes aux exigences environnementales et de sécurité. Il vérifie la sécurisation des locaux.

Il définit les objectifs des bénéficiaires (résultats quantitatifs et qualitatifs attendus en termes de production et d'insertion professionnelle), détermine les actions à mettre en œuvre pour atteindre chacun des objectifs et situe les différentes actions dans un calendrier de réalisation opérationnel.

Il organise sa production en fonction des moyens matériels accordés, des coûts, des délais fixés, des caractéristiques des bénéficiaires ainsi que des conditions et contraintes de production liées à la réalisation de l'activité (conditions météorologiques, effectifs des bénéficiaires, distances...).

L'encadrant technique et pédagogique vérifie que les démarches administratives concernant les bénéficiaires ont été réalisées : inscription, couverture sociale, autorisation parentale pour les mineurs, assurances.... Il fait régulariser la situation si besoin.

4.3.2. Savoirs faire

- Passer les commandes nécessaires et vérifier leur réception.
- S'assurer de la réalisation des démarches administratives nécessaires à l'intégration du chantier (inscription du bénéficiaire, couverture sociale, autorisation parentale pour les mineurs, assurances ...).
- S'assurer de la disponibilité du matériel et envisager les défaillances possibles.
- Réaliser le planning de production de l'activité.
- Identifier et planifier les activités de chaque bénéficiaire.
- Fixer des objectifs de réalisation individuels, de sous-groupes et de groupes et argumenter les choix.
- Préparer les espaces de travail, dont les aspects sécuritaires (EPC) et environnementaux.
- Vérifier les équipements et matériels de sécurité (EPI).
- Participer aux réunions de travaux avec le coordonnateur et/ou le client.

4.3.3. Connaissances associées

- Les techniques de communication et de négociation.
- Les outils bureautiques et Internet.
- Les outils de la planification d'une production.
- Les règles de sécurité et les équipements de protections individuels et collectifs.
- Les procédures de l'établissement.
- Statuts des bénéficiaires.

4.3.4. Attitudes et aptitudes

- Rigueur et logique dans la planification de la production.
- Capacités d'anticipation.

4.3.5. Critères de performance

- La planification détaillée et l'organisation des travaux sont cohérentes et opérationnelles.
- La réalisation des démarches administratives nécessaires à l'intégration du chantier sont vérifiées.
- Les équipements de protection individuelle sont identifiés.
- Les objectifs individuels des bénéficiaires sont clairement posés et réalisables.
- Les différents documents (plannings, fiches de production, etc...) sont lisibles et utilisables par tous (commanditaire, hiérarchie de la structure, bénéficiaires).

4.4. COMPETENCE 3 : PREPARER LES SEANCES D'APPRENTISSAGE

4.4.1. Description de la compétence

A partir des informations dont il dispose sur les bénéficiaires qu'il va encadrer, l'encadrant technique établit un programme d'apprentissage fondé sur l'alternance entre des activités de production et des activités de formation qui permettent l'acquisition de compétences essentielles et de compétences professionnelles. Il prépare des séances d'apprentissage qu'il élabore à partir de tâches professionnelles issues d'un référentiel métier.

Pour ce faire, l'encadrant technique identifie les objectifs pédagogiques et répertorie les savoirs et savoirs faire de base à faire acquérir à ses bénéficiaires.

Il identifie les séances pédagogiques et choisit les outils et supports pédagogiques et techniques qui seront nécessaires aux apprentissages et à l'animation de la séance. Il peut être amené à concevoir des outils formatifs qui débouchent sur des exercices contextualisés. L'encadrant technique utilise ces différents supports comme un moyen pour illustrer ce qu'il expose, pour aider à la compréhension, à la mémorisation et à l'animation. Les critères d'évaluation sont posés et une grille est élaborée, prenant en compte les objectifs et les résultats attendus.

4.4.2. Savoirs faire

- Rechercher et exploiter un référentiel métier d'une certification professionnelle existante.
- Identifier les compétences à développer et à mobiliser.
- Fixer les objectifs pédagogiques des séances d'apprentissage.
- Elaborer un outil de suivi des comportements et des savoir-faire mobilisés durant l'activité de production.
- Définir les périodes et modalités d'évaluation des séances.
- Planifier le déroulé pédagogique en y intégrant des périodes de production et des périodes de formation.
- Mobiliser les outils et supports pédagogiques choisis.
- Adapter ces outils et supports aux spécificités de la séance de production et aux bénéficiaires.
- Rédiger les fiches pédagogiques sur traitement de texte.
- Faire des recherches internet.

4.4.3. Connaissances associées

- Connaissance des caractéristiques des bénéficiaires encadrés :
 - problématiques spécifiques des personnes en perte de repère (capacités d'attention courte, problèmes comportementaux...),
 - comportements à risques (consommation de produits psychotropes, défis dangereux...),
 - les différents types de handicap et leur impact sur les capacités d'apprentissage.
- les sites internet ressources recensant les référentiels des certifications professionnelles (Nouvelle-Calédonie, ministère de l'emploi, ministère de l'agriculture, ministère de l'éducation nationale...)
- Le référentiel du CCE.
- Les différents types d'outils et supports pédagogiques.
- Les bases de l'andragogie.
- Les méthodes d'évaluation.

