

# Répertoire des métiers connexes au domaine de la jeunesse





# Sommaire

<b>Abréviations et acronymes</b>	<b>4</b>
<b>Préambule</b>	<b>5</b>
<b>Les métiers connexes au domaine de la jeunesse</b>	<b>7</b>
1 ► Les centres d'intérêt	9
2 ► Les métiers connexes proposés	9
3 ► Les métiers potentiels proposés	9
4 ► La démarche méthodologique	10
5 ► Les stratégies de partage et d'appropriation	12
6 ► Les fiches métiers	13
6.1 // l'animateur socio-éducatif	13
6.2 // le directeur de centre d'animation socio-éducatif	14
6.3 // l'économiste	15
6.4 // l'animateur radio	16
6.5 // le sérigraphe	17
6.6 // le maraîcher	18
6.7 // l'aviculteur	19
6.8 // l'éleveur engraisseur	20
6.9 // le serveur de restaurant	21
6.10 // le transformateur de produits locaux	22
6.11 // le teinturier	23
<b>Référentiel de formation des métiers connexes au domaine de la jeunesse</b>	<b>25</b>
<b>Exemple de l'animateur socio-éducatif</b>	
1 ► L'ingénierie de la demande	27
1.1 // la situation de l'emploi	27
1.2 // l'environnement de l'emploi	27
1.3 // le niveau d'expression des besoins	28
2 ► L'ingénierie de l'offre	29
2.1 // les caractéristiques de l'emploi	29
2.2 // les publics	29
2.3 // les ressources	29
3 ► L'ingénierie pédagogique	30
3.1 // les objectifs	30
3.2 // le programme	30
3.3 // la stratégie	30
4 ► L'ingénierie de l'évaluation	32
4.1 // quoi évaluer ?	32
4.2 // avec qui évaluer ?	32
4.3 // comment évaluer ?	32
5 ► L'ingénierie de la validation ou de certification	33
5.1 // les modalités de certification	33
5.2 // les modalités de reconnaissance juridique	33
5.3 // les modalités de validation pédagogique	33
<b>Conclusion</b>	<b>34</b>
<b>Annexes</b>	<b>35</b>
5.1 // cadre logique de présentation d'un dispositif de formation des métiers connexes au domaine de la jeunesse	36
5.2 // glossaire	39

# Abréviations & Acronymes

<b>APC</b>	Approche par compétences
<b>CESAG</b>	Centre Africain d'Etudes Supérieures en Gestion
<b>CNEPS</b>	Centre National d'Education Populaire et Sportive de Thiès (Sénégal)
<b>CONFESJES</b>	Conférence des Ministres de la Jeunesse et des Sports des États et gouvernements ayant le français en partage
<b>CV</b>	Curriculum vitae
<b>DESS</b>	Diplômes d'études supérieures spécialisées
<b>GIE</b>	Groupement d'intérêt économique
<b>OIF</b>	Organisation Internationale de la Francophonie
<b>OMD</b>	Objectifs du millénaire pour le développement
<b>ONG</b>	Organisation non gouvernementale
<b>QCM</b>	Questions à choix multiples
<b>TIC</b>	Technologies de l'information et de la communication
<b>UE</b>	Unité d'enseignement
<b>UF</b>	Unité de formation

# Préambule

La majorité des membres de la Francophonie est constituée de pays en développement, de pays les moins avancés et particulièrement de pays pauvres très endettés.

Les performances économiques y sont insuffisantes pour faire face à la demande sociale et au-delà, atteindre les OMD. Les tensions inflationnistes sur le marché mondial et la crise que traversent les secteurs alimentaire, énergétique et financier pourraient encore remettre en cause les progrès enregistrés en matière de relance de la croissance économique. Le poids démographique a engendré le chômage et la pauvreté. La mise en œuvre des réformes politiques nécessaires à l'atteinte des OMD et une croissance économique accélérée appellent des initiatives fortes et mobilisatrices en faveur du développement des ressources humaines, de la création d'emplois et de la promotion des secteurs essentiels comme la jeunesse.

La pertinence de faire des métiers de jeunes un puissant outil de développement réside déjà dans les principes émis par la Charte africaine de la Jeunesse, de l'Union africaine, qui stipule : « **Tous les jeunes ont droit à leur développement social, économique, politique et culturel dans le respect de leur liberté et de leur identité et dans la jouissance égale du patrimoine commun de l'humanité. (...) Les États parties devront encourager les organisations de jeunes à diriger les programmes de la jeunesse et leur assurer l'exercice du droit au développement.** »<sup>1</sup>.

C'est pourquoi lors de la Conférence des Ministres de la Jeunesse et des Sports des États et gouvernements membres de la CONFJES organisée sur le thème *La valorisation des Ressources Humaines pour un Développement durable* à Praia (Cap Vert) en décembre 2006, les Ministres se sont engagés « à rénover le dispositif national de formation des cadres pour qu'il s'articule autour des besoins réels de la jeunesse, du mouvement associatif, du marché du travail et de l'emploi ». Ils invitent ainsi les États et gouvernements membres « **à faciliter l'inventaire des métiers de la jeunesse, des sports et du loisir dans la perspective de création d'opportunités d'emplois** ». La finalité étant « de faire de la formation un véritable outil d'excellence, de valorisation des ressources humaines et de changement dans une perspective durable » pour freiner « l'exode des cadres vers d'autres espaces géographiques » et l'émigration clandestine des jeunes chômeurs.

La jeunesse et le sport constituent le cœur des métiers de la CONFJES qui incite en permanence ses membres à faire preuve de créativité et de leadership pour que l'émergence des métiers connexes, porteurs de valeurs ajoutées, puisse constituer une contribution au développement humain durable.

Le CNEPS de Thiès (Sénégal) a compris assez tôt ce challenge. Il s'est alors imposé d'élaborer des réponses durables sous forme de démarches méthodologiques à forte crédibilité scientifique pour faciliter et accompagner l'élaboration de politiques nationales de formation et d'insertion des populations jeunes par les métiers connexes au secteur de la jeunesse.

L'exercice futur de ces métiers contribuera durablement dans le domaine de la jeunesse :

- A la promotion de la langue française et des langues nationales ;
- A la formation et à l'insertion économique des jeunes dans leur environnement ;
- Au développement des collectivités locales dans le cadre de la décentralisation ;
- Au renforcement de la démocratie et de la bonne gouvernance par des partenariats féconds entre l'Etat, la société civile (le mouvement associatif) et les institutions de formation des Etats et gouvernements membres de la CONFJES.

---

1. Union africaine, « La Charte africaine de la jeunesse », article 10, Addis-Abeba, Éthiopie, 2 juillet 2006.



The background of the image consists of numerous horizontal, wavy stripes in various shades of green, ranging from light lime to dark forest green. The stripes are not perfectly straight but have a fluid, undulating quality, creating a sense of movement and depth. The text is centered in the upper half of the image.

**les métiers connexes  
au domaine de  
la jeunesse**





## 1 ► les centres d'intérêt

La démarche d'analyse consiste à identifier des centres d'intérêt pour catégoriser les métiers connexes proposés :

- Animation socio-éducative ;
- Gestion ;
- Communication ;
- Agriculture ;
- Elevage ;
- Restauration ;
- Artisanat.

## 2 ► les métiers proposés

Au nombre de onze, les métiers proposés s'intègrent dans les centres d'intérêt ci-dessous :

Centre d'intérêt	Métier connexe	
Animation socio-éducative	1	Animation socio-éducatif
	2	Directeur de centre d'animation socio-éducatif
Gestion	3	Econome
Communication	4	Animateur radio
	5	Sérigraphe
Agriculture	6	Maraîcher
Elevage	7	Aviculteur
	8	Eleveur engraisseur
Restauration	9	Serveur de restaurant
	10	Transformateur de produits locaux
Artisanat	11	Teinturier

## 3 ► les métiers potentiels

A titre indicatif, les métiers ci-dessus répertoriés, sont à enrichir par les métiers du secteur de la jeunesse et des loisirs :

Centre d'intérêt	Métier	Définition
Communication	Photographe	Réalise des photos sur des événements
	Reprographe	Reproduit et met en forme des documents
Commerce	Gérant de boutique	Vend des produits divers
Théâtre	Régisseur de théâtre	Met en place, monte, décore des scènes
Artisanat	Tisserand	Fabrique des produits textiles
	Enfileur	Crée des bijoux à partir de divers matériaux
	Vannier	Fabrique, répare à la main des objets décoratifs ou utilitaires
Bricolage	Fabricant de jouets	Fabrique des jouets avec des matériaux divers (locaux)
TIC	Reporter caméraman	Réalise des supports audiovisuels pour le public
	Réparateur de téléphones portables	Répare les téléphones portables en panne
	Réparateur radio	Répare les radios en panne
	Réparateur télévision	Répare les télévisions en panne

## 4 ► la démarche pédagogique

La méthodologie retenue est celle de l'**ingénierie de la formation**. Elle est élaborée selon l'APC par une démarche de référentialisation.

