



COMPETENCES, COMPETENCES CLES, ATTITUDES ET EVALUATION

Au cours des dernières décennies, l'accès à la connaissance s'est profondément élargi : si la nécessité de mémoriser les savoirs est devenue moins essentielle qu'autrefois, en revanche, le citoyen a besoin de disposer d'un nombre supérieur d'outils pour utiliser ses connaissances et faire face aux évolutions continues de la technologie et des pratiques individuelles qu'elles soient d'ordre comportemental, social ou professionnel. De cette évolution, il résulte **une tendance croissante à développer des compétences plutôt que d'enseigner des connaissances factuelles.**

La compétence est définie comme la capacité à agir dans une situation donnée : **la compétence s'appuie sur des connaissances mais ne s'y réduit pas.** La compétence mobilise des savoirs, des savoirs faire et des expériences, mais aussi des valeurs et des savoirs être. La notion de compétence prise au sens le plus strict s'est élargie à la notion de « **compétences clés** » identifiées comme l'ensemble des compétences indispensables pour agir de « **manière efficace, appropriée et responsable dans le domaine humain, économique et politique** » : les maîtrises de la lecture, de l'écriture et du calcul sont toujours aussi nécessaires, mais ces compétences dépassent désormais la simple pratique de la langue maternelle et des sciences mathématiques telles elles sont envisagées dans les programmes d'enseignement.

Parallèlement, il est défini des **compétences transversales** : ces compétences, rattachées à aucune matière, sont mobilisables dans un large éventail de domaines et de situations affranchies de la notion de discipline. Le côté éphémère des compétences disciplinaires est remplacé par les notions de « **transférabilité** » et de « **flexibilité** » des savoirs faire et de « **compétences génériques** » comme la communication, la créativité, le travail en équipe ou l'aptitude à apprendre. De la même manière, on définit les **compétences sociales** comme la capacité à développer et entretenir des relations professionnelles et privées : ces compétences sont utilisées aujourd'hui comme une « mesure de l'employabilité » des personnes en particulier dans les services. Enfin, l'importance donnée aux **technologies de l'information et de la communication TIC** et aux langues étrangères est désormais reconnue comme de véritables « **ressources économiques** » dans une Europe culturellement et linguistiquement multiple.

Dans nos sociétés modernes, la formation tout au long de la vie apparaît comme la solution la mieux adaptée pour répondre au besoin de formation continuée des personnes. Mais pour aboutir à ce résultat, il est nécessaire que chaque individu puisse développer la capacité à **comprendre et à maîtriser sa propre réflexion et son propre processus d'apprentissage.** Cette nouvelle compétence définit « **l'attitude** » : à l'école, les attitudes sont souvent associées aux compétences personnelles des élèves comme la curiosité, la motivation, l'enthousiasme, l'initiative ou la persévérance ; dans la vie de tous les jours, l'attitude est à la base de l'apprentissage de la vie sociale et professionnelle et d'une intégration réussie.

Ces changements profonds ont entraîné une demande croissante de certification. Le niveau atteint par un individu devient un indicateur de sa réussite personnelle : c'est aussi un indicateur de la réussite de **l'École dont l'objectif est aujourd'hui de fournir les connaissances, les savoirs faire et les compétences clés nécessaires pour être un citoyen averti.** Par excellence, l'école est le lieu d'acquisition de ces compétences clés, mais elle ne peut plus être seule pour le faire: la **formation « informelle »** à travers l'environnement de la famille et des amis, à travers les médias et les groupes associatifs ou politiques, devient tout aussi importante que la **formation « formelle »** dès lors qu'il s'agit de développer des compétences cognitives, sociales et personnelles : développer chez chaque personne ces aptitudes et ces motivations implique désormais une forte interaction entre l'école et ces environnements extérieurs si l'on souhaite ne pas renforcer les handicaps sociaux liés au milieu dans lequel évoluent initialement les personnes.