4.4.4. Attitudes et aptitudes

- Rigueur dans la préparation.
- Esprit synthétique.
- Capacités d'organisation et esprit logique.

4.4.5. Critères de performance

- Un programme d'apprentissage respectant l'alternance entre activités de production et activités de formation est établi.
- Les informations dont l'encadrant dispose sur les bénéficiaires sont prises en compte.
- Les référentiels utilisés sont cités et cohérents avec l'activité du chantier.
- Les objectifs pédagogiques sont réalistes et clairement posés.
- Les outils et supports pédagogiques sont identifiés et adaptés.
- Les modalités d'évaluation sont prévues et cohérentes avec les compétences à évaluer.
- La fiche séance élaborée est complète et exploitable.
- Le suivi de production est planifié et adapté à l'activité de production.

4.5. COMPETENCE 4 : ASSURER L'ENCADREMENT TECHNIQUE DE L'ACTIVITE DE PRODUCTION.

4.5.1. Description de la compétence

L'encadrant technique fixe les règles de fonctionnement du groupe au démarrage du chantier. Il les rappelle et veille à leur application tout au long de la mise en œuvre de l'activité de production. Il observe et reste vigilant sur les comportements individuels des bénéficiaires. En cas de besoin ou en fonction des dysfonctionnements constatés, l'encadrant technique réorganise les équipes ou l'activité de production et opère les changements nécessaires en cours de production. Il vérifie que les règles d'hygiène et de sécurité sont respectées. Il fait régulièrement le point de l'avancée des travaux par rapport à la planification générale et contrôle la conformité (délais, qualité...) des travaux en fonction de la commande. Enfin, il renseigne les fiches et documents de suivi de la production.

4.5.2. Savoirs faire

- Vérifier les présences.
- Favoriser le travail d'équipe et l'autonomie des bénéficiaires par la motivation, la valorisation de leur travail.
- Communiquer des informations de façon adaptée.
- Repérer les éventuels conflits au sein de l'équipe, les prévenir et les gérer.
- Gérer les stocks et les approvisionnements.
- Contrôler et respecter la planification de l'activité de production.
- Respecter et faire respecter les règles d'hygiène, de sécurité et environnementales propres au chantier.
- Apporter des modifications techniques si nécessaire.
- Renseigner les documents de suivi de l'activité.
- Participer aux réunions de suivi du chantier.

4.5.3. Connaissances associées

- Le processus de production propre à la nature du chantier.
- Les outils et les supports de la gestion de production.
- Les techniques de communication et de régulation.
- Les règles de fonctionnement des groupes.
- les techniques de gestion des conflits.

4.5.4. Attitudes et aptitudes

- Faire preuve d'écoute active.
- Capacités d'observation.
- Faire preuve de fermeté et d'autorité.
- Capacités d'adaptation.
- Rigueur.
- Exemplarité.

4.5.5. Critères de performance

- Les règles de fonctionnement du groupe sont clairement posées et adaptées au contexte de réalisation et aux caractéristiques des bénéficiaires.
- Les règles de fonctionnement du groupe sont comprises et acceptées par les bénéficiaires.
- La constitution des équipes et la répartition des tâches tiennent compte des capacités et potentialités de chacun.
- Les problèmes ou dysfonctionnements individuels ou collectifs sont rapidement repérés.
- En cas de problème ou de dysfonctionnement, les équipes ou l'activité de production sont réorganisés.
- Les objectifs de production sont respectés.
- Les règles de sécurité sont respectées par les bénéficiaires.
- L'encadrant intervient rapidement et à bon escient lorsque les règles de sécurité ne sont pas respectées.
- Les matériels et équipements mobilisés sont adéquats et en nombre suffisant.
- Le point sur l'avancée des travaux et leur conformité est régulièrement effectué.
- Les documents de suivi sont renseignés.

4.6. COMPETENCE 5 : ANIMER DES SEANCES D'APPRENTISSAGE EN SITUATION DE PRODUCTION.

4.6.1. Description de la compétence

En s'appuyant sur les supports pédagogiques préparés en amont, l'encadrant technique anime les séances d'apprentissage durant les différentes phases de la production. Il décompose une activité à réaliser en tâches chronologiques, repère les savoirs faire et les comportements professionnels à mettre en œuvre pour la réalisation de la (des) tâche(s) à réaliser et met en évidence les tâches les plus complexes. Il présente le déroulement de l'activité et le temps imparti en expliquant les différentes étapes de l'activité, les connaissances liées à l'activité, les conditions de réalisation et le résultat attendu. Il donne des consignes claires et précises en tenant compte du niveau de compréhension des bénéficiaires. Si besoin, il montre comment effectuer l'activité en insistant sur les points clés de chaque étape. Il fait réaliser l'activité en faisant expliciter le travail au fur et à mesure. Il contrôle l'acquisition des savoirs faire à chaque étape et intervient dès qu'il y a une erreur. En cas de difficultés, une remédiation est proposée.