Cette démarche méthodologique fait des fiches métiers élaborées dans ce guide (page 13 à 23) :

- Un élément de base de la formation des futurs acteurs de ces métiers connexes ;
- Un outil de gestion des ressources humaines dans ces différents métiers ;
- Un support de dialogue social entre les employeurs et les salariés dans les métiers connexes du domaine de la jeunesse.

La mise en place des fiches métiers s'inscrit dans une démarche de gestion qualitative des ressources humaines. Ceci constitue une valeur ajoutée car permettant pour la première fois, au Sénégal, de clarifier les activités, l'organisation du travail, les pré-requis académiques et expérimentiels, les compétences requises, les employeurs potentiels et le plan de carrières des acteurs des métiers connexes du domaine de la jeunesse.

Ces fiches ne sont pas définitives : elles doivent évoluer et s'adapter au fil des ans. Ce sont des documents qui ne sont pas nécessairement parfaits au début et qui peuvent être complétés d'année en année, voire modifiés.

Les **fiches métiers** sont élaborées à partir des variables suivantes :

- **L'appellation du métier** : il s'agit du nom couramment utilisé pour désigner la situation de travail (exemples : animateur socio-éducatif, éleveur engraisseur, animateur radio, etc.).
- **Définition du métier** : cette rubrique est destinée à préciser qui est l'agent et quel est son statut. Elle donne un descriptif général des missions et activités professionnelles principales du métier.
- **Conditions générales d'exercice** : ici sont décrits l'environnement (exemple : l'activité s'exerce dans un atelier aménagé à domicile ou en ville) et le contexte de travail rencontré le plus souvent dans l'exercice de ce métier (exemple : l'animateur socio-éducatif est amené à se déplacer souvent en fonction du programme établi, il exerce son travail dans une équipe pédagogique).
- **Pré-requis** : cette rubrique consiste à la fixation des niveaux, types de spécialités ou expérience requise le plus généralement pour accéder à ce métier (exemples : niveau élémentaire, avoir un vécu de terrain dans l'encadrement socio-éducatif, savoir lire et écrire, etc.)
- **Profil** : il constitue des atouts pour exercer efficacement ce métier (exemples : avoir une bonne condition physique, être disponible, etc.).
- **Compétences** : il s'agit de décrire les compétences indispensables pour une bonne occupation du poste. Ce sont les compétences fondamentales et stratégiques à l'exercice de la fonction qui doivent apparaître plutôt qu'une liste exhaustive.

Il convient donc de ne recenser que :

- » Les savoirs qui sont des connaissances théoriques (exemple : connaître les règles de sécurité et d'hygiène en maraîchage) ;
  - » Les savoir-faire techniques ou méthodologiques (exemple : savoir effectuer le dosage adéquat des produits en teinture) ;
  - » Les savoir-être qui sont des comportements, des aptitudes au travail en équipe (exemples : maîtriser l'accueil clientèle, savoir communiquer, etc.).
- **Employeurs** : sont indiqués ici les employeurs potentiels de l'agent de chaque métier qui peuvent être les services publics, le secteur privé, une collectivité locale ou même l'auto-emploi (exemples : des œuvres organisatrices, un réceptif hôtelier, une collectivité locale, plusieurs médiateurs se constituant en GIE, etc.).
  - **Plan de carrière** : cette variable indique l'évolution prévisionnelle du métier à moyen terme. Elle permet de recenser les besoins en formation pour développer les compétences nécessaires à l'évolution de la carrière et matérialise la mobilité interne (exemple : l'animateur socio-éducatif peut évoluer dans sa carrière en se présentant aux formations supérieures et devenir directeur de centre socio-éducatif, promoteur de centre de vacances, formateur ou conseiller en animation socio-éducatif).

Cette démarche nous a permis de passer du champ professionnel au champ pédagogique et d'élaborer ainsi une offre de formation pour l'animateur socio-éducatif (voir Partie 2, page 25).

## Champ professionnel

- ▶ Définition du métier axée sur les mission(s) et les activités professionnelles principales
- ▶ Conditions générales d'exercice
- ▶ Pré-requis académiques et/ou professionnels
- ▶ Compétences requises
- ▶ Employeurs en termes de marché du travail réel et/ou potentiel
- ▶ Plan de carrière en termes de mobilité professionnelle voire géographique pour mieux réussir l'intégration sous-régionale et la mondialisation



## Champ pédagogique

- ▶ Objectif de formation ou compétences attendues
- ▶ Programme
- ▶ Stratégie : UE, matières, modalités pratiques de réalisation
- ▶ Évaluation et certification

## 5 ► les stratégies de partage et d'appropriation

L'adhésion de tous les acteurs est un critère de réussite d'un projet. À cet effet, il est important d'aménager des espaces de partage du travail réalisé pour une réelle appropriation.

Les étapes suivantes sont proposées :

- Communication des résultats à la CONFEJES ;
- Séminaire interministériel pour la présentation du répertoire et sa validation ;
- Séminaire d'élargissement du cadre interministériel à la société civile (associations de jeunesse), aux collectivités locales, aux opérateurs privés, aux partenaires sociaux (parents de jeunes, syndicats, etc.) et aux partenaires de développement.

## 6 ► les fiches métiers

### 6.1 // l'animateur socio-éducatif

#### Définition du métier

L'animateur socio-éducatif est chargé de mettre en œuvre des stratégies créatives et innovantes pour instruire un cadre d'animation qui permet de faire acquérir des apprentissages dynamiques renforçant l'éducation de base des jeunes.

#### Conditions générales d'exercice

Les conditions générales d'exercice dépendent du type de structure d'animation : en milieu fermé (garderie, auberge de jeunesse) ou en milieu ouvert (centres de vacances).

L'animateur socio-éducatif est amené à se déplacer souvent en fonction du programme établi.

Il exerce son travail dans une équipe pédagogique.

#### Pré-requis en termes d'expérience professionnelle et de niveau académique

Ce métier est accessible aux candidat(e)s ayant :

- Une expérience de terrain dans l'encadrement socio-éducatif ;
- Un niveau moyen de scolarisation primaire : savoir lire et écrire ;
- Une attestation d'animateur délivrée par une autorité compétente à cet effet.

#### Profil

- Etre âgé de 18 ans au moins ;
- Etre disponible ;
- Avoir le contact facile ;
- Avoir une bonne santé et une bonne condition physique.

#### Compétences

- Maîtriser les techniques d'animation simples et efficaces ;
- Gérer la dynamique de groupe ;
- Construire des supports pédagogiques pour faire acquérir des notions de base essentielles en tenant compte de l'environnement des jeunes ;
- Evoluer en groupe (jeunes et équipe pédagogique).

#### Employeurs

- Œuvres organisatrices de centres de vacances ;
- Collectivités locales ;
- Parcs de jeux ;
- Jardins et garderies d'enfants ;
- ONG ;
- Centres sociaux.

#### Plan de carrière

- Directeur de centre socio-éducatif ;
- Formateur ;
- Promoteur de centre de vacances ;
- Conseiller en animation socio-éducative.

## 6.2 // le directeur de centre d'animation socio-éducative

### Définition du métier

Le directeur de centre d'animation socio-éducative assure les fonctions de direction en dirigeant la conception, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation des séjours et des programmes qui lui sont confiés. Il en assume la responsabilité administrative et financière.

### Conditions générales d'exercice

La fonction de directeur de centre d'animation socio-éducative s'exerce à l'occasion de séjours permanents ou temporaires pour mener une action éducative. Le centre peut être spécialisé ou adapté à l'évènement.

### Pré-requis en termes d'expérience professionnelle et de niveau académique

Ce métier est accessible aux candidat(e)s ayant :

- Une expérience d'animateur socio-éducatif ;
- Un niveau de la classe de terminale.

### Profil

- Etre disponible ;
- Avoir le sens des responsabilités ;
- Avoir la capacité d'écoute ;
- Savoir communiquer ;
- Avoir le sens de l'innovation.