Selon la même approche, les évaluations traditionnelles sont aujourd'hui particulièrement critiquables lorsque les examens sont orientés vers la mémorisation d'informations plutôt que vers l'application de connaissances à travers une réflexion critique et créative : les connaissances factuelles sont alors mémorisées par le jeune dans le seul objectif de réussir l'examen et non en vue de les mobiliser ultérieurement. Ce type d'évaluation a longtemps exercé une influence prépondérante sur les contenus et les méthodes d'enseignement, entretenue par une certaine « complicité » entre le maître et l'élève. Le contrôle des connaissances ne peut plus se résumer à une simple épreuve d'examen : « l'examen » doit devenir une **situation** à partir de laquelle l'évaluateur peut **mesurer l'aptitude à développer ou non des compétences**. L'évaluation des **compétences potentielles** relève de la même logique : il s'agit de mesurer l'aptitude à développer ce type de compétences et non son acquisition. L'évaluation des compétences professionnelles obéit à la même problématique : **l'aptitude à réaliser une activité ne se résume plus à vérifier le geste professionnel mais à mesurer aussi la capacité à « anticiper » dans un contexte professionnel donné, selon un degré d'exigence imposé et variable selon le niveau de diplôme**.

L'évaluation des compétences pose le problème plus général de la certification des aptitudes et des talents individuels développés dans une vie sociale et professionnelles. Cette évaluation dépasse désormais la simple utilisation et la reconnaissance acceptée des qualifications sur papier : c'est la voie irréversiblement ouverte par la validation des acquis d'expérience.

Les compétences, leur évaluation et leur validation sont dorénavant à la base de l'évolution des savoirs et des savoirs faire de chaque individu : elles sont au cœur de « l'acte d'éducation » et sont devenues l'élément central de la formation tout au long de la vie et au-delà, des progrès économiques et humains des nations modernes : **c'est autour de ce rôle centrale de la compétence que le diplôme EuroPlastic a été construit en vue d'augmenter l'employabilité et de favoriser la fluidité des emplois en plasturgie**.

LE PROFIL DU TECHNICIEN SUPERIEUR DES INDUSTRIES PLASTIQUES

Le projet Leonardo EuroPlastic s'appuie :

- sur les réflexions préliminaires discutées en Grèce et en Italie à l'occasion des rencontres organisées dans le cadre du programme européen Professionnalisation Durable
- sur les réflexions d'un groupe de travail préparatoire mis en place par la fédération de la plasturgie, European Plastic Converter et le ministère français de l'éducation nationale avec l'appui des contributions belges, grecques et italiennes.
- sur les propositions du groupe de travail EuroPlastic qui rassemble cinq pays - la Belgique, la France, la Grèce, l'Italie et la Pologne - , la fédération de la plasturgie, European Plastic Converter et le ministère français de l'éducation nationale.

Ces groupes de travail auxquels ont participé activement des représentants des entreprises, ont élaboré le référentiel des activités du technicien supérieur des industries plastiques.

Les situations décrites correspondent à l'ensemble des compétences qu'un technicien supérieur de production doit développer « à terme » dans les entreprises de plasturgie des pays européens. (par « à terme », on entend une période de 6 à 12 mois, variable selon les individus et le type d'entreprises, durant laquelle le jeune diplômé confirme ses connaissances à travers des situations professionnelles).

- le technicien supérieur des industries plastiques exerce principalement son activité dans les entreprises industrielles de plasturgie : dans les petites entreprises, il assure la coordination et la gestion de l'atelier de production ; dans les moyennes et les grandes entreprises, il est responsable et anime un îlot de production.
- il est associé et participe aux différentes phases de la production, depuis son organisation et son lancement jusqu'à son suivi.
- il maîtrise l'ensemble de la chaîne de production et de son environnement : il est garant de la « bonne pratique » des personnels et des équipements dans le respect des indicateurs de

performance imposés par les conditions techniques et économiques de la production et le respect des mesures de prévention des risques industriels et de protection de l'environnement.

- il assure la gestion optimale de la production et de la qualité des produits fabriqués dans le respect du cahier des charges et des normes de production.
- il concourt à l'amélioration continue du procédé de fabrication : c'est un acteur important dans la résolution des problèmes liés à la production et sa contribution est déterminante dans la recherche des solutions.
- il contribue à maintenir le haut degré de performance de la chaîne de production.
- il participe aux échanges de l'entreprise et constitue un interlocuteur potentiel des clients de l'entreprise, capable de prendre en charge et de satisfaire leur demande.
- il est une force de propositions dans l'aventure du produit et dans l'organisation de la production : choix des matières, conformation des produits, modifications des outillages, amélioration des processus de production, respect de la qualité, respects des délais et des coûts.
- il participe à l'organisation de la production et à la gestion des projets. Il contribue à la prévention des risques professionnels, à la protection de l'environnement et à la sécurité des personnes et des équipements.
- ses connaissances industrielles s'appuient sur des savoirs scientifiques et technologiques associés étroitement à des savoirs pratiques.
- ses compétences en communication et ses qualités humaines lui permettent d'assurer le rôle d'animateur et de management capable d'entraîner les personnels de son équipe : valorisation des compétences, capacité à prévoir, gestion des hommes, échange de l'information, démarche de progrès, adaptation aux évolutions économiques et sociales.

Des connaissances plasturgistes solidement établies, une approche à la fois pratique et pragmatique des différentes étapes qui concourent à la production depuis le montage et le réglage des outillages jusqu'au management des hommes et une mobilité dans l'esprit et dans les faits sont les éléments qui conditionnent la place du technicien supérieur dans les entreprises européennes de plasturgie : ***c'est un technicien et un manager opérationnel.***

RESUME

Une méthodologie de construction de diplômes européens à référentiel commun a été mise au point dans le cadre du programme Professionnalisation Durable à partir de l'élaboration de deux diplômes professionnels dans le secteur des services. La direction générale Education et Culture de la Commission Européenne a approuvé la démarche mise en œuvre dans le programme Professionnalisation Durable, mais a trouvé que la méthode développée pour l'élaboration des diplômes était lourde et exigeante en temps et en ressources : une nouvelle méthodologie allégée, appliquée au diplôme de technicien supérieur des industries plastiques a été élaborée.

Cette méthode repose sur l'association des trois concepts REFERENTIEL DES ACTIVITES, REFERENTIEL DES COMPETENCES et REFERENTIEL D'EVALUATION. Ces concepts sont proches de ceux mis en œuvre dans l'élaboration des diplômes professionnels dans de nombreux pays européens mais la méthodologie proposée diffère par la place et par le rôle donnés aux compétences professionnelles dans le diplôme.

Les compétences professionnelles sont établies non pas par rapport à des savoirs de type académiques, mais par rapport aux savoirs, aux savoir-faire et aux comportements nécessaires à la réalisation des activités professionnelles identifiées. Ces compétences jouent le rôle de fil conducteur dans la construction du diplôme au niveau de l'évaluation, de la nature et de l'étendu des savoirs ainsi que dans la manière dont ces savoirs sont enseignés : établies à partir des activités et des tâches décrites dans le référentiel des activités, les compétences détaillées sont ensuite regroupées en un nombre limité de compétences à évaluer qui, à partir des exigences professionnelles définies dans le référentiel des compétences, servent de base à la mise en œuvre l'évaluation et de la certification.

Cette démarche est condensée dans le schéma ci-dessous :

**REFERENTIEL DES
ACTIVITES**

ACTIVITES PROFESSIONNELLES : ensemble des tâches réalisées par une personne exerçant une activité identifiée dans une entreprise



**REFERENTIEL DES
COMPETENCES**

COMPETENCES PROFESSIONNELLES : capacités à agir dont les résultats concrets, mesurables ou observables et transférables sont définies en fonction des exigences attendues par les entreprises et le marché du travail



**REFERENTIEL
D'EVALUATION**

- Regroupement des compétences conduisant au noyau dur des compétences professionnelles à évaluer → CŒUR DE METIER
- Liste des savoirs associés → AXES DU DIPLOME
- Relation entre savoirs, compétences professionnelles évaluées et certification → PARCOURS PEDAGOGIQUES



CERTIFICATION*

Ensemble des règles et des règlements qui fixent les modalités de fonctionnement de la formation et de délivrance des diplômes*

*la partie subsidiaire du diplôme est indiquée en gris

Une mise au point technique, méthodologique et pratique sur les outils de webconférence utilisés pour des réunions virtuelles et pour la conduite de projet est accessible depuis le site www.europlastic.org.