



PROPOSITION DE CADRE RÉGIONAL POUR LA GRANDE CARAÏBE

Avril
2015

ENSEIGNEMENT ET FORMATION
TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS (EFTP)
AXÉS SUR LES COMPÉTENCES AU TRAVAIL



Avec un grand remerciement à l'Agence Française de Développement (AFD) pour le financement de cette étude.

Région: Caraïbe

Nom du Projet: Formation pour les Carrières en Tourisme Durable

Agence de Financement: Agence Française de Développement (AFD)

Titre des Services de Consultation: Étude sur l'Enseignement et Formation Technique Professionnelle (EFTP) en Tourisme de la Grande Caraïbe.

Date: octobre 2014 à avril 2015

Ce projet est une initiative de l'Agence des États des Caraïbes (AEC) en collaboration avec l'Agence Française de Développement (AFD). Il est conçu avec une approche proactive pour produire une documentation et fournir des recommandations pour des stratégies et des procédés qui fortifient les capacités des ressources humaines dans des domaines transversaux nécessaires pour une industrie touristique régionale, durable et compétitive.



Association des États de la Caraïbe (AEC)

Secretary General Ambassador/Secretario General Embajador/ Secretaré Général Ambassadeur
Alfonso Múnera Cavadía
Director Sustainable Tourism / Director de Turismo Sostenible / Directorat du Tourisme Durable
Julio Orozco

5-7 Sweet Briar Road, St. Clair, P.O Box 660,
Puerto España. República de Trinidad y Tobago.
Tel: 868-622-9575/ Fax: 622-1653

Website: www.acs-aec.org



Association of Caribbean States
Asociación de Estados del Caribe
Association des Etats de la Caraïbe



Cabinet de Conseil: Certificaciones de Centroamérica, S.A. CERTIFICA®
Équipe de travail pour ce conseil: Raúl Palma, Damaris Chaves, Stephanie Simion, Gladys Padilla, Denia Del Valle (Coordinateur Technique)
Et Carmen Rosa Pérez (Coordinateur en chef)
Website: www.certificaconsulting.com
info@selloverdes.com

NOTE ÉDITORIALE

Les documents qui forment partie de cette étude sur « l'Enseignement et Formation Technique Professionnelle (EFTP) en Tourisme de la Grande Caraïbe » ont été produits entre octobre 2014 et avril 2015, en prenant comme base plusieurs documents réalisés sous l'auspice d'organisations nationales, régionales et internationales, puisque les sujets centraux de ce conseil ont été largement abordés depuis plus de quinze ans. Les documents utilisés comme référence et qui datent de 1995 à 2015, sont l'œuvre des professionnels de plusieurs nationalités.

Quand ces auteurs sont cités dans nos textes, cela implique l'emploi du style de rédaction, vocabulaire et terminologie utilisés originalement. Donc, il n'y a pas d'homogénéité exacte ni rigoureuse dans les textes qui conforment cette étude à propos de l'utilisation des langues dans lesquelles ils ont été produits (espagnol, anglais et français). De plus, il faut considérer que les documents finaux qui conforment cet étude ont été rédigés originalement, soit en français, en espagnol, soit en anglais. Les traductions de ces documents constituent des traductions libres.

I. CADRE CONCEPTUEL

A. CONCEPT DE COMPETENCE

La notion de compétence découle de la nécessité d'évaluer non seulement l'ensemble des connaissances appropriées (le savoir), des habiletés et du savoir-faire (dextérité) développés par une personne, mais aussi d'apprécier sa capacité à les utiliser pour répondre aux situations, résoudre des problèmes et se déployer dans le monde. Elle implique également un regard sur les conditions et les dispositions d'un individu, c'est à dire, son attitude et ses manières (savoir-être) qui ont une incidence sur les résultats de ses actions.¹

Autrement dit, l'approche par les compétences de la main-d'œuvre se pose dans le monde en réponse à la nécessité d'améliorer en permanence la qualité et la pertinence de l'éducation et de la formation des ressources humaines, face au développement de la technologie, de la production et en général, de la société et ainsi d'élever le niveau de compétitivité des entreprises et des conditions de vie et de travail de la population.²

L'éducation orientée par le concept de compétences de la main-d'œuvre a impliqué pour les différents pays le début des processus de réforme de leurs systèmes d'éducation et de formation; pour les entreprises, cela implique de moderniser les formes de capacitation des travailleurs, en les adaptant aux changements dans l'organisation de la production; et pour l'individu, cela implique l'adaptation à de nouveaux profils professionnels, au travail d'équipe et le développement des compétences professionnelles, à travers l'acquisition et l'actualisation continue des connaissances et des habiletés qui lui permettent de réaliser des performances efficaces et de qualité, selon les exigences des centres de travail..³

La compétence est "un savoir face à une tâche spécifique", elle devient évidente quand une personne entre en contact avec elle. Cette compétence implique des connaissances, des savoirs et des capacités qui émergent dans l'interaction qui s'établit entre la personne et la tâche et.