### Compétences

- Maîtriser les outils de base du management ;
- Connaître la pédagogie de l'animation ;
- Etre capable de concevoir, de mettre en œuvre et d'évaluer un projet éducatif ;
- Connaître les principes et les règles de l'administration en matière d'éducation.

### Employeurs

- Auto-emploi ;
- Œuvres organisatrices.

### Plan de carrière

- Promoteur de centres de vacances ;
- Promoteur d'établissements pré-scolaires ;
- Formateur de formateurs.

## 6.3 // l'économiste

### Définition du métier

L'économiste est chargé d'organiser et de gérer les problèmes liés à l'alimentation, aux achats divers et à l'entretien dans une institution.

### Conditions générales d'exercice

L'économiste exerce son métier en temps plein ou partiel suivant le programme de l'institution.

### Pré-requis en termes d'expérience professionnelle et de niveau académique

Ce métier est accessible aux candidat(e)s ayant :

- Une expérience de gestion de l'alimentation, des achats divers et d'entretien dans une organisation ;
- Un niveau de scolarisation primaire : lecture et écriture.

### Profil

- Etre âgé de 18 ans au moins ;
- Etre disponible ;
- Avoir le sens de l'organisation et de la prévision ;
- Avoir une bonne capacité d'écoute et de communication ;
- Avoir une bonne moralité.

### Compétences

- Maîtriser les techniques d'organisation et de contrôle de son secteur ;
- Connaître et utiliser les outils de suivi comptable ;
- Connaître les éléments de la gestion de l'alimentation ;
- Connaître les règles générales d'hygiène et de sécurité.

### Employeurs

- Auto-emploi ;
- Collectivités publiques et privées.

### Plan de carrière

- Restaurateur ;
- Intendant ;
- Maître d'hôtel.

## 6.4 // l'animateur radio

### Définition du métier

L'animateur radio est chargé de présenter ou de commenter des émissions de radio. Il informe, éduque et divertit son public.

### Conditions générales d'exercice

Le métier d'animateur est exercé en milieu fermé (studio équipé) ou ouvert. Les horaires sont fonction des contraintes des programmes. Dans l'exercice de son métier, l'animateur peut être amené à se déplacer.

### Pré-requis en termes d'expérience professionnelle et de niveau académique

Ce métier est accessible aux candidat(e)s ayant :

- Une connaissance pratique du milieu ;
- Un niveau de scolarisation primaire : lecture et écriture ;
- Un bon niveau d'alphabétisation en langues nationales.

### Profil

- Etre âgé de 18 ans au moins ;
- Avoir une bonne diction ;
- Faire preuve de motivation et d'assurance.

### Compétences

- Connaître les règles de la déontologie du métier d'animateur ;
- Maîtriser les méthodes et procédures de préparation d'une émission ;
- Maîtriser les technologies de l'information et de la communication ;
- Maîtriser les outils de la communication.

### Employeurs

- Radios de la place ;
- Promoteurs de spectacles ;
- Infrastructures touristiques et hôtelières ;
- Entreprises (communication commerciale).

### Plan de carrière

- Journaliste ;
- Promoteur de spectacle ;
- Directeur radio.



## 6.5 // le sérigraphe

### Définition du métier

Le sérigraphe imprime des motifs sur différents matériaux avec des procédés variés : à la main, à l'aide de l'outil informatique ou du procédé photographique.

Il intervient dans la publicité (affiches, emballages, logos) et la décoration (textile, papier peint).

### Conditions générales d'exercice

Le sérigraphe travaille dans un atelier, seul ou en équipe, à la main ou avec le support informatique.

Il dispose d'espaces pour les séchages et l'exposition des supports.

### Pré-requis en termes d'expérience professionnelle et de niveau académique

Ce métier est accessible aux candidat(e)s ayant :

- Fait preuve d'habileté manuelle et de créativité artistique ;
- Une connaissance pratique sur les produits chimiques, les conditions d'hygiène et de sécurité en milieu professionnel ;
- Des notions en informatique ;
- Un niveau de scolarisation primaire : lecture et écriture.

### Profil

- Etre âgé de 18 ans au moins ;
- Etre endurant ;
- Avoir une bonne vision des couleurs ;
- Etre capable de résister aux produits chimiques.

### Compétences

- Connaître les règles de déontologie du métier de sérigraphe ;
- Maîtriser les techniques graphiques ;
- Maîtriser les techniques d'impression ;
- Maîtriser les techniques de dessin ;
- Maîtriser les techniques de séchage ;
- Savoir utiliser l'outil informatique.

### Employeurs

- Auto-emploi ;
- GIE ;
- Imprimeries ;
- Unités de confection ;
- Agences de publicités.

### Plan de carrière

- Graphiste ;
- Infographiste ;
- Gérant d'entreprise ;
- Imprimeur.

## 6.6 // le maraîcher

### Définition du métier

Le maraîcher est un professionnel spécialiste de la production de végétaux à destination de l'alimentation de masse des populations.

Il produit les fruits et légumes et parfois des productions traditionnelles comme le manioc.

### Conditions générales d'exercice

Le maraîcher exerce son métier d'agriculteur pendant la saison hivernale ainsi que pendant la contre saison. Il peut travailler seul ou en équipe selon ses atouts et les contraintes du milieu.

### Pré-requis en termes d'expérience professionnelle et de niveau académique

Ce métier est accessible aux candidat(e)s ayant :

- Un vécu dans le monde agricole ;
- Un niveau scolaire moyen permettant de lire et d'écrire.

### Profil

- Avoir une bonne condition physique ;
- Avoir une bonne connaissance du monde végétal ;
- Avoir de la disponibilité.

### Compétences

- Maîtriser les techniques de culture ;
- Connaître les cycles de développement des plantes ;
- Connaître les techniques d'irrigation et de conservation des sols ;
- Connaître les règles d'hygiène et de sécurité de l'horticulture ;
- Connaître les techniques de base du marketing ;
- Maîtriser les techniques de conservation et de transformation des fruits et légumes.

### Employeurs

- Auto-emploi ;
- Entreprises agro-alimentaires ;
- Sociétés nationales de développement ;
- ONG.

### Plan de carrière

- Promoteur agricole ;
- Employé agricole ;
- Conseiller agricole ;
- Entrepreneur.

## 6.7 // l'aviculteur

### Définition du métier

L'aviculture est un métier qui consiste à élever de la volaille (poulets, pintades, canards, etc.) dans le but de produire de la viande et des œufs.

### Conditions générales d'exercice

L'aviculture se pratique dans un cadre spacieux et fermé, assurant les conditions d'hygiène (chaleur, lumière, propreté et aération) et de sécurité propices à la croissance normale des sujets.

Le métier se fait seul ou en équipe, articulant la production et la commercialisation.

### Pré-requis en termes d'expérience professionnelle et de niveau académique

Ce métier est accessible aux candidat(e)s ayant :

- Un vécu dans le monde agricole ;
- Une connaissance de produits sanitaires ;
- Un niveau scolaire moyen permettant de lire et d'écrire.

### Profil

- Etre âgé de 18 ans au moins ;
- Etre disponible ;
- Etre vigilant et bienveillant ;
- Avoir le sens de l'observation.

### Compétences

- Connaître les cycles de développement de la volaille ;
- Connaître les précautions médico-sanitaires de la volaille ;
- Maîtriser les techniques d'entretien des équipements et du matériel ;
- Connaître la nutrition des sujets (aliments, principes d'alimentation, conservation des produits...) ;
- Maîtriser les techniques de vente et de marketing.

### Employeurs

- Auto-emploi
- Fermes avicoles ;
- Cabinets vétérinaires ;
- Sociétés nationales de développement et Instituts de recherche ;
- ONG.

### Plan de carrière

- Exploitant avicole ;
- Auxiliaire vétérinaire villageois ;
- Exportateur avicole.

## 6.8 // l'éleveur engraisseur

### Définition du métier

L'éleveur engraisseur est chargé d'engraisser des animaux à des fins commerciales.

Il assure la propreté des locaux, le suivi sanitaire et le contrôle de la reproduction.

L'élevage peut être constitué de bœufs, de vaches laitières, de chèvres et de moutons.

### Conditions générales d'exercice

Le métier s'exerce en enclos.

L'éleveur est en contact permanent avec les animaux : il doit connaître et apprécier les comportements des animaux pour éviter les accidents. Une présence et une surveillance accrues sont indispensables durant la période des naissances.

L'éleveur peut travailler seul ou au sein d'un GIE.

