# 

# Fiche APC

Référentiel de compétences

Nom de la formation :

Frégate :

Objectifs du référentiel de compétences

Le référentiel de compétences a trois objectifs principaux :

* **Identifier les compétences** nécessaires à l’exercice professionnel
* **Décrire les compétences** identifiées et les ressources mobilisées pour les mettre en œuvre
* Proposer des **blocs de compétences**

Informations à collecter, descriptif

Partie1-Identifier les compétences :

* Énoncer la compétence correspondant à chaque classe de situation
* Préciser la performance attendue et, si besoin, à quel niveau de développement

Partie2-Décrire les ressources de la compétence, pour chacune :

* Les connaissances spécifiques
* Le mode opératoire-type (procédures)
* Les normes et usages (ou habiletés et attitudes à prendre en compte)
* Les variables situationnelles

Partie3-Enoncer les blocs de compétences :

* Regrouper les compétences dans un ensemble cohérent contribuant à l’exercice d’une fonction ou d’une mission
* Une compétence ne peut appartenir qu’à un seul bloc. Les compétences ayant vocation à appartenir à plusieurs blocs figureront dans un bloc de compétences transversales.

Livrable à produire

Référentiel de compétences

Observations

1.Ce document permettra d’identifier les compétences communes et spécifiques au niveau des frégates, avant d’engager le travail d’approfondissement de chaque compétence

2. Des apports peuvent être nécessaires en termes de modalités « d’écriture en compétence » (cf. livret d’accompagnement page 12) + verbes d’action en fin de document.

**Nom de la formation**

Suivi des modifications

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Révision | Modifications | Auteurs | Date |
| 1.1 | Création |  |  |

Compétences visées par la formation

**Compétence 1**

* **Intitulé :**
* **Situations professionnelles emblématiques :**
* **But commun :**
* **Performance attendue (et son niveau si besoin) :**

**Compétence 2**

Ressources pour développer chaque compétence

**Compétence 1**

* **Connaissances spécifiques :**
* **Mode opératoire type :**
* **Normes et usages :**
* **Variables situationnelles :**

**Compétence 2**

Blocs de compétences de la formation

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Compétences** | **Blocs de compétences**  *Préciser si transversal ou spécifique* | **Missions, fonctions visées auxquelles prépare le bloc** |
| **-**  **-**  **-** | **-** | **-** |
|  |  |  |

Verbes d’action en fonction d’une activité professionnelle

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **DÉCIDER** | **GÉRER** | **DIRIGER** | **ADMINISTRER** | **PRODUIRE** |
| Arrêter Choisir Conclure Déterminer Éliminer Fixer Juger Opter Régler Résoudre Trancher | Acquérir Amortir Budgéter Assainir Comptabiliser Consolider Économiser Enrichir Équilibrer Exploiter Gagner Investir Optimiser Rentabiliser | Animer Commander Conduire Confier Définir Déléguer Gouverner Guider Impulser Inspirer Instituer Manager Piloter Présider | Classer Compter Enregistrer Établir Gérer Inventorier Ranger Recenser Régir Répertorier | Appliquer Effectuer Exécuter Réaliser (+ autres activités à caractère répétitif à la base d'une technicité) |
| **ORGANISER** | **COMMUNIQUER** | **DÉVELOPPER** | **CHERCHER** | **FORMER** |
| Aménager Anticiper Arranger Coordonner Distribuer Établir Planifier Préparer Prévoir Programmer Répartir Structurer | Dialoguer Discuter Échanger Écouter Exprimer Informer Interviewer Négocier Partager Rédiger Renseigner Transmettre | Accroître Améliorer Augmenter Commercialiser Conquérir Élargir Étendre Déclencher Implanter Lancer Progresser Promouvoir | Analyser Calculer Consulter Enquêter Étudier Examiner Expérimenter Observer Prospecter Rechercher Sonder | Animer Accompagner Apprendre Conduire Développer Éduquer Entraîner Éveiller Instruire Sensibiliser Transformer |
| **CONTRÔLER** | **CRÉER** | **NÉGOCIER** | **CONSEILLER** | **A ne pas utiliser** |
| Apprécier Enquêter Éprouver Évaluer Examiner Expérimenter Mesurer Prouver Superviser Surveiller Tester Valider Vérifier | Adapter Améliorer Concevoir Construire Découvrir Élaborer Imaginer Innover Inventer Renouveler Transformer Trouver | Acheter Arbitrer Argumenter Conclure Consulter Convaincre Démontrer Discuter Influencer Persuader Placer Proposer Sélectionner | Aider Clarifier Diagnostiquer Éclairer Écouter Guider Inciter Orienter Préconiser Proposer Recommander | Savoir  Connaître  Comprendre  Maîtriser |

Arrêté du 8 janvier 2019 fixant les critères associés aux niveaux de qualification du cadre national des certifications professionnelles