4.6.2. Savoirs faire

- Présenter le déroulement de l'activité à réaliser.
- Mettre en œuvre une démarche et une méthode pédagogiques préalablement définies.
- Veiller à l'application des consignes de sécurité tout au long de la réalisation d'une tâche professionnelle.
- Faire réaliser au bénéficiaire les tâches présentées.
- Accompagner le bénéficiaire dans la réalisation et l'appropriation d'une activité de production.
- Informer les bénéficiaires sur les modalités d'évaluation
- Pratiquer l'évaluation formative continue.
- Repérer la nature et l'origine des difficultés techniques.
- Repérer les difficultés à l'apprentissage.
- Amener le bénéficiaire à proposer une ou des solutions à un problème.
- Proposer, si nécessaire, des ateliers de renfort de pratiques.
- Faire face à des difficultés imprévues et développer des scénarios de remplacement.
- Anticiper et gérer les situations difficiles ou conflictuelles et protéger les bénéficiaires non concernés.
- Appliquer une méthode d'animation démonstrative.
- Veiller au respect des délais impartis.

4.6.3. Connaissances associées

- Les compétences techniques nécessaires aux activités de production.
- Les techniques de gestion de groupe.
- Les fondamentaux de la pédagogie et de l'andragogie.
- Les techniques de communication.
- Les techniques de gestion des conflits.

4.6.4. Attitudes et aptitudes

- Maîtrise de soi.
- Capacité à instaurer un climat de confiance et d'équité facilitant la communication.
- Capacité d'observation, d'écoute et d'analyse.
- Disponibilité.
- Attitude bienveillante vis-à-vis des bénéficiaires.
- Capacités d'adaptation.
- Créativité.

4.6.5. Critères de performance

- Les supports pédagogiques et les informations utilisées sont adaptés à la séance d'apprentissage.
- L'animation proposée est adaptée à l'objectif pédagogique défini.
- Les étapes de la démonstration sont clairement réalisées et explicitées.
- Le langage est adapté au niveau de compréhension du bénéficiaire.
- Les bénéficiaires ont compris les consignes.
- La bonne assimilation des techniques abordées est vérifiée.
- Les difficultés d'apprentissage des bénéficiaires sont repérées.
- Un accompagnement approfondi et une remédiation sont proposés, si nécessaire.

4.7. COMPETENCE 6 : ANIMER DES SEANCES DE FORMATION TOUT EN POURSUIVANT DES OBJECTIFS DE PRODUCTION

4.7.1. Description de la compétence

L'encadrant technique conduit, de façon ponctuelle, des séances de formation qui portent notamment sur des connaissances théoriques (hygiène, sécurité, connaissances métiers particulières, etc...) et les compétences essentielles. L'encadrant identifie les lacunes et difficultés qui nécessitent une remédiation par le biais de ces séances de renforcement.

L'encadrant technique met en œuvre cette compétence en salle de formation ou en situation de production sur le poste de travail, dans une relation individuelle ou collective.

Il suit la progression et contrôle l'acquisition des savoirs à chaque étape.

4.7.2. Savoirs faire

- Mettre en œuvre une démarche et une méthode pédagogiques adaptées et préalablement définies pour atteindre les objectifs fixés.
- Suivre le scénario pédagogique préalablement formalisé.
- Réguler le travail et le fonctionnement du groupe.
- Créer un environnement favorable à la formation.
- Mettre en œuvre les fondamentaux de la pédagogie et de l'andragogie.
- Informer les bénéficiaires sur les modalités d'évaluation
- Pratiquer l'évaluation formative continue.
- Faire face à des difficultés imprévues et développer des scénarios de remplacement.
- Anticiper et gérer les situations difficiles ou conflictuelles et protéger les bénéficiaires non concernés.

4.7.3. Connaissances associées

- Les techniques de gestion de groupe
- Les fondamentaux de la pédagogie et de l'andragogie.
- Les techniques de la communication.
- Méthodes de gestion des conflits.
- Les outils d'évaluation.

4.7.4. Attitudes et aptitudes

- Maîtrise de soi.
- Capacité à instaurer un climat de confiance et d'équité facilitant la communication.
- Capacité d'observation, d'écoute et d'analyse.
- Disponibilité.
- Attitude bienveillante vis-à-vis des bénéficiaires.
- Capacités d'adaptation.
- Créativité.

4.7.5. Critères de performance

- Les supports pédagogiques et les informations utilisées sont adaptés à la séance de formation,
- L'animation proposée est adaptée à l'objectif pédagogique défini,
- Le langage est adapté au niveau de compréhension des bénéficiaires.
- Les méthodes pédagogiques sont maîtrisées.
- Les difficultés d'apprentissage des bénéficiaires sont repérées.
- La bonne assimilation des connaissances abordées est vérifiée.
- L'accompagnement et la remédiation proposés sont adaptés.