### Pré-requis en termes d'expérience professionnelle et de niveau académique

Ce métier est accessible aux candidat(e)s ayant :

- Une expérience en pratiques pastorales ;
- Une connaissance des produits sanitaires et des aliments de bétail ;
- Un niveau scolaire moyen permettant de lire et d'écrire.

### Profil

- Etre âgé de 18 ans au moins ;
- Avoir une bonne condition physique ;
- Etre patient, vigilant et bienveillant ;
- Etre disponible ;
- Avoir le sens de l'observation.

### Compétences

- Maîtriser les techniques d'élevage ;
- Connaître les bases élémentaires de la biologie animale ;
- Connaître les éléments de base de la gestion et de la comptabilité ;
- Savoir négocier pour acheter et vendre ;
- Connaître et réaliser les tâches liées à l'alimentation, à la reproduction et au suivi sanitaire des sujets ;
- Maîtriser les techniques d'entretien des équipements et du matériel.

### Employeurs

- Auto-emploi ;
- GIE.

### Plan de carrière

- Exploitant agricole ;
- Exportateur ;
- Auxiliaire vétérinaire villageois.

## 6.9 // le serveur de restaurant

### Définition du métier

Le métier de serveur consiste à assurer le service de la clientèle d'un restaurant : apporter les entrées, les plats, les fromages, les desserts, les thés et cafés ainsi que l'addition. Il s'agit aussi de savoir débarrasser et dresser une table.

### Conditions générales d'exercice

Le serveur travaille en équipe entre la salle et la cuisine. C'est un métier de contact ponctué de périodes de « coups de feu ». Le goût de l'imprévu et le sens de l'anticipation sont des qualités indispensables.

### Pré-requis en termes d'expérience professionnelle et de niveau académique

Ce métier est accessible aux candidat(e)s ayant un niveau scolaire primaire : lecture et écriture.

### Profil

- La convivialité : le goût et le sens du relationnel ;
- L'organisation : la base d'un service efficace et rapide ;
- La résistance physique : levé tôt ou couché tard, toujours debout, périodes de « coups de feu » éprouvantes. Les rythmes de travail sont décalés par rapport aux habitudes de vie en général, l'activité est au plus fort quand les autres sont à table ou en congés.

### Compétences

- Maîtriser les techniques de la présentation et de la gestuelle ;
- Maîtriser les techniques pour mieux répondre aux besoins du client ;
- Connaître les règles d'hygiène et de salubrité de la restauration ;
- Maîtriser l'accueil clientèle ;
- Etre capable de communiquer.

### Employeurs

- Restaurants et structures abritant un restaurant ;
- Réceptifs hôteliers ;
- Auto-emploi.

### Plan de carrière

- Restaurateur ;
- Maître d'hôtel.

## 6.10 // le transformateur de produits locaux

### Définition du métier

Le métier de transformateur de produits locaux consiste à traiter les produits alimentaires en produits conservables et consommables à longue durée : fruits et légumes (jus de mangue, sirop d'oseille ou bissap, sirop de gingembre, etc.).

Il participe également aux différentes phases et opérations de traitement des produits, depuis la collecte jusqu'à la mise en conserve ou l'emballage.

### Conditions générales d'exercice

Le travail dépend des saisons de récolte et des précautions de conditionnement avant le traitement. Le cadre ou lieu de préparation aménagé à cet effet doit répondre aux conditions d'hygiène et il faut disposer d'un matériel de cuisson et de séchage en bon état.

Les dispositions de sécurité ne sont pas à négliger. La planification du temps et des normes de dosages sont également à respecter.

### Pré-requis en termes d'expérience professionnelle et de niveau académique

Ce métier est accessible aux candidat(e)s ayant :

- Une connaissance pratique des conditions d'hygiène et de sécurité liées à la transformation des produits alimentaires ;
- Une expérience en technique de commerce et de marketing ;
- Un niveau scolaire primaire : lecture et écriture.

### Profil

- Etre âgé de 18 ans au moins ;
- Avoir une bonne connaissance des produits locaux (céréales, fruits et légumes) ;
- Etre disponible.

### Compétences

- Maîtriser les techniques de tri ;
- Connaître les produits alimentaires ;
- Connaître les techniques de cuisson et de séchage ;
- Connaître les précautions d'hygiène et de sécurité ;
- Connaître les techniques de base du commerce et du marketing ;
- Maîtriser les techniques de conservation et de transformation des fruits et légumes.

### Employeurs

- Auto-emploi ;
- GIE ;
- Fast food, cantines, restaurants ;
- Hôtels ;
- Entreprises agro-alimentaires.

### Plan de carrière

- Formateur ;
- Nutritionniste ;
- Gestionnaire de micro-entreprise alimentaire.

## 6.11 // le teinturier

### Définition du métier

Le teinturier est chargé d'appliquer des couleurs avec ou sans motif sur des tissus, peaux ou autres supports, à l'aide de matériaux et de produits chimiques.

### Conditions générales d'exercice

Le teinturier exerce dans un endroit ouvert ou fermé, spacieux avec des aménagements et équipements sommaires : un atelier couvert, un espace de séchage, un magasin de stockage des produits, un foyer de chauffage.

La nature des produits manipulés (produits chimiques) et l'environnement (odeurs, température...) nécessitent de respecter les règles de sécurité et parfois de porter des vêtements ou des accessoires de protection.

Il doit mettre en place un système de drainage et d'évacuation des eaux usées.

### Pré-requis en termes d'expérience professionnelle et de niveau académique

Ce métier est accessible aux candidat(e)s ayant :

- Une expérience en dessin ;
- Une bonne habileté manuelle ;
- Une créativité artistique ;
- Un niveau scolaire primaire : lecture et écriture.

### Profil

- Etre âgé de 18 ans au moins ;
- Etre capable de résister aux produits chimiques et à la chaleur ;
- Connaître les couleurs et avoir une bonne vision.

### Compétences

- Connaître les techniques de dosage des produits ;
- Maîtriser les capacités de réaction des matières utilisées aux produits traitants ou colorants ;
- Discriminer les nuances de couleurs ;
- Maîtriser les techniques de trempette ;
- Maîtriser les techniques d'achat et de vente ;
- Connaître les éléments de base de la gestion et de la comptabilité.

### Employeurs

- Auto-emploi ;
- GIE ;
- Entreprises de confection.

### Plan de carrière

- Formateur ;
- Gérant d'entreprise ;
- Exportateur.





# référentiel de formation des métiers connexes au domaine de la jeunesse

exemple de l'animateur socio-éducatif



# 1 ► l'ingénierie de la demande

## 1.1 // la situation de l'emploi

L'animateur socio-éducatif est l'expression d'une demande fortement signalée dans l'espace social moderne. C'est aussi une manière de contribuer à l'épanouissement de la jeunesse par la création d'un emploi nouveau dont le profil s'accommode parfaitement à l'intérêt d'une frange très importante de la population africaine qui a un niveau de scolarisation très bas mais possède des pré-requis distingués dans les activités socio-éducatives.

La création de cet emploi serait ainsi une **option stratégique** pour mieux accompagner la politique de la jeunesse de nos pays en mettant à leur service des ressources humaines engagées et désireuses de l'accompagner.

Agissant dans un champ polyvalent, l'animateur socio-éducatif mettra en œuvre des stratégies créatives et innovantes pour instruire un **cadre d'animation** qui permet de faire acquérir des apprentissages dynamiques en enseignant des éléments qui couvrent une formation jugée essentielle et renforcent l'éducation de base des jeunes.

Il faut toutefois signaler qu'il existe déjà des formations dans le champ des activités de jeunesse et loisirs, mais elles laissent en marge les jeunes qui ont un faible niveau scolaire mais un niveau d'engagement très appréciable en faveur des activités de développement des jeunes.

La prise en compte des options de liberté et de démocratie exigerait, par ailleurs, une intégration de toutes les couches sociales dans les processus de développement ; c'est dans ce sens que la formation de l'animateur socio-éducatif prend tout son sens.

Une attention particulière sera mise sur l'approche genre pour permettre aux femmes d'avoir une bonne représentativité dans les formations proposées.

## 1.2 // l'environnement de l'emploi

L'éducation des enfants prend une signification profonde dans la compréhension que les États et les familles donnent aux compétences à faire acquérir aux jeunes pour mieux accompagner les options de développement économique, social et culturel. La forte demande des populations allant dans le sens d'une prise en charge de leurs progénitures rend encore plus actuelle la présente demande de formation.