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NIVEAU** | **SAVOIRS** | **SAVOIR FAIRE** | **RESPONSABILITÉ ET AUTONOMIE** |
|  | **Le descripteur concerne la progression dans les connaissances pour exercer les activités professionnelles du niveau (les processus, les matériaux, la terminologie relative à un ou plusieurs champs ainsi que des connaissances théoriques)** | **Le descripteur concerne la progression : - de la complexité et de la technicité d'une tâche, d'une activité dans un processus - du niveau de maîtrise de l'activité professionnelle - de la mobilisation d'une gamme d'aptitudes cognitives et pratiques - du savoir-faire dans le domaine de la communication et des relations interpersonnelles, dans le contexte professionnel - de la capacité à transmettre des savoir-faire** | **Le descripteur concerne la progression dans les domaines suivants : - l'organisation du travail - la réaction face à l'aléa - l'appréhension de la complexité de l'environnement - la compréhension d'interactions avec des activités d'autres champs professionnels, permettant d'organiser son propre travail, de le corriger ou de donner des indications à du personnel encadré - la participation au travail collectif - le niveau d'encadrement** |
| 1 |  |  |  |
| 2 | Connaissances générales de base et connaissances générales propres à un champ d'activité. | Effectuer des activités simples et résoudre des problèmes courants à l'aide de règles et d'outils simples en mobilisant quelques savoir-faire professionnels dans un contexte structuré. | Travailler sous supervision, avec un degré restreint d'autonomie. Rendre compte de sa contribution au collectif de travail. |
| 3 | Connaissances couvrant des faits, principes, processus et concepts généraux, dans un champ d'activité déterminé. | Effectuer des activités et résoudre des problèmes en sélectionnant et appliquant des méthodes, outils, matériels et informations de base, dans un contexte connu | Organiser son travail dans un environnement généralement stable. Adapter les moyens d'exécution et son comportement aux circonstances. Évaluer sa contribution dans le collectif de travail. |
| 4 | Large gamme de connaissances pratiques et théoriques en lien avec le champ professionnel considéré. | Effectuer des activités nécessitant de mobiliser un éventail large d'aptitudes. Être capable d'adapter des solutions existantes pour résoudre des problèmes précis. | Organiser son travail de manière autonome dans des contextes généralement prévisibles mais susceptibles de changer. Prendre en compte les interactions avec les activités connexes. Participer à l'évaluation des activités. |
| 5 | Connaissances spécialisées et approfondies, régulièrement actualisées. | Maitriser des savoir-faire dans un champ d'activité dont les limites sont connues, pour concevoir des solutions à des problèmes nouveaux. Analyser et interpréter des informations, en mobilisant des concepts. Transmettre le savoir-faire et des méthodes. | Prendre des initiatives pour gérer des projets ou accomplir des activités dans un contexte imprévu. Encadrer une équipe. Gérer une unité. Autoévaluer ses propres performances. |
| 6 | Connaissances avancées dans un champ professionnel. Compréhension critique de théories et de principes. | Analyser et résoudre des problèmes complexes imprévus dans un domaine spécifique. Dégager des solutions et les argumenter. Collaborer avec des experts. Capitaliser et formaliser des savoir-faire et des méthodes. | Organiser son travail dans des environnements complexes et changeants. Concevoir et organiser des processus de travail. Développer les compétences individuelles et collectives de son équipe. |
| 7 | Connaissances hautement spécialisées, dont certaines sont à l'avant-garde du savoir dans un domaine et sont à l'interface de plusieurs domaines de travail. | Élaborer des stratégies alternatives pour le développement de l'activité. Piloter des groupes de travail dans des domaines interdisciplinaires ou spécialisés, le cas échéant dans un contexte multiculturel. | Organiser et développer les activités en intégrant les problématiques, scientifiques, sociétales et éthiques. Initier et conduire des collaborations professionnelles. Superviser les travaux d'autrui. Gérer et transformer des contextes professionnels complexes. Évaluer les risques et les conséquences de son activité. |
| 8 | Connaissances à l'avant-garde d'un domaine de travail ou d'études et à l'interface de plusieurs domaines. | Identifier et résoudre des problèmes complexes et nouveaux impliquant une pluralité de domaines, en mobilisant les connaissances et les savoir-faire les plus avancés. Concevoir et piloter des projets et des processus de recherche et d'innovation. Apporter des contributions novatrices dans le cadre d'échanges de haut niveau, et dans des contextes internationaux. | Gérer et piloter des organisations ou des groupes dans le cadre d'activités complexes ou interdisciplinaires. Gérer des situations complexes ayant pour conséquence de modifier les organisations de manière significative. Évaluer et anticiper les conséquences possibles dans les champs impactés. |

*Descripteurs nomenclature : Les descripteurs doivent être lus à la fois verticalement et horizontalement : en termes de progression d'un même descripteur (progression verticale), en termes de cohérence entre descripteurs sur une même ligne (cohérence globale du niveau). Ce document est explicatif de la méthode, non de la manière de pondérer les niveaux ou de les appliquer à des secteurs d'activité particuliers.*