Aborder le thème des compétences c'est se retourner vers les résultats de l'application des connaissances, des habiletés et des dextérités. En d'autres termes, les compétences se réfèrent à un "savoir-faire dans un contexte". Par conséquent, la compétence est démontrée par les performances d'une personne, qui sont observables et mesurables et donc évaluable.

Les compétences se voient, s'actualisent et se développent à travers des performances ou des réalisations dans les différents domaines de l'action humaine. Au travail, le travailleur apprend et se développe constamment, en acquérant des compétences différentes qui lui permettent de s'adapter à l'environnement changeant et d'améliorer sa productivité. Dans la vie sociale, l'éducation génère les valeurs et les attitudes qui forment la culture et l'identité d'une nation. Par conséquent, l'éducation doit s'étendre à tous les domaines de la vie et permettre à l'individu le passage en continu entre l'éducation et le travail.⁴

Nous pouvons donc conclure que la formation-éducation permanente pour les compétences est un processus systématique, global et continu (tout au long de la vie), qui vise à développer les ressources humaines des entreprises ou des secteurs d'un pays ou d'une région, menant à la productivité et à un meilleur rendement au niveau individuel, au niveau du travail et au niveau de l'entreprise, se traduisant par des taux plus élevés d'employabilité des participants et un avantage concurrentiel pour l'organisation, le pays ou la région en général (Padilla, G. 2009)⁵

¹ Compétences au travail: Base pour améliorer l'employabilité des personnes. OEI 2003

² Formation basée sur la compétence au travail: situation actuelle et perspectives. OIT-CINTEFOR, 1997

³ IDEM 2

⁴ Formation basée sur les compétences au travail: situation actuelle et perspectives. Bureau International du Travail, OIT-CINTERFOR, 1997

⁵ Spécialiste en compétences professionnelles, membre de l'équipe des consultants CERTIFICA

B. COMPETENCE AU TRAVAIL

C'est l'ensemble des connaissances, des habiletés, des dextérités, des valeurs, des attitudes et des comportements nécessaires pour un rendement de qualité au travail, applicable à différents contextes et acquis tout au long de la vie professionnelle, selon le poste que l'employé occupe actuellement ou dans l'avenir.

Selon *The National Training Board* australien (1992), la compétence est la capacité à exercer les activités propres à une profession ou à une fonction à partir des standards requis ou attendus pour l'emploi. Ce concept comprend la capacité de transférer et d'appliquer les compétences et les connaissances à de nouvelles situations et conditions de travail

Selon Bunk d'Allemagne (1994), celui qui a des compétences professionnelles c'est celui qui dispose des connaissances, des habiletés et des aptitudes requises pour exercer une profession; et qui peut également résoudre des problèmes professionnels de façon autonome, flexible et est capable d'aider son entourage professionnel et aider à la l'organisation du travail.



Il n'y a pas de concept unique sur le thème de la compétence, mais différentes approches clairement définies par les philosophies qui ont servi de point de départ, et qui à leur tour, servent à élargir et à enrichir les différents modèles, existants à l'échelle internationale, de la compétence de la main-d'œuvre.

S'il était nécessaire de résumer toutes les approches de compétences de la main-d'œuvre utilisées dans différents pays, on pourrait dire que la compétence est la capacité d'un individu, qui est définie et mesurée en termes de performances dans la réalisation des objectifs et des résultats, et cela, pas

seulement par la somme des connaissances, des habiletés, des dextérités et des attitudes qui sont nécessaires mais insuffisantes pour un rendement efficace dans le contexte de travail.

Il en résulte que la compétence au travail est simplement la capacité d'une personne à être en mesure de mettre en œuvre tout le bagage accumulé, la somme des connaissances, des dextérités, des habileté, des attitudes, et des expériences nécessaires, lui permettant d'effectuer avec qualité et l'éthique dans certains milieux de travail, l'accomplissement des missions et des visions des entreprises où elle travaille.