Cet emploi d'animateur offre ainsi une grande opportunité à de nombreux jeunes qui trouvent un espace favorable pour mettre à contribution leur engagement et leurs compétences dans des activités socio-éducatives qui structurent leur intérêt. Les demandes sont fortement signalées dans les zones urbaines et les deux sexes sont concernés par cette dynamique qui prend de plus en plus sens dans notre environnement de vie.

Il y a, par ailleurs, face aux activités de jeunesse et de loisirs, un impact social qui ne laisse personne indifférent, au regard de l'intérêt qu'elles présentent chez les jeunes.

En effet, l'éducation des jeunes à la base est un moyen de participer aux options de développement, mais elle est surtout un moyen très important de **lutter contre les déviances sociales** qui sont aujourd'hui les ennemies notoires des pays en développement.

Cette situation a entraîné une mobilisation exceptionnelle des organisations internationales, qui travaillent dans le champ des activités socio-éducatives, auprès des pouvoirs publics. C'est particulièrement dans ce sens qu'il faut situer la demande de la CONFEJES.

Par ailleurs, l'introduction massive, ces dernières années, des activités socio-éducatives dans l'espace social, pose de façon remarquable un **problème d'encadrement**. Cela donne un réel sens à ce projet de formation proposé par la CONFEJES en partenariat avec le CNEPS.

## 1.3 // le niveau d'expression des besoins

Les Etats et gouvernements membres de la CONFEJES ainsi que les organisations internationales qui accompagnent la jeunesse mettent aujourd'hui l'accent sur ces nouvelles filières de formation pour développer les emplois moyens et lutter contre la marginalisation, le désœuvrement et la déviance sociale chez les jeunes ayant quitté l'école plus tôt que prévu.

C'est cette motivation profonde que le CNEPS partage avec la CONFEJES en réfléchissant sur les métiers connexes au domaine de la jeunesse.

Cette étude est faite, en équipe, par cinq techniciens du CNEPS et un expert de la CONFEJES qui présentent les profils suivants :

- Deux ingénieurs de la formation sortis du CESAG ;
- Un titulaire d'un DESS en gestion et évaluation des projets sorti de l'Ecole Supérieure de Commerce ;
- Un spécialiste des questions de jeunesse ;
- Un expert de la CONFEJES, formateur permanent au CESAG, comme conseiller.

Une analyse fouillée des informations recueillies nous a permis de mettre en œuvre l'offre de formation selon la démarche qui suit.

## 2 ► l'ingénierie de l'offre

### 2.1 // les caractéristiques de l'emploi

L'animateur socio-éducatif est caractérisé par un profil assez diversifié :

- Il a une grande expérience dans l'encadrement des jeunes en matière d'activités socio-éducatives ;
- Il a une bonne expérience de terrain, ce qui lui donne la capacité d'animer et de proposer des activités intéressantes aux jeunes en créant les conditions favorables à une telle mise en œuvre ;
- Il a des connaissances très simples en psychologie, en sociologie et en management ;
- Il sait communiquer et transmettre correctement des informations ;
- Il a une démarche pédagogique cohérente pour mieux conduire un projet pédagogique destiné aux jeunes.

### 2.2 // les publics

Les personnes concernées par la formation sont, pour l'essentiel, des jeunes travaillant de façon informelle dans des activités de jeunesse, sachant tout simplement lire et écrire.

Les cibles évoluent dans des tranches d'âges assez diversifiées (18 à 35 ans). Les deux sexes sont concernés par la formation mais les femmes le sont plus particulièrement afin de favoriser leur intégration active dans les projets d'éducation en faveur des jeunes.

La formation exige des pré-requis exposés selon les idées suivantes :

- Un vécu de terrain dans l'encadrement des jeunes dans le domaine des activités socio-éducatives ;
- Un niveau moyen de scolarisation : savoir lire et écrire ;
- Une attestation d'animation délivrée par une autorité compétente à cet effet.

### 2.3 // les ressources

#### • Les ressources humaines

La formation requiert des ressources humaines ayant une expérience de l'encadrement rapproché pour mieux gérer les cibles jugées très sensibles.

Dans cette optique, les besoins sont les suivants :

- » Un formateur en gestion des projets ;
- » Un formateur en technique de communication ;
- » Un formateur en responsabilité juridique et administrative ;
- » Un formateur dans le domaine de l'animation socio-éducatif ;
- » Un éducateur ayant une bonne expérience dans la pédagogie des activités socio-éducatives ;
- » Un enseignant en psychologie, en sociologie, en technique d'animation des activités socio-éducatives.

#### • Les ressources financières

La formation requiert aussi des moyens financiers spécifiés par :

- » Des frais d'inscription ;
- » Des frais d'assurance ;
- » Des frais de documentation, de reprographie et de matériel didactique ;
- » Des frais de stage.

## 3 ► l'ingénierie pédagogique

### 3.1 // les objectifs

A l'issue de la formation, l'animateur socio-éducatif doit être capable :

- D'animer et construire des supports pédagogiques en tenant compte de l'environnement des jeunes dont il a la charge ;
- D'animer en utilisant des méthodes modernes simples et efficaces ;
- De préparer un programme de travail respectant une progression pédagogique ;
- De faire acquérir des notions de base essentielles pour la formation des jeunes ;
- D'évaluer les pratiquants pour mieux mesurer l'impact de la formation proposée aux jeunes dont il a la charge ;
- D'observer une animation dans le champ des activités de jeunesse et d'apporter les informations critiques liées à son déroulement ;
- De faire passer correctement une information en utilisant des techniques simples et efficaces.

### 3.2 // le programme

Au regard de tout cela, la formation de l'animateur socio-éducatif devrait être organisée autour des disciplines qui suivent :

- Des éléments très simples sur l'étude du milieu ;
- Des éléments très simples en psychologie de l'enfant et en sociologie de l'enfant ;
- Des notions très simples sur l'évaluation des activités socio-éducatives ;
- Des éléments simples sur les techniques d'expression dans les groupes d'enfants.

### 3.3 // la stratégie

- **Les UE théoriques : 93 h**

- » **UF Sciences humaines : 15 h**

- ◇ Sociologie : la dynamique des groupes d'enfants, l'animation et le développement social des jeunes, l'animation des groupes d'enfants (éducation et socialisation) ;
- ◇ Psychologie : les étapes du développement de l'enfant, l'apprentissage chez le débutant, la personnalité et le développement (les différentes approches), la communication et ses différents aspects, l'interaction et la communication chez l'enfant.

- » **UF Cadre institutionnel, socio-économique et juridique des activités socio-éducatives : 8 h**

- ◇ L'État, les collectivités territoriales et l'encadrement des jeunes ;
- ◇ L'organisation d'une séance d'animation socio-éducative ;
- ◇ Les mesures de sécurité dans l'animation des jeunes ;
- ◇ Les aspects juridiques et réglementaires relatifs à l'animation des activités socio-éducatives.

- » **UF Pédagogie générale : 10 h**

- ◇ Historique de l'animation ;
- ◇ Observer, analyser et évaluer une séance d'animation ;
- ◇ Les différentes théories de l'apprentissage en rapport avec l'animation des activités socio-éducatives ;
- ◇ La pédagogie de l'animation des activités socio-éducatives ;
- ◇ Observer des enfants et faire une analyse des interactions entre les groupes.

- **Les UE pratiques : 60 h**
  - » **Stage en milieu d'animation des activités de jeunesse et de loisirs : 1 mois**
    - ◇ Stage pédagogique en situation dans des espaces adaptés ;
    - ◇ Élaborer un programme d'animation, définir des objectifs et les mettre en application sur le terrain ;
    - ◇ La connaissance et la gestion des infrastructures pour l'animation des activités socio-éducatives.
- **Les modalités pratiques de réalisation de ces unités de formation**
  - » L'enseignement alterné donnera l'opportunité à certains stagiaires pris par des occupations professionnelles de suivre directement les cours.
  - » L'enseignement à distance pourrait être retenu dans certains cas de figure (devoirs, envoi de documents, etc.).
  - » La formation, pour être plus dynamique, utilisera les études de cas, les travaux de groupe et les dossiers pédagogiques.

## 4 ► l'ingénierie de l'évaluation

### 4.1 // quoi évaluer ?

- Les connaissances dans les disciplines proposées au programme ;
- Les capacités d'encadrement et d'animation ;
- La conduite d'une séance d'animation en activité socio-éducative ;
- L'adéquation entre les résultats, les objectifs et les moyens mis en œuvre ;
- La prestation des formateurs ainsi que leur régularité au cours de la formation ;
- L'attitude et le comportement du stagiaire au cours de la formation.