4.8. COMPETENCE 7 : SUIVRE LE BENEFICIAIRE DANS SON PARCOURS D'INSERTION

4.8.1. Description de la compétence

L'encadrant technique participe à l'accompagnement proposé aux bénéficiaires dans leur parcours d'insertion. Il décèle, en lien avec les membres de l'équipe pluridisciplinaire, les situations nécessitant le passage de relais à d'autres partenaires externes en mesure de compléter leur intervention. Il relève les éléments pertinents et nécessaires pour le suivi et les leur fournit dans le respect des règles de déontologie et de confidentialité. Il guide les bénéficiaires dans la réalisation de certaines démarches en s'appuyant sur sa connaissance des structures administratives et des partenaires du secteur social et de l'insertion.

4.8.2. Savoirs faire

- Repérer sur le territoire les différents partenaires économiques, sociaux et du champ de l'insertion pouvant être sollicités dans le cadre de l'accompagnement des bénéficiaires.
- Identifier le rôle et la fonction des différents interlocuteurs internes et externes.
- Mobiliser les personnes ressources compétentes (formateurs, techniciens, éducateurs spécialisés, assistants de secteur social, conseillers en insertion, psychologues, ergothérapeutes...)
- Identifier et transmettre les informations pertinentes à communiquer aux partenaires extérieurs.
- S'assurer de l'adhésion du bénéficiaire ou de son représentant légal avant de transmettre des données personnelles nécessaires à son accompagnement.
- Renseigner les documents de liaison (fiche relais, cahier de transmission,...).
- Inscrire son action dans les limites de son champ d'intervention.
- Assurer une veille sur son réseau de partenaires et de personnes ressources.

4.8.3. Connaissances associées

- Le respect du secret professionnel et de la protection de la vie privée.
- Les notions de morale, d'éthique et de déontologie.
- Les technologies de l'information et de la communication.
- Les outils de suivi et fiches relais.
- Les concepts de réseau et de partenariat.
- Le rôle et les missions des différentes institutions et structures partenaires.

4.8.4. Attitudes et aptitudes

- Capacités d'écoute et d'observation.
- Capacité à travailler en réseau et en partenariat.
- Prise de recul nécessaire dans le traitement des difficultés afin de ne pas sortir de son cadre d'intervention.

4.8.5. Critères de performance

- Les différents partenaires économiques, sociaux et du champ de l'insertion sont identifiés.
- L'orientation du stagiaire se fait auprès d'une ressource adaptée à sa problématique.
- Les informations pertinentes sont communiquées aux différents partenaires.
- L'encadrant technique se situe clairement dans son rôle et sa fonction.
- Les informations portées sur les documents de liaison sont pertinentes et complètes.
- Les règles de déontologie et de confidentialité sont connues et respectées.

4.9. COMPETENCE 8 : ÉVALUER LES BÉNÉFICIAIRES ET FAIRE LE BILAN DU DISPOSITIF

4.9.1. Description de la compétence

L'encadrant technique évalue les acquis des bénéficiaires. A l'aide des outils-d'évaluation préétabli, il évalue le comportement et les compétences acquises de chacun d'entre eux. Il repère les points forts, les points faibles, ainsi que les axes d'amélioration de chaque bénéficiaire et valorise leur progression. Il restitue ses différentes observations au bénéficiaire et par écrit sur une fiche de suivi.

Il évalue d'une part des acquis de type «savoir-faire» et « savoir être » lors des situations de production et d'autre part, des acquis de type «connaissances». L'évaluation se fait de façon continue et en fin de parcours.

L'encadrant fait un bilan de la réalisation de l'activité : volet pédagogique, technique et opérationnel.

4.9.2. Savoirs faire

- Utiliser des outils de suivi et d'évaluation.
- Valider les compétences de base du Certificat des Compétences Essentielles (CCE).
- Mesurer la maîtrise des compétences professionnelles suite à l'observation et à l'analyse de la réalisation d'un ensemble de tâches.
- Compléter les documents de suivi des bénéficiaires.
- Restituer au bénéficiaire les résultats de l'évaluation.
- Faire le bilan de l'activité en repérant les points forts, les difficultés, les évolutions à envisager.
- Participer à des rencontres de bilan et d'analyse des pratiques avec ses pairs et sa hiérarchie.

4.9.3. Connaissances associées

- Les bases théoriques de l'évaluation et les concepts associés.
- Les différentes formes d'évaluations et leurs particularités (évaluation diagnostique, formative, sommative, auto-évaluation...).
- Les différents outils d'évaluation.
- Les différentes modalités de restitution (individuelle, collective, écrite, orale...).
- Bases des techniques d'analyse de pratique.

4.9.4. Attitudes et aptitudes

- Écoute et disponibilité
- Objectivité
- Rigueur
- Prise de recul

4.9.5. Critères de performance

- L'évaluation respecte les critères de la grille préétablie.
- Les résultats sont expliqués au bénéficiaire.
- Les axes de progrès sont identifiés.
- Les outils de suivi sont renseignés de façon précise et avec fiabilité.
- Le bilan réalisé est complet et les informations analysées sont utiles.

4.10. COMPETENCE 9 : ACCOMPAGNER LE BENEFICIAIRE DANS SA PROJECTION PROFESSIONNELLE

4.10.1. Description de la compétence

L'encadrant technique accompagne le bénéficiaire dans sa projection professionnelle. Il l'aide à confronter ses comportements aux exigences d'une activité professionnelle. Il l'aide à mettre son projet professionnel en adéquation avec les compétences qu'il a acquises. Il l'accompagne dans la formalisation des étapes nécessaires à la suite de son parcours : formation complémentaire ou recherche d'emploi. Il s'appuie sur les autres professionnels de sa structure et sur les partenaires de son réseau, avec lesquels il communique de façon régulière.

4.10.2. Savoirs faire

- Identifier la typologie des emplois accessibles en fonction des compétences acquises par chaque bénéficiaire.
- Exploiter les outils de suivi renseignés au cours du parcours.
- Accompagner le bénéficiaire dans la rédaction de son CV et de documents associés.
- Définir un plan d'action répondant aux capacités et aux besoins des bénéficiaires.
- Identifier la formation nécessaire à la poursuite du projet professionnel ainsi que l'organisme susceptible de la proposer.
- Repérer les entreprises susceptibles de recruter dans un emploi correspondant.
- Orienter vers les structures concernées (services de l'emploi, structures d'insertion, organismes de formation...).

4.10.3. Connaissances associées

- Les missions des organismes du champ de l'insertion, de la formation et de l'emploi.
- Les différentes sources d'information relatives aux emplois, métiers et formations (sites internet, référentiels...).
- Techniques d'écoute et de communication.
- Techniques de rédaction.
- Typologies de problèmes des publics en insertion.

4.10.4. Attitudes et aptitudes

- Capacité de synthèse.
- Capacité à travailler en réseau et en partenariat.
- Attitudes d'écoute et disponibilité, favorisant l'expression de son interlocuteur.
- Objectivité

4.10.5. Critères de performance

- L'adéquation entre les acquis des bénéficiaires et leur projet professionnel est pertinente.
- Les différentes étapes nécessaires à la concrétisation du parcours du bénéficiaire sont clairement identifiées.
- L'accompagnement du bénéficiaire est effectif et adapté.
- Les personnes ressources compétentes sont mobilisées.
- Les informations communiquées au bénéficiaire sont compréhensibles, adaptées et complètes.

5. GLOSSAIRE TECHNIQUE DE L'EMPLOI

A

Analyse de pratique professionnelle

La notion d'analyse des pratiques désigne une méthode de formation ou de perfectionnement fondée sur l'analyse d'expériences professionnelles, récentes ou en cours, présentées par leurs auteurs dans le cadre d'un groupe composé de personnes exerçant la même profession. Après une formation adaptée, cette analyse peut également se faire seul. Le travail d'analyse de pratique relève de la prise de conscience de ses actions. Elle est source de construction de savoirs.

Andragogie

L'andragogie désigne l'art et la science d'enseigner aux adultes. Elle s'oppose à la pédagogie, qui concerne l'enseignement aux enfants.

Animation

Étymologiquement le terme trouve sa racine dans « âme » qui signifie « vie », animer signifie ainsi mettre de la vie selon des techniques spécifiques.

C

Certificat de compétences essentielles

La Nouvelle-Calédonie a créé en 2014 son certificat de compétences essentielles (CCE) qui valide, pour des publics engagés dans un dispositif de formation de niveau 1 ou 2, ou dans un dispositif d'insertion, la maîtrise des compétences nécessaires à une employabilité minimale (cf. l'arrêté n°2017-1495/GNC du 4 juillet 2017 relatif au certificat de compétences essentielles de la NC). Il certifie 15 compétences clefs, indispensables à l'insertion professionnelle.

Compétences clefs

Les compétences clés pour l'éducation et formation tout au long de la vie constituent un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes appropriées au contexte. Elles sont particulièrement nécessaires à l'épanouissement et au développement personnel des individus, à leur inclusion sociale, à la citoyenneté active et à l'emploi.

Source : <http://www.gref-bretagne.com/Publications/Orientation-et-formation/Competences-cles/Competences-de-base-notions-reperes-et-dispositifs>

Compétences de base

Une compétence de base doit permettre à un individu d'être autonome dans les situations simples de la vie quotidienne : écrire une liste de courses, lire une notice de médicament ou une consigne de sécurité, rédiger un chèque, utiliser un appareil, lire le carnet scolaire de son enfant.

Les compétences de base représentent le « noyau dur » des compétences clés. Elles regroupent :

- **des compétences langagières** (utilisation de la langue pour accomplir des tâches déterminées : communication orale et écrite, traitement de l'information, etc.) ;
- **des compétences mathématiques** (calcul des quantités et des grandeurs et résolution de problèmes sur ces notions) ;
- **des compétences cognitives** (maîtrise de l'espace et du temps, raisonnement et capacités d'organisation des connaissances et de mémorisation).

Source : Référentiels et outils d'évaluation des compétences de base – Anne Vicher, ANLCI, février 2005

Source : <http://www.gref-bretagne.com/Publications/Orientation-et-formation/Competences-cles/Competences-de-base-notions-reperes-et-dispositifs>

D

Déontologie

La déontologie (deon = devoir) est l'ensemble de règles et de devoirs régissant une profession. C'est la théorie de devoirs. Elle est rattachée à une profession et est souvent formalisée à travers un code (code des médecins, avocats, notaires) ou une charte.

E

EPI ou équipement de protection individuelle

Un équipement de protection individuelle (EPI) protège un individu contre un risque donné, et selon l'activité qu'il sera amené à exercer. D'une manière générale, l'ensemble du corps peut et doit être protégé. Il s'agit généralement d'un vêtement professionnel, casque, lunettes de protection...

EPC ou équipement de protection collective

Un équipement de protection est un dispositif, un mécanisme, un appareil ou une installation qui, par sa conception (agencement et matériaux constitutifs), est capable d'assurer valablement la protection des salariés contre un ou plusieurs risques professionnels et d'en limiter ainsi les conséquences. Cet équipement est intégré ou ajouté aux moyens de production ou aux postes de travail. Il est dit de protection collective s'il assure indistinctement la sécurité du salarié affecté au poste et celle des autres personnes présentes à proximité

Ethique

L'éthique est considérée comme la façon personnelle et concrète de se comporter et d'agir, en référence à la morale et à la déontologie.

F

Fiche pédagogique

La fiche pédagogique, ou fiche de préparation ou fiche séance, est la représentation formalisée d'une situation pédagogique à venir. Elle permet à celui qui l'établit de réfléchir en amont à la stratégie d'enseignement-apprentissage qu'il souhaite mettre en œuvre. Il s'agit de penser concrètement, dans les cadres contraints de l'espace et du temps, à l'articulation entre les trois actants de toute situation pédagogique : les apprenants, le formateur et les savoirs. Elle comprend des éléments importants tels que : niveau des apprenants, durée de la séance, objectifs, thème d'apprentissage, méthode de travail, outils pédagogiques, déroulement du cours...

M

Morale (la)

La morale renvoie à un ensemble de règles, de valeurs propres à une société qui dit ce qui est bien, ce qui est mal.

P

Pédagogie

La pédagogie désigne l'art de l'éducation. Le terme rassemble les méthodes et pratiques d'enseignement requises pour transmettre des compétences, c'est-à-dire un savoir, un savoir-faire ou un savoir-être. C'est l'art de mettre en condition l'apprentissage.

Production

La production est l'activité socialement organisée exercée par une unité institutionnelle qui combine des facteurs de production (facteur travail et facteur capital) afin de transformer les consommations intermédiaires en biens ou en services échangés (<https://fr.wikipedia.org/wiki/Production>)

Ensemble des activités qui permettent à l'homme de créer et de s'approprier les produits de l'agriculture, de l'industrie, ou d'assurer les services permettant de satisfaire les besoins de la société; (<http://www.cnrtl.fr/definition/production>).

R

Remédiation

En **pédagogie**, la **remédiation est** un dispositif plus ou moins formel qui consiste à fournir à l'apprenant de nouvelles activités d'apprentissage pour lui permettre de combler les lacunes diagnostiquées lors d'une évaluation formative. On a recours pour cela à différentes propositions pédagogiques, qui pour être efficaces, doivent être sensiblement différentes des méthodes utilisées lors de la phase d'enseignement.

6. GLOSSAIRE DE LA CERTIFICATION PROFESSIONNELLE

A

Activité type

Une activité type résulte de l'agrégation de tâches (ce qu'il y a à faire dans l'emploi) dont les missions et finalités sont suffisamment proches pour être regroupées.

Allègement de formation

Possibilité pour un stagiaire de ne pas suivre les enseignements ou de ne pas réaliser un stage pratique obligatoire mais celui-ci a cependant l'obligation de subir les épreuves de certification.

Attitude

L'attitude est « l'état d'esprit » d'un sujet vis-à-vis d'un autre objet, d'une action, d'un individu ou d'un groupe. Le savoir-être de quelqu'un. C'est une prédisposition mentale à agir de telle ou telle façon. Elle désigne surtout une intention et n'est donc pas directement observable.

Aptitude

Les aptitudes sont les prédispositions d'un individu pour accomplir une tâche donnée. C'est une notion qui se distingue de celle des compétences qui s'acquièrent davantage avec l'expérience. Les aptitudes s'opposent aux attitudes dans le sens où les premières mettent l'accent sur la performance tandis que les deuxièmes relèvent davantage la personnalité d'une personne en lien avec ses valeurs et ses intérêts.

C

Certificat

La certification professionnelle délivrée par la Nouvelle-Calédonie est appelée soit « diplôme » si elle vise un métier ou un emploi soit « certificat » s'il s'agit d'une spécialisation. Elle atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées.

Certificat professionnel unitaire (CPU)

Les certifications professionnelles de la Nouvelle-Calédonie sont constituées d'un ou plusieurs certificats professionnels unitaires qui correspondent à une activité de l'emploi et aux compétences qui sont attendues pour la réaliser. A l'issue de l'évaluation par le jury, celui-ci peut délivrer l'ensemble des CPU constituant le diplôme qui est alors délivré au candidat ou seulement une partie de ces CPU. Le candidat dispose alors de 5 ans pour finaliser son parcours de certification et valider les CPU manquants.

Certification professionnelle

Une certification professionnelle délivrée par la Nouvelle-Calédonie est appelée soit « diplôme » si elle vise un métier ou un emploi soit « certificat » s'il s'agit d'une spécialisation. Elle atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées.

Compétence professionnelle

La compétence professionnelle se traduit par une capacité à combiner un ensemble de savoirs, savoir-faire, comportements, conduites, procédures, type de raisonnement, en vue de réaliser une tâche ou une activité. Elle a toujours une finalité professionnelle. Le résultat de sa mise en œuvre est évaluable.

Connaissance

La connaissance correspond à l'ensemble structuré des informations assimilées et intégrées dans un cadre de référence qui permet à l'entreprise de conduire ses activités et d'opérer dans un contexte spécifique, en mobilisant pour ce faire des interprétations différentes, partielles et pour partie contradictoires.

Critère de performance

Un critère de performance sert à porter un jugement d'appréciation sur un objet en termes de résultat(s) attendu(s) : il revêt des aspects qualitatifs et/ou quantitatifs.

Compétence transversale

La compétence transversale désigne une compétence générique commune aux diverses situations professionnelles de l'emploi type. Parmi les compétences transversales, on peut recenser les compétences correspondant :

- à des savoirs de base,
- à des attitudes comportementales et/ou organisationnelles

D

Diplôme

La certification professionnelle délivrée par la Nouvelle-Calédonie est appelée soit « diplôme » si elle vise un métier ou un emploi soit « certificat » s'il s'agit d'une spécialisation. Elle atteste que son titulaire maîtrise les compétences, aptitudes et connaissances permettant l'exercice d'activités professionnelles qualifiées.

E

Emploi type

L'emploi type est un modèle d'emploi représentatif d'un ensemble d'emplois réels suffisamment proches, en termes de mission, de contenu et d'activités effectuées, pour être regroupées : il s'agit donc d'une modélisation, résultante d'une agrégation critique des emplois.

Epreuve

Il s'agit d'un temps d'une durée prédéfinie durant lequel les compétences acquises par le candidat vont être évaluées. Selon la compétence à évaluer, elles peuvent être de plusieurs natures : mise en situation proche de l'exercice réelle, questionnaire à choix multiple, étude de cas, entretien avec le jury...

Le référentiel de certification précise le nombre, la nature, le contenu et la durée de chacune des épreuves que devra subir le candidat pour valider l'ensemble des compétences.

Equivalence de CPU

L'équivalence est accordée à un candidat qui justifie d'avoir obtenu un diplôme ayant des contenus équivalents ou très proches de la certification visée. Le candidat de la voie formation ne suit pas les enseignements ou ne réalise pas les stages pratiques obligatoires et ne subit les épreuves de certification.

Evaluation

Processus d'attestation officielle des acquis d'apprentissage réalisés par la délivrance d'unités ou de certifications : Ensemble des méthodes et procédures utilisées pour apprécier ou juger la performance (savoirs, savoir-faire et/ou compétences) d'un individu, et débouchant habituellement sur la certification.

F**Formacode®**

Le thésaurus Formacode® créé par le Centre Inffo permet :

- d'indexer les domaines de formations mais aussi les publics, les moyens et méthodes pédagogiques, les types de certifications...
- de gérer des bases de données sur l'offre de formation
- d'explorer plus facilement des bases de données sur la formation
- d'établir un carrefour entre les nomenclatures « emplois » et « formations » (Rome, NSF et GFE)

J**Jury**

Le jury regroupe l'ensemble des personnes chargées d'évaluer les candidats à une certification. Il est composé de professionnels exerçant eux-mêmes l'activité et/ ou de formateurs du secteur concerné.

N**Niveau de formation**

Il sert à indiquer le niveau de qualification nécessaire pour occuper un métier ou un poste dans le monde professionnel.

Cadre 2019	Nomenclature 1969	Niveau de formation
1		
2		
3	V	niveau BEP/CAP
4	IV	niveau baccalauréat ou brevet professionnel
5	III	niveau BTS / DUT
6	II	niveau Licence
7	I	niveau Master
8		niveau Doctorat

Nomenclature des spécialités de formation - NSF

La nomenclature des spécialités de formation en usage actuellement est celle de 1994. Elaborée dans le cadre du CNIS, elle a pour vocation de couvrir l'ensemble des formations, quel qu'en soit le niveau :

- initiales ou continues,
- secondaires ou supérieures,
- professionnelles ou non.

P**Plateau technique**

Il s'agit de l'ensemble des locaux, équipements, outillages individuels ou collectifs, matières d'œuvre ou documentations nécessaires pour l'organisation des épreuves de certification.

Q**Questionnaire à choix multiple (QCM)**

Un questionnaire à choix multiples (QCM) est un outil d'évaluation dans lequel sont proposées plusieurs réponses pour chaque question. Une ou plusieurs de ces propositions de réponse sont correctes. Les autres sont des réponses erronées, également appelées « distracteurs ». Le QCM permet de voir qu'un candidat a bien compris et retenu une réponse juste et qu'il est capable d'identifier les erreurs.

R

Référentiel de certification (RC)

Le référentiel de certification est un document public à caractère réglementaire (visé par l'arrêté de création du diplôme) qui s'applique aux certifications de la Nouvelle-Calédonie. Le référentiel de certification est établi à partir des activités et compétences professionnelles détaillées dans le référentiel professionnel

Il décrit notamment :

- les modalités et procédures d'évaluation et notamment la nature des évaluations,
- leur durée,
- la composition du jury et la qualité des évaluateurs,
- la description du plateau technique,
- les voies d'accès à la certification,
- les éventuelles conditions particulières d'obtention.

Référentiel Professionnel (RP)

Le référentiel professionnel est un document public à caractère réglementaire (visé par l'arrêté du titre professionnel) qui s'applique aux certifications de la Nouvelle-Calédonie. Il décrit les repères pour une représentation concrète du métier et des compétences qui sont regroupées en activités dans un but de certification.

Répertoire de la certification professionnelle de la Nouvelle-Calédonie (RCP-NC)

Il s'agit d'un site Internet qui répertorie l'ensemble des certifications professionnelles reconnues par la Nouvelle-Calédonie qu'elles soient délivrées par la Nouvelle-Calédonie, l'Etat, les branches professionnelles ou tout autre certificateur public ou privé.

Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME)

Le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois est géré par Pôle Emploi. Il est constitué de fiches métiers qui font le lien avec le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

S

Savoir (voir connaissance)

Le savoir est une donnée, un concept, une procédure ou une méthode qui existe à un temps donné hors de tout sujet connaissant et qui est généralement codifié dans des ouvrages de référence.

Savoir-faire

Le savoir-faire est constitué de l'ensemble des tâches et des pratiques de travail qui y est associé mis en œuvre dans le cadre des situations de travail rencontrées dans l'emploi visé par la certification.

Savoir-faire technique

Le savoir-faire technique est le savoir procéder, la capacité à opérer et à mobiliser en utilisant une technique dans la mise en œuvre de la compétence professionnelle ainsi que les processus cognitifs impliqués dans la mise en œuvre de ce savoir-faire.

Savoir-faire relationnel (savoir être)

C'est un savoir comportemental et relationnel qui identifie toutes les interactions socioprofessionnelles réalisées dans la mise en œuvre de la compétence professionnelle pour une personne. Il s'agit d'identifier si la relation s'exerce : à côté de (sous la forme d'échange d'informations) ou en face de (sous la forme de négociation) ou avec (sous la forme de travail en équipe ou en partenariat etc.).

Savoir-faire organisationnel (savoir être)

C'est un savoir et un savoir-faire de l'organisation et du contexte impliqués dans la mise en œuvre de l'activité professionnelle pour une ou plusieurs personnes.

V

Validation des acquis de l'expérience

Reconnue depuis 2010 par le code du travail, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Diplômes, titres et certificats sont ainsi accessibles grâce à l'expérience (et non uniquement par le biais de la formation initiale ou continue) selon des dispositions définies par chaque certificateur.

7. COMPOSITION DU GROUPE DE TRAVAIL

ANIMATION DU GROUPE DE TRAVAIL ET INGENIERIE DE CERTIFICATION

- Catherine CATALDO, DFPC, ingénieure en certification professionnelle

PROFESSIONNELS

EMPLOYEURS

- Ludovic FELS, association RAPSA, directeur
- Aurélien LAMBOLEY, association l'accueil, directeur
- Valérie LO, association des parents et amis des personnes handicapées (APEI), directrice générale
- Larissa MARENGO, Mairie de Païta, adjointe au chef du service du développement social urbain
- Christina TUIFUA, association solidarité handicap (ASH), responsable du service insertion

SALARIES

- Maryse SLAMAT, ASH, encadrant technique pédagogique et social
- Jean-Luc DELEM, centre de formation professionnelle et de promotion agricole Sud (CFPPA), encadrant technique pédagogique et social