C. APPROCHE DE LA FORMATION-EDUCATION CONTINUE POUR LES COMPETENCES AU TRAVAIL

La société moderne attache une importance particulière à la notion de formation continue tout au long de la vie, qui établit que le processus ne se limite pas à l'enfance et à la jeunesse, mais au fait que l'être humain doit acquérir des compétences tout au long de sa vie, selon les postes ou les responsabilités de travail ou sociales à atteindre ou à remplir.⁶

⁶ <http://www.colombiaaprende.edu.co/html/home/1592/article-228189.html>

La formation professionnelle est défini comme le développement continu et articulé des compétences tout au long de la vie et à tous les niveaux de formation. Les compétences générales de travail, par leur nature transversale, générique et transférable, doivent être développées à l'école à tous les niveaux de la scolarité, à partir d'une structure de programme permettant de cultiver chez les enfants, les adolescents puis les adultes, des connaissances de toutes sortes, pour réussir des performances dans les différents domaines de la vie.

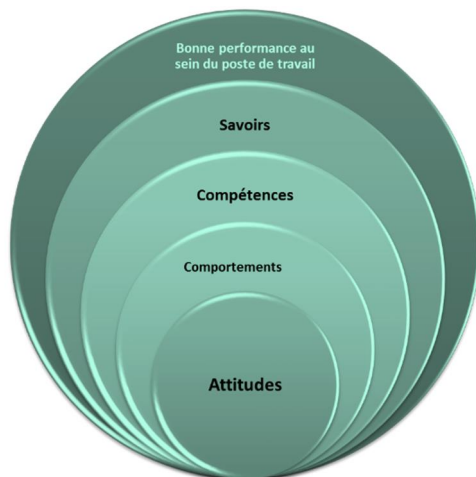
La Formation-Éducation professionnelle continue (FPC) est une formation systématique, dont l'objectif est l'acquisition des compétences qui permettent au participant ou à l'employé d'une entreprise ou d'un secteur, une actualisation permanente et globale, en fonction du travail ou des fonctions qu'il développe ou développera à l'avenir, ou dans le but de se qualifier pour un poste de niveau plus élevé, une autres activité ou des fonctions différentes, ce qui finalement se résume à l'évolution de son employabilité et de son développement.

Les compétences professionnelles spécifiques se développent pendant l'enseignement technique secondaire, en formation professionnelle et dans l'enseignement supérieur, et concernent la connaissance spécifique d'un métier ou une profession.

Pour leur part, les compétences générales de travail se développent à partir de l'éducation de base jusqu'à l'enseignement secondaire, et comprennent un ensemble d'habiletés qui permettent aux étudiants d'être performant dans tous les domaines du travail. Elles peuvent être classées en six groupes: intellectuelle, personnelle, interpersonnelle, organisationnelle, technologique et entrepreneuriale.

Cela signifie que la FPC est le processus par lequel une personne acquiert les compétences nécessaires pour accomplir les tâches assignées avec qualité, selon le niveau de compétence qu'elle développera ; sont des actions modulables qui contribuent à ce qu'une personne élève ses compétences, d'un niveau inférieur à un niveau supérieur.

Autrement dit, ce sont les actions réalisées afin de développer les capacités réelles d'une personne à appliquer les connaissances, les habiletés, les dextérités, les valeurs, les attitudes et les comportements nécessaires à l'exécution d'un travail de la qualité, dans des contextes différents et tout au long de leur vie professionnelle, selon le poste qu'elle occupe maintenant ou dans l'avenir.



1. SCHEMA DE LA DEFINITION DES COMPETENCES

C'est la combinaison des connaissances, des habiletés, des compétences et des attitudes dérivées de conduite et de comportement que possède une personne pour exercer avec qualité les fonctions qui lui sont assignées, c'est à dire, pour être performant.

Aujourd'hui, il est reconnu que l'apprentissage se produit dans divers domaines et sous différentes formes et circonstances. Il s'agit donc d'un processus dynamique et inhérent à la nature

humaine qui se développe tout au long de la vie de l'individu. Cela pose le défi d'identifier et de mettre en œuvre de nouveaux mécanismes pour faciliter et renforcer le lien entre l'éducation et le travail, les espaces immédiats dans lesquels l'homme apprend et se développe. Il doit aussi bien naviguer dans le monde du travail que dans les différents domaines dans lesquels il évolue : la famille et la société en général.⁷

Les compétences indiquent les manières d'agir ou de penser, qui se généralisent à travers des situations et perdurent pendant une période de temps raisonnable. Les contenus nécessaires pour le développement des compétences sont les suivants:

- SAVOIR: Données, faits, informations, concepts, connaissances.
- SAVOIR-FAIRE: Habiletés, dextérités, techniques pour appliquer et transférer le savoir pour agir.
- SAVOIR-ÊTRE : normes, attitudes, intérêts, valeurs qui conduisent à avoir certaines convictions et assumer des responsabilités.
- SAVOIR-ÊTRE COMMUNIQUEUR: Predisposition à la compréhension et la communication interpersonnelle, favorisant un comportement collaboratif.

En outre, les caractéristiques qui composent les compétences sont:⁸

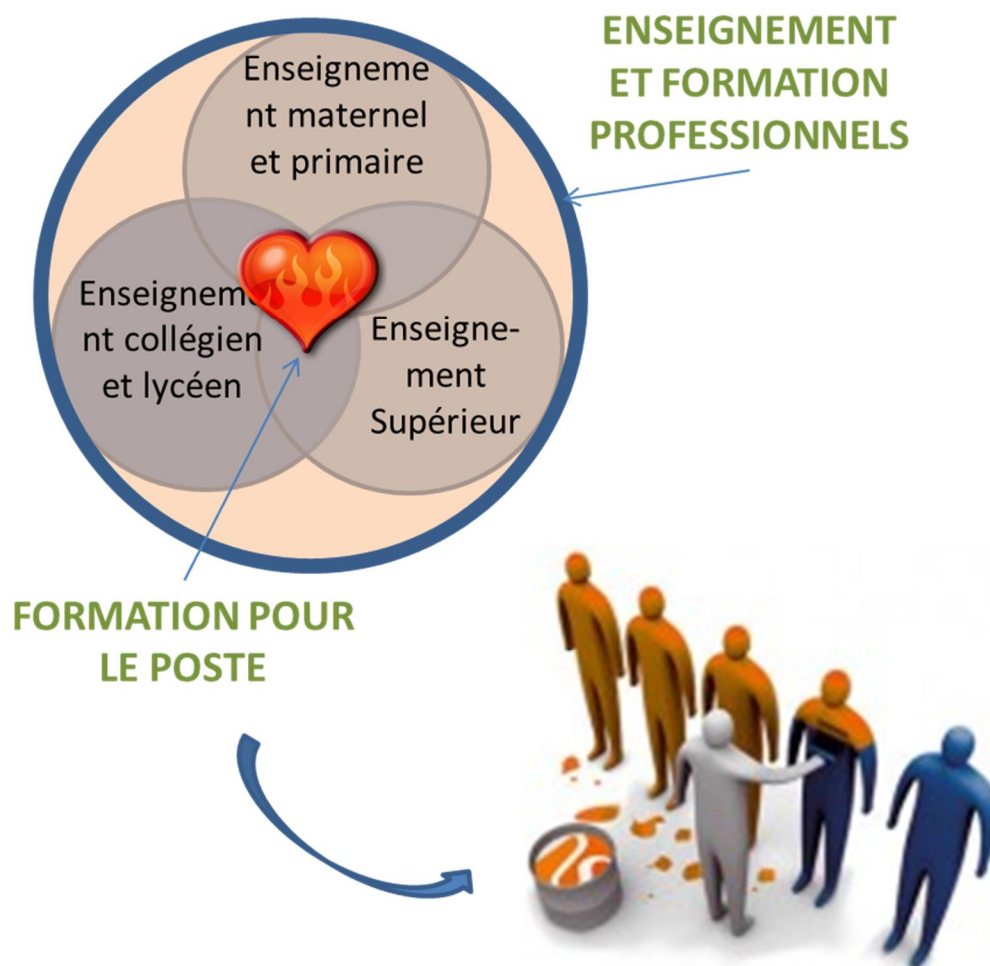
- Raisons: Les choses qu'une personne pense ou veut d'une façon à motiver l'action. Les raisons dirigent les actions ou les objectifs qui marquent le comportement d'une personne dans son organisation, non seulement pour elle-même mais aussi pour ses relations avec les autres. Par exemple, une personne orientée vers le succès établit constamment des objectifs ambitieux, se responsabilise pour les atteindre et utilise les évaluations pour le rendre meilleur.
- Caractéristiques: Ce sont des caractéristiques permanentes (typique) des personnes. Par exemple, le contrôle émotionnel (certaines personnes ne "sortent pas de leurs gonds" et agissent de façon adéquates pour résoudre les problèmes en situation de stress): ces personnes sont à l'écoute, sont fiables, s'adaptent, etc.
- Le concept de soi (l'image de soi-même): c'est l'idée qu'une personne a d'elle-même en fonction de son identité, de ses attitudes, de sa personnalité et de ses valeurs. Un exemple est la confiance en soi (la croyance qu'une personne peut être performante dans presque toutes les situations au travail) ou se voir comme une personne qui aide les autres à se développer.
- Connaissances: C'est l'information qu'une personne possède dans des domaines spécifiques. Par exemple, la programmation d'objectifs multiples (technique de recherches et d'opérations). Cependant, les connaissances peuvent prédire ce que quelqu'un peut faire, mais pas ce qu'il fera dans le contexte spécifique du poste.
- Habileté: c'est la capacité d'effectuer une tâche physique ou mentale; c'est à dire, la capacité d'une personne à faire quelque chose de bien. Par exemple, diriger une réunion.

⁷ Mots d'Agustín E. Ibarra Almada, Secrétaire exécutif du Conseil de normalisation et de certification des compétences professionnelles (CONOCER), lors de l'inauguration du Séminaire international "Formation basée sur les compétences professionnelles". Mai 1996

⁸ Portafolio N°2. Base théorique pour la mise en œuvre de la gestion des compétences professionnelles. Fondation Basque pour l'Innovation socio-sanitaire-FEVAS (2012)

2. IMPACT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La Formation Professionnelle en collaboration avec les diverses formes d'éducation doit développer non seulement les connaissances, mais doit aussi transformer les individus en modèle pour leur entourage, leur famille, l'entreprises où ils travaillent, pour la communauté où ils vivent et le pays en général.



L'approche de la formation axée sur les compétences vise à stimuler un processus d'apprentissage qui est significatif pour les étudiants, en intégrant la théorie et la pratique; vu qu'elle relie une connaissance ou une habileté particulière avec la diversité des applications dans un environnement de production complexe et changeant.⁹

La Formation en compétences professionnelles, tant générales que spécifiques, demande un travail d'articulation des contenus et des connaissances au sein des institutions afin d'optimiser le temps disponible et l'utilisation d'ateliers, de salles de classe, de laboratoires et d'espaces de simulation. Elle implique également la révision de la conception de l'éducation de la technologie considérée comme un espace d'intégration des connaissances, d'habileté et des comportements. Les ateliers deviennent un lieu d'apprentissage des sciences et des technologies et un espace d'initiation des pratiques, d'observation pédagogique et de stage.¹⁰

⁹ Compétences professionnelles: base pour améliorer l'employabilité des personnes.

¹⁰ ÍDEM 11

II. MODELES DE COMPETENCE PROFESSIONNELLE AU NIVEAU MONDIAL¹¹

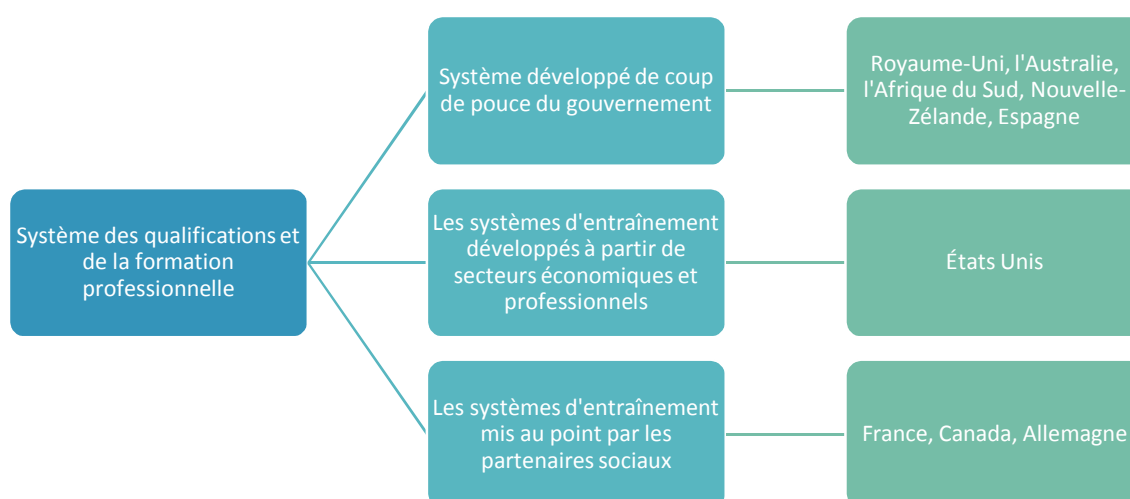
L'évolution des marchés du travail au cours des dernières années a considérablement modifié les politiques d'éducation et de formation dans le monde entier.

Le processus de la mondialisation de l'économie, les changements technologiques et les nouvelles formes d'organisation du travail exigent des employés, en plus des compétences spécifiques requises par leur poste, des niveaux plus élevés d'éducation, de capacité à travailler en équipe et une communication dans un environnement organisationnel changeant. Au niveau mondial, les pays qui mettent l'accent sur l'importance du modèle de compétence de la main-d'œuvre sont l'Allemagne, l'Australie, le Royaume-Uni, le Mexique, l'Espagne, l'Italie, le Canada et les États-Unis.

Les conclusions sur la formation et le développement des ressources humaines adoptées par la Conférence internationale du Travail lors de sa 88^{ème} session en l'an 2000, ont affirmé que "l'élaboration d'un cadre national de qualifications sert à l'intérêt des entreprises et des travailleurs car il facilite l'éducation en continu, il aide les entreprises et les agences d'emploi à harmoniser la demande avec l'offre, et guide les personnes dans leur choix de formation et de carrière".

Dans ces mêmes conclusions, on précise que les éléments de base de systèmes de qualifications et de formation professionnelle sont, d'abord, la mise en place d'un référentiel professionnel basé sur les règles de compétences, appropriées, transférables et reliées à l'industrie. Ces règles sont adoptées par les partenaires sociaux et reflètent les compétences dont l'économie a besoin et les qualifications d'ordre académique et professionnel. Deuxièmement, ces conclusions comprennent un système fiable, équitable et transparent d'évaluation des compétences et des qualifications des personnes, indépendamment de la façon et du lieu où elles ont été acquises. Troisièmement, ces conclusions comprennent un système de certification des qualifications transférables et reconnues par divers secteurs, industries et entreprises.

Dans tous les pays, nous trouvons des connotations différentes de la notion de compétence et leur forme de classification. Voici un résumé des concepts adoptés dans ces pays qui peuvent être considérés comme des pionniers dans la mise en œuvre des modèles de compétences.¹²



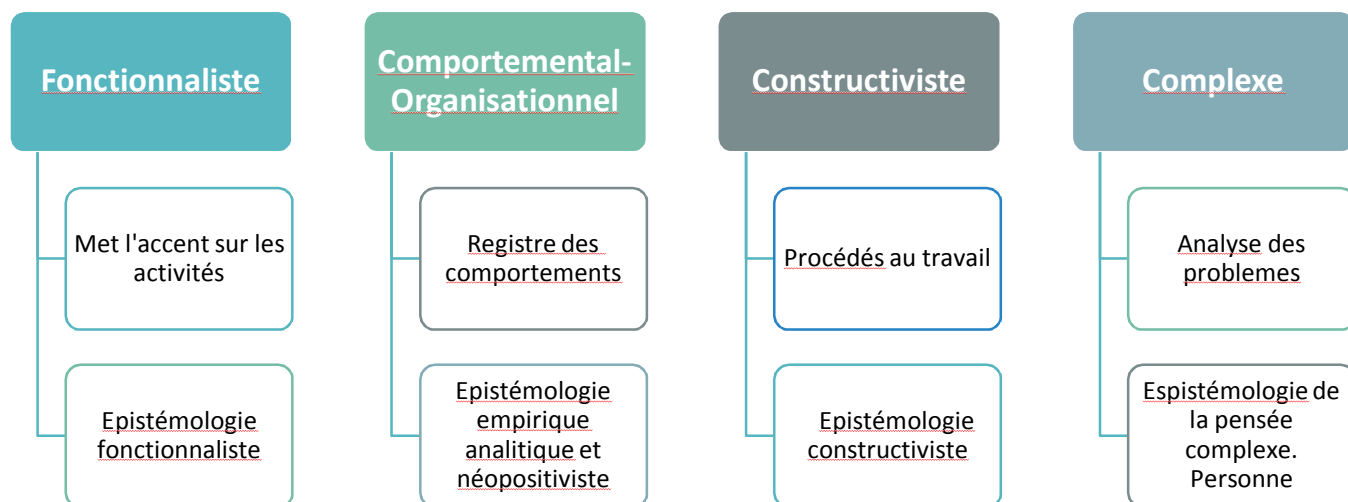
¹¹ Définis par l'OIT-CINTERFOR

¹² Graphique adapté de Qualifications Internacional Sistemas (International Qualifications Systems): <http://www.agroasesorclm.com/?q=book/export/html/52>

A. MODELES DE COMPETENCES PROFESSIONNELLES SELON LES THEORIE PHILOSOPHIQUES

Les compétences professionnelles se construisent sur des modèles qui peuvent être classées selon différentes conceptions philosophiques, les initiatives que prennent les gouvernements et les partenaires sociaux pour leur mise en œuvre.

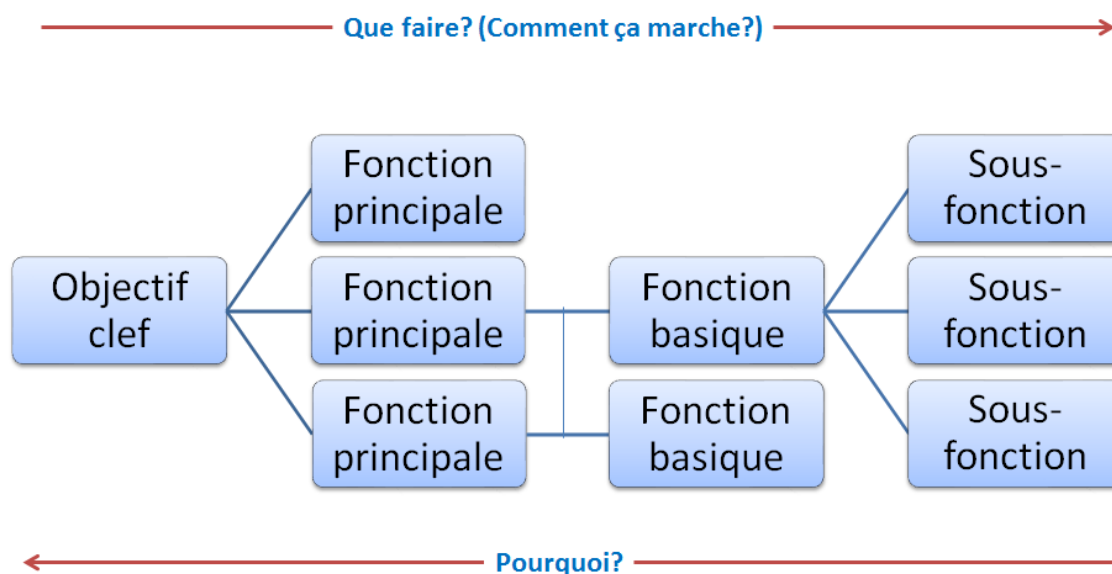
Les modèles de compétences professionnelles en lien avec les différentes conceptions philosophiques peuvent être classés comme suit:



1. MODELE FONCTIONNALISTE

Il est né en Angleterre. Elle décrit la ou les fonctions qui sont composées d'éléments de la compétence (ce qu'il faut faire ou tâches), avec des critères d'évaluation (de qualité) qui indiquent les niveaux de performance requis. Ceci est basé sur l'idée de construire des bases appropriée pour la définition des profils professionnels afin de définir des programmes de formation et d'évaluation de la certification des compétences.

On analyse les différentes relations qui existent dans les entreprises, entre les résultats et les habiletés, les connaissances et les aptitudes des travailleurs, en les comparants les uns aux autres, en les mettant en évidence.



Cette analyse fonctionnaliste a été appliquée en Angleterre depuis les années 80. Elle comprend l'identification des cibles ou des principaux objectifs de l'entreprise ou du domaine professionnel, ainsi que les tâches ou les comportements individuels.

C'est le modèle que suivent CANTA, le Mexique et l'Amérique centrale. Les compétences sont divisées en:

- Compétences spécifiques de secteur. Elles se réfèrent aux connaissances, aux habiletés et aux aptitudes requises pour effectuer une profession spécifique.
- Compétences génériques. Les compétences génériques sont communes à tous les secteurs et correspondent à la même profession.
- Compétences ou habiletés de base. Elles sont divisées en compétences de résolution de problèmes, de communication, d'aptitudes personnelles et de compétences arithmétiques, d'utilisation des technologies de l'information et d'utilisation de la langue moderne liées à l'éducation formelle.

Dans le système anglais, plutôt qu'une définition de la compétence de la main-d'œuvre, le concept est latent dans la structure du système normalisé. La compétence professionnelle est identifiée dans les normes à travers la définition d'éléments de compétence (réalisations du travail que le travailleur est en mesure d'obtenir), les critères de performance (définitions de la qualité), la portée et les connaissances requises.

Le modèle fonctionnaliste doit adopter une approche globale, par opposition à la capacitation qui se concentre seulement sur la théorie et la pratique d'un sujet en particulier (connaissances, habiletés et compétences).

Le modèle fonctionnaliste se concentre non seulement sur les compétences techniques ou spécifiques, mais aussi sur les deux autres types de compétences qui le composent et sur le développement des comportements, des attitudes et des valeurs nécessaires pour exécuter les fonctions assignées, en recherchant une approche globale de la personne.

2. MODELE COMPORTEMENTAL



Ce modèle est né aux États-Unis et est également appliqué au Canada. Il Commence par identifier les attributs fondamentaux qui permettent aux individus d'obtenir des résultats supérieurs. Ses principes psychologiques sont ceux de la théorie comportementale ou «comportementaliste» et encouragent les attributs de performance que les employeurs d'aujourd'hui recherchent chez les employés de demain.

Ce modèle se fonde sur les travailleurs les plus qualifiés ou sur les entreprises de hautes performances, pour le développement de compétences.

Ce modèle se fonde sur les capacités professionnelles des travailleurs de haut rendement. Les caractéristiques des personnes qui obtiennent les performances

souhaitées sont identifiées. C'est le modèle utilisé par la plupart des universités pour définir leurs contenus.

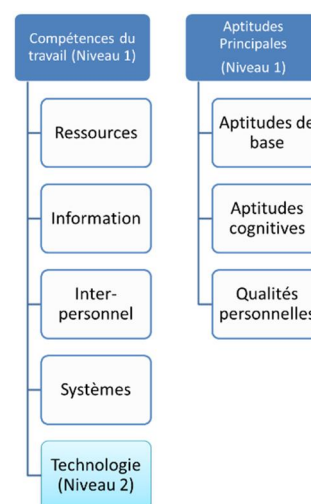
A) MODELE DE COMPETENCE AUX ETATS-UNIS

Les compétences pratiques. Aux États-Unis, il y a cinq catégories de compétences pratiques en matière de savoir-faire que nous énumérons ci-dessous.

- Ressources: identification, organisation, planification et assignation des ressources.
- Interpersonnelles: capacité à travailler avec les autres;
- Information: capacité de recevoir et de diffuser des informations en utilisant des moyens de communication modernes;
- Systèmes: capacité à comprendre les relations complexes;
- Technologie: capacité de travailler avec une variété de technologies.

Les compétences de base: Celles-ci peuvent être classés sur une base de trois éléments:

- Les compétences de base: capacité à lire, écrire, effectuer des opérations arithmétiques et des calculs mathématiques, d'écouter et de se exprimer. Elles sont liées à l'éducation formelle.
- capacités rationnelles : celles-ci se réfèrent à la capacité de penser de façon créative, prendre des décisions, résoudre des problèmes, de visualiser et de savoir apprendre et raisonner. (génériques).
- Les qualités personnelles: capacité de démontrer sa responsabilité, son estime de soi, sa sociabilité, sa maîtrise de soi, son intégrité et son honnêteté (les valeurs, les principes, les attitudes, les comportements).



B) MODELE DE COMPETENCES AU CANADA

Ce modèle a émergé au Canada à la fin des années soixante soutenus par le gouvernement. Les compétences ou les qualifications requises des travailleurs au Canada sont les suivantes (source: CLFDB, appliquées depuis 1990.)

- Qualifications académiques: la capacité de communiquer efficacement dans le milieu de travail (parler, lire, écrire, résoudre les problèmes de manière analytique, en utilisant les mathématiques et des disciplines connexes, et d'apprendre de façon continue tout au long de la vie professionnelle.
- Qualifications de développement personnel: démontrer la motivation pour progresser dans l'entreprise à travers des attitudes et des comportements positifs, l'estime de soi et la confiance, aussi la volonté d'accepter les défis présentés par les changements en milieu de travail.
- Qualifications pour le travail d'équipe: la capacité à travailler en tant que membre d'une équipe vers des objectifs, de comprendre l'importance du travail dans un contexte plus large que celui de l'organisation, faire des plans et prendre des décisions ensemble.

3. MODELE CONSTRUCTIVISTE

Ce modèle a été développé en France et en Allemagne, il se centre sur l'apprenant ou sur la personne qui développe son potentiel de compétences.

Les compétences sont développées par des processus d'apprentissage devant des dysfonctionnements ou s'adressent aux personnes