### 4.2 // avec qui évaluer ?

- L'avis des stagiaires doit être recueilli pour recadrer, si possible, la formation aux réalités rencontrées sur le terrain ;
- Les formateurs feront une évaluation des connaissances théoriques et pratiques reçues au cours de la formation ;
- Le CNEPS et la CONFEJES feront aussi une évaluation sur la base d'indicateurs spécifiques.

### 4.3 // comment évaluer ?

- Attribution d'une valeur à l'évaluation par chaque participant (valeurs discutées et partagées) ;
- Dégager des critères connus de tous (en relation avec la discipline choisie) ;
- Dégager des indicateurs liés aux valeurs attribuées et les communiquer à tous (taux de présence, de déroulement du programme et de réussite) ;
- Élaborer un cadre de confrontation qui puisse aider à rectifier et corriger ainsi qu'à proposer des axes alternatifs ;
- Mettre en place un plan de suivi.



## 5 ► l'ingénierie de la validation

### 5.1 // les modalités de certification

- **Présentation à l'examen**
  - » Les candidats ayant effectué l'ensemble de la formation attestée par le livret de formation peuvent se présenter à l'examen final pour l'obtention du diplôme d'animateur socio-éducatif ;
  - » Le candidat doit s'acquitter de toutes les modalités d'inscription exigées par la formation ;
  - » Le candidat doit avoir un livret de formation validé par le directeur de la formation.
- **Epreuves écrites**
  - » Des épreuves écrites sous forme de QCM seront proposées ; leur formulation se fera de façon simple et concise.
- **Epreuves orales**
  - » Une épreuve orale en technique d'animation socio-éducatif ;
  - » Un entretien avec le jury sur des thèmes abordés au cours de la formation.
- **Epreuves pratiques**
  - » La présentation et la conduite d'une séance d'animation sur un thème précis.
- **Contrôles continus au cours de la formation**
  - » La moyenne des contrôles continus au cours de la formation participe à hauteur de 40%.

### 5.2 // les modalités de reconnaissance juridique

- Les lois et décrets touchant la formation ;
- Le logo de la structure commanditaire de la formation ;
- L'établissement d'un protocole d'accord avec la direction de la formation du Ministère de la Jeunesse et du Ministère chargé de l'Éducation.

### 5.3 // les modalités de validation pédagogique

- La présentation du syllabus du cours à enseigner (pour les formateurs) ;
- Un emploi du temps signalant les crédits horaires ;
- Le signalement des barèmes de notation ainsi que les critères pour chaque UF ;
- La présentation d'une liste des UF enseignées ;
- La présentation d'une liste des enseignants en signalant brièvement leur CV.

# Conclusion

L'expérience du CNEPS sur les métiers connexes au domaine de la jeunesse est d'abord rendue possible par **le réseau de partenaires** avec lesquels il collabore.

De ce point de vue, il est en cohérence avec la Déclaration de Praia qui invite les États et gouvernements « à favoriser l'établissement de partenariats entre les Instituts nationaux et le mouvement associatif (Jeunesse, Sport et Loisir) pour une meilleure articulation formation/métier/emploi ».

D'autre part, **la fidélisation et l'élargissement des partenaires**, enjeux autour desquels se sont mobilisées les ressources du CNEPS, ont largement contribué à renforcer cette expérience.

Le CNEPS consacre aussi son **ouverture dans le monde, par la coopération et la communication** qui constituent des vecteurs dynamiques d'échanges internationaux avec les partenaires privilégiés des milieux sportifs, de jeunesse et de loisirs.

Le CNEPS privilégie également un nouvel état d'esprit avec **l'instauration de la démarche des projets**, fondée sur une démarche participative et de négociation avec l'ensemble des partenaires. Cette démarche stable et durable met en relief la capacité d'innovation et la force de mobilisation des ressources.

Il s'agit de partager tout cela avec les pays membres de la CONFESJES, appuyé du sceau de la volonté politique, pour donner à tous ces projets une faisabilité et une crédibilité.

# Annexes

## 1 // cadre logique de présentation d'un dispositif de formation aux métiers connexes au domaine de la jeunesse

### • Définition du dispositif de formation

Un dispositif de formation est un ensemble de prestations organisées dans le temps et dans l'espace pour répondre à la demande de commanditaire(s) afin de réaliser la formation d'une population précise.

Monter un dispositif de formation, c'est rester dans une logique qui intègre les données suivantes :

- » Le projet de formation doit être resitué dans son environnement ;
- » Les déterminants du projet doivent être examinés ;
- » La liste des compétences à acquérir ou à développer doit être faite ;
- » Les choix stratégiques à mettre en œuvre doivent se justifier ;
- » Les contraintes liées à la formation doivent être maîtrisées ;
- » Les objectifs de performance encore appelés objectifs de la commande doivent aussi être maîtrisés ;
- » Les objectifs de compétences doivent également être maîtrisés ;
- » Le lien entre objectifs de performance et objectifs de compétence doit être réalisé : il faut en d'autres termes pouvoir passer des objectifs de performance aux objectifs de compétence.

### • Démarche d'ingénierie de la formation

#### » Ingénierie de la demande

- ◇ Situation de l'emploi :
  - Niveau d'existence et champ d'application
  - Activités similaires et niveau d'application
  - Zones essentiellement concernées
  - Genres actuellement concernés
  - Types d'évolution et tendances possibles
  - Difficultés rencontrées et moyens mis en œuvre pour les résoudre
- ◇ Présentation de l'environnement de l'emploi :
  - Spécificité du pays
  - Zones favorables
  - Zones actuellement concernées par l'emploi
  - Rapport de l'emploi au cadre socio-culturel
  - Exigences économiques actuelles
  - Rapport de la population aux activités physiques sportives
  - Infrastructures existantes et tendances dégagées
  - Opportunités ouvertes à l'emploi
  - Réseaux possibles
  - Forces signalées sur les plans organisationnel, pédagogique, ressources humaines, infrastructures,...
  - Faiblesses : organisation administrative, validation, information et marché de l'emploi
- ◇ Niveau d'expression des besoins :
  - Commanditaire : leur préoccupation
  - Motivation de l'étude
  - Références dans ce domaine
  - Enquêtes (recueil d'information et leur signification)
  - Projets noués autour de cette formation
  - Dynamiques en cours et leur interaction avec l'emploi souhaité
  - Documents existants sur l'emploi ciblé

### » Ingénierie de l'offre

- ◇ Caractéristiques de l'emploi :
  - Chaîne d'activité signalée
  - Tâches exigées
  - Compétences techniques attendues
  - Niveau d'interaction avec d'autres champs (social, psychologique, économique, etc.)
- ◇ Publics :
  - Populations concernées
  - Besoins signalés
  - Sexe et âges
  - Attentes
  - Pré-requis signalés
  - Projets individuels et collectifs
  - Souhaits manifestés
- ◇ Ressources :
  - Ressources humaines exigées
  - Ressources financières attendues
  - Ressources matérielles à mettre en œuvre

### » Ingénierie pédagogique

- ◇ Objectifs ou compétences attendues (en termes de) :
  - Savoir
  - Savoir-être
  - Savoir-faire
  - Savoir-devenir
- ◇ Programme :
  - contenu en rapport avec les compétences attendues
  - Classement en champ de spécialisation (sciences biologiques, etc.)
  - Niveau de progression
- ◇ Stratégie :
  - Modules ou UE
  - Contenus pédagogiques de ces modules
  - Durée appliquée à chaque module
  - Modalités pratiques de réalisation de ces modules (enseignement présentiel, à distance, alternée, formation-action, stages pratiques)
  - Supports pédagogiques (polycopies, Internet, vidéoprojecteur)
  - Choix pédagogiques (méthode participative, étude de cas etc.)

### » Ingénierie de l'évaluation

- ◇ Quoi évaluer ?
  - Savoir
  - Savoir-faire
  - Savoir-être
  - Programmes et mises en œuvre
  - Cadre d'actualisation des programmes
  - Facteurs internes et externes d'échec et de réussite
  - Adéquation entre le résultat, les objectifs, les moyens et l'application sur le terrain (efficacité, efficience, impact)
- ◇ Avec qui évaluer ?
  - Acteurs
  - Formateurs
  - Commanditaire(s)
  - Expert
- ◇ Comment évaluer ?
  - Attribution de valeur par chaque participant à l'évaluation
  - Dégager des critères connus de tous

- Dégager des indicateurs liés aux valeurs attribuées et les communiquer à tous
- Élaborer un cadre de confrontation qui puisse aider à rectifier et corriger ainsi qu'à proposer des axes alternatifs
- Mettre en place un plan de suivi

#### » Ingénierie de la certification

- ◇ Modalités de certification :
  - Présentation à l'examen  
Les critères retenus pour se présenter aux examens (livret de formation, diplômes retenus, etc.)
  - Modalités retenues pour les inscriptions : épreuves écrites, orales et pratiques, soutenance d'un travail écrit en fin de formation, moyenne des contrôles continus de l'année (elle participe à 40%)
- ◇ Modalités de reconnaissance juridique :
  - Lois et décrets touchant la formation
  - Logo de la structure commanditaire de la formation
  - Établissement d'un protocole d'accord avec la direction de la formation du Ministère et de la fédération concernée par la formation, par exemple
- ◇ Modalités de validation pédagogique :
  - Présentation du syllabus du cours à enseigner au cours de l'année (valable pour chaque UF)
  - Emploi du temps signalant les crédits horaires
  - Signalement des barèmes de notation ainsi que les critères pour chaque UF
  - Réalisation d'une liste des UF enseignées
  - Réalisation d'une liste des enseignants en signalant brièvement leur CV.

## 2 // glossaire

- **Activités** : Ensemble cohérent de tâches concourant à un résultat homogène et observable. Elles décrivent la façon dont le titulaire du poste s'y prend concrètement pour accomplir chacune de ses missions : ce sont des actions observables.
- **Besoin de formation** : Identification d'un écart susceptible d'être réduit par la formation entre les compétences d'un individu ou d'un groupe à un moment donné et celles attendues.
- **Bilan de compétences** : Il aide à construire un projet professionnel, réaliste par rapport aux compétences et au marché du travail. Le bilan de compétences est une démarche dynamique qui a pour objectif de faire l'analyse puis la synthèse, au regard des expériences professionnelles et des caractéristiques personnelles, des ressources mobilisables dans un projet professionnel.
- **Compétence** : Un savoir-agir en situation de travail, c'est-à-dire une combinaison de connaissances, de pratiques professionnelles et relationnelles permettant de faire face à des situations professionnelles en évolution, à la satisfaction des clients et des bénéficiaires. La compétence est systémique et comprend :
  - » **Des compétences techniques** qui se décomposent en trois volets différents : 1/ les connaissances professionnelles théoriques, 2/ les procédures, règles, normes, méthodes et outils, 3/ les savoir-faire liés à l'expérience.
  - » **Des compétences organisationnelles** qui font référence à la manière d'organiser et d'occuper le temps, l'espace et de fluidifier le flux des informations. Elles renvoient à trois dimensions : 1/ l'auto-organisation, 2/ l'organisation collective et la gestion de projet, 3/ l'organisation managériale du travail des collaborateurs.
  - » **Des compétences relationnelles** qui renvoient également à trois dimensions : 1/ l'expression personnelle (ses propres capacités de communiquer par écrit et oral, son écoute), 2/ la qualité de la relation avec des clients et des fournisseurs, (négociation, formation,...), 3/ les compétences managériales (dynamique de groupe).
  - » **Des compétences d'adaptation** qui permettent de s'ajuster aux situations immédiates et aux évolutions dans le temps. Elles sont nécessaires pour s'adapter à des environnements mouvants et à l'évolution constante de son métier et faire évoluer ses manières de faire.
- **Dispositif de formation** : Ensemble d'éléments (méthodes, outils, procédures, routines, principes d'action) articulés ayant pour finalité la production de compétences individuelles et collectives.
- **Évaluation des acquis** : Appréciation des compétences et des connaissances maîtrisées par un individu à un moment donné.
- **Évaluation de la formation** : Action d'apprécier, à l'aide de critères définis préalablement, l'atteinte des objectifs pédagogiques et de formation d'une action de formation. Cette évaluation peut être faite à des temps différents, par des acteurs différents (stagiaire, formateur, commanditaire...).
- **Évaluation formative** : Elle se pratique au cours des apprentissages et a pour but de renseigner l'apprenant, le plus complètement et le plus précisément possible, sur la distance qui le sépare de l'objectif et sur les difficultés qu'il rencontre. L'évaluation formative est un instrument qui apporte, à l'intérieur du système de formation, les informations qui permettent d'adapter les activités d'apprentissage au besoin de l'apprenant et d'apporter ponctuellement le complément d'information jugé nécessaire à partir des résultats obtenus par l'apprenant à l'évaluation.
- **Évaluation pédagogique** : Elle évalue les objectifs pédagogique et a pour objet de :
  - » Donner des informations aux formateurs pour améliorer l'enseignement dispensé ;
  - » Donner des informations aux tuteurs pour leur permettre de prendre les décisions relatives à l'apprentissage de chaque apprenant ;
  - » Guider l'apprenant dans sa progression ;
  - » Certifier, éventuellement, les compétences acquises par l'apprenant ;
  - » Contrôler les effets de l'enseignement afin de corriger les éventuels dysfonctionnements.
- **Évaluation sommative** : Elle se pratique au terme d'un apprentissage et elle a pour but de vérifier si les objectifs ont été atteints par l'apprenant. Elle vise également à établir un bilan (sous forme de score) de ce que le formé a appris et à le communiquer à l'extérieur.

On parle alors d'évaluation sommative qui permet la certification (évaluation certificative) et la délivrance des diplômes.

- **Face-à-face pédagogique** : Situation dans laquelle le formateur et le (ou les) apprenant(s) sont présents et en interaction pédagogique.
- **Formation** : La formation est l'un des quatre leviers de développement des compétences définis généralement dans un plan de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences d'une organisation (Ministère, Institut de formation des cadres Jeunesse, Sport et loisir).  
L'organisation du travail, le recrutement et la gestion des carrières constituent les trois autres leviers.
- **Formation-Action** : Méthode alliant apprentissage et production, basée sur la résolution de cas réels par un groupe d'apprenants en interaction. Elle mobilise un groupe d'apprenants au sein duquel chacun participe à la construction d'un projet professionnel de même nature et motivant. Les temps d'action et de formation sont confondus.

Elle se construit par l'articulation de deux types d'activités itératives :

- » L'acquisition, par les apports d'un formateur notamment, de connaissances et savoir-faire (méthodologiques, par exemple) ;
  - » L'élaboration du projet en situation professionnelle avec utilisation de ces apports jusqu'à la formulation des solutions.
- **Formation alternée** : Succession ordonnée de niveaux de formation organisés entre lieu de formation et milieu de travail.
  - **Formation en situation de travail** : Elle désigne une situation d'acquisition de compétences exclusivement dans le contexte de travail.
  - **Formation sur mesure** : Mode d'organisation de la formation visant la mise en oeuvre d'une démarche individualisée de formation. Elle met à la disposition de l'apprenant l'ensemble des ressources et des moyens pédagogiques nécessaires à son parcours de formation et à ses situations d'apprentissage. Elle prend en compte ses acquis, ses objectifs et son rythme.
  - **Gestion des connaissances** : La gestion des connaissances est tout ce qui permet de mettre à la disposition d'une organisation des connaissances dont elle a ou aura besoin. Elle s'intéresse au recueil, à la formalisation et au partage des connaissances et savoir-faire individuels en vue de leur exploitation et réutilisation par chacun des acteurs d'un processus d'activité.  
Le concept de gestion des connaissances est né de la prise de conscience par les entreprises et les administrations que chacun de ses membres possède un savoir indispensable à son bon fonctionnement actuel et à sa compétitivité de demain. L'ensemble des savoirs et savoir-faire détenus par une organisation constitue un véritable « **capital de connaissances** » qu'il convient aujourd'hui de mieux maîtriser, partager, exploiter et enrichir.  
Les organisations (Ministère, Institut de formation des cadres Jeunesse, Sport et Loisir) ont de tout temps créé de la connaissance. Elles l'ont gérée mais souvent sans en prendre réellement conscience et en tout cas sans le faire de manière volontariste, systématique, en mobilisant toutes les fonctions et les ressources. C'est dans cette démarche de formalisation, de partage et de valorisation systématique de ce capital de connaissances que réside l'aspect innovant de la gestion des connaissances.
  - **Indicateurs de performance** : Les indicateurs constituent des critères et des points de repères qui permettent de constater la progression vers un but défini. Il doit y avoir un lien entre l'indicateur et l'objectif à atteindre : on cherche ainsi à mesurer le progrès réalisé.
  - **Indicateurs de résultat** : Données quantitatives et/ou qualitatives fixant la nature et le niveau du résultat à atteindre.
  - **Ingénierie de la formation** : Ensemble de démarches méthodologiques cohérentes qui s'appliquent à la conception de dispositifs de formation pour atteindre efficacement l'objectif fixé.  
L'ingénierie de formation peut comprendre l'analyse de la demande, des besoins de formation, la conception du projet formatif, les moyens mis en oeuvre, la coordination et le contrôle de sa mise en oeuvre et l'évaluation de la formation.

Elle comprend donc les phases suivantes :

- » Analyse de la pertinence de la réponse formation pour réduire des écarts identifiés entre les compétences requises et les compétences disponibles ;
- » Définition des objectifs de formation ;
- » Définition des objectifs pédagogiques ;

- » Elaboration du programme de la formation ;
  - » Coordination et suivi de la mise en oeuvre de la formation ;
  - » Conception de l'évaluation.
- **Ingénierie pédagogique** : Ensemble de méthodes et d'outils permettant la construction de séquences ou d'outils pédagogiques adaptés à un public-cible avec des objectifs pédagogiques clairement définis. L'ingénierie pédagogique est une fonction d'étude, de conception et d'adaptation des méthodes et des moyens pédagogiques.

L'ingénierie pédagogique est la fonction qui regroupe les différents processus conduits par le maître d'œuvre et le(s) formateur(s) pour construire et produire le dispositif pédagogique nécessaire à la réalisation d'une action de formation.

L'ingénierie pédagogique comprend les phases suivantes :

- » Déclinaison des objectifs de formation en objectifs pédagogiques ;
  - » Choix des méthodes pédagogiques ;
  - » Conception et organisation des séquences pédagogiques ;
  - » Choix et/ou conception des supports pédagogiques ;
  - » Animation de la formation ;
  - » Evaluation des acquis des apprenants.
- **Innovation** : Ce n'est pas trouver une nouveauté, c'est faire en sorte qu'une nouveauté soit adoptée et utilisée.
  - **Méthodes pédagogiques** : Ensemble de démarches formalisées et appliquées selon des principes définis pour acquérir un ensemble de savoirs conformes aux objectifs pédagogiques. Elles désignent les manières dont le formateur organise l'appropriation des connaissances et des savoir-faire par les apprenants en vue d'atteindre les objectifs pédagogiques.
  - **Métier** : Une activité humaine, le plus souvent à but lucratif. L'exercice d'un métier est fréquemment précédé d'un apprentissage. Un métier est aussi synonyme de profession.
  - **Mission** : Elle correspond aux différentes finalités de l'action globale menée par une institution ministérielle ou par un agent en situation professionnelle. Elle est déclinée en grands domaines d'activités professionnelles.
  - **Module de formation** : Unité faisant partie d'un cursus de formation. Un module de formation est défini par un objectif de formation, des objectifs pédagogiques, une durée et un contenu.
  - **Motivation** : Le concept de motivation est un construit hypothétique censé décrire les forces internes et/ou externes produisant le déclenchement, la direction, l'intensité et la persistance du comportement.
  - **Objectif de formation** : Compétence(s) à acquérir, à améliorer ou à entretenir qui sont exprimée(s) initialement par les commanditaires et/ou les apprenants. L'objectif de formation est l'élément fondamental des cahiers des charges. Il sert à évaluer les effets de la formation.
  - **Objectif pédagogique** : Capacité(s) que l'apprenant doit avoir acquis à l'issue d'une action de formation, définie(s) par le formateur, à partir d'un objectif de formation.
  - **Parcours de formation** : L'ensemble des modules de formation à suivre par l'apprenant. Un parcours de formation répond à plusieurs critères : le besoin spécifique de formation et le niveau de compétence détenu dans la matière « enseignée ». Il permet d'individualiser le déroulement de la formation.
  - **Plan de carrière** : Un projet d'évolution professionnelle qui doit permettre aux acteurs de se projeter vers leur futur. En offrant une visibilité sur le long terme, le plan de carrière sert aussi bien les intérêts du salarié que de son employeur. En effet, grâce aux plans de carrières, l'employeur définit une vision claire de son propre devenir en participant notamment à la réduction du turn-over. Du côté du salarié, le plan de carrière offre une motivation en proposant des possibilités d'évolutions.
  - **Poste de travail** : C'est une situation de travail individuelle et localisée. Il existe en général une personne par poste de travail. Une fiche de poste décrit les missions, les activités et les tâches que doit accomplir un agent nominativement identifié, dans une structure donnée ainsi que les compétences requises pour tenir ce poste.



- **Potentiel** : C'est un pari sur l'avenir, une possibilité qui est à venir. Ce sont des ressources internes que l'on « sortira » dans des situations futures.  
On peut déterminer le potentiel de quelqu'un à partir de revues de potentiels, de tests ou de mises en situation.
- **Pré-requis** : Acquis préliminaires, nécessaires pour suivre efficacement une formation déterminée.
- **Profil** : Il constitue des atouts pour exercer efficacement un métier : connaissances, aptitudes, expériences, langues, personnalité (exemples : avoir une bonne condition physique, être disponible).
- **Programme de formation** : Descriptif écrit et détaillé des contenus de formation planifiés. Un programme de formation respecte une progression pédagogique liée aux objectifs de formation à atteindre.

C'est un document qui :

- » Décrit l'organisation de la formation (lieux, horaires, ...);
- » Définit les séquences ;
- » Donne le nom des intervenants ;
- » Rappelle les objectifs pédagogiques et indique les différents sujets traités dans la formation.

Il est distribué aux stagiaires en début de formation.

- **Projet professionnel** : Formalisation d'une évolution souhaitée par un individu de la situation professionnelle qu'il envisage. Les moyens et modalités nécessaires à la réalisation du projet peuvent être indiqués.
- **Session de formation** : Période de formation planifiée dans le temps, organisée pour un groupe selon des objectifs correspondant à des besoins collectifs.
- **Suivi formation ou « coaching »** : Le suivi ou coaching individuel désigne le processus par lequel l'apprenant (le coaché) est accompagné par un interlocuteur référent (le coach) pour mettre en pratique une ou plusieurs compétences.  
Ce processus vise à conduire progressivement le stagiaire à mettre en pratique le meilleur de lui-même dans le cadre de son environnement de travail et dans une relation pertinente.
- **Support pédagogique** : Moyen matériel utilisé dans le cadre d'une méthode pédagogique (transparents, cassettes audio et vidéo, etc.).  
Un support pédagogique peut avoir trois fonctions :
  - » Illustrer et prolonger les messages du formateur ;
  - » Etre une source autonome d'information ;
  - » Etre l'occasion d'une création de la part des participants.
- **Tâches** : Elles correspondent aux différentes opérations qui doivent être effectuées pour réaliser correctement chaque activité. Les tâches expriment, comme les activités, ce que fait ou ce que devrait faire concrètement le titulaire du poste ou de l'emploi analysé, mais avec un niveau de précision beaucoup plus important qui renvoie directement à la description des procédures.
- **Travail coopératif** : Production personnelle incluant la confrontation de son travail avec celui d'autres apprenants engagés dans la même démarche de production.
- **Travail collaboratif** : Il désigne d'une part, la coopération entre les membres d'une équipe, et d'autre part, la réalisation d'un produit fini.

Un travail collaboratif se construit autour de trois conditions nécessaires :

- » Un objectif commun ;
- » Des interactions entre les acteurs ;
- » Un climat de confiance.

Il permet la création d'équipes de travail, le développement des compétences collaboratives et la réalisation d'une production plus riche et de meilleure qualité.

- **Tuteur** : Personne chargée d'encadrer, de former, d'accompagner une personne durant sa période de formation dans une organisation.

**Conception et réalisation :** Contrexemple

**Crédits Photos**

Page 8 : jeune fille : MissHibiscus-IStockphoto, animateur radio : Olly-Fotolia.com, artisan : Africa-Fotolia.com, travail de bureau : Michael Jung-Fotolia.com, serveur : Baixue Wang-Fotolia.com.

Page 26 : artiste : Poco\_Bw-Fotolia.com, jeune fille : Frank van den Bergh-IStockphoto, photographe : Africa-Fotolia.com, réparateur : Tschuma417-IStockphoto, vendeur au marché : Michael Jung-Fotolia.com.



CONFES

Rue Parchappe x Rue Salva

BP 3314 Dakar

SENEGAL

Téléphone : (+221) 33 849 56 42

Télécopie : (+221) 33 283 79 44

[secretariat.general@confejes.org](mailto:secretariat.general@confejes.org)

[www.confejes.org](http://www.confejes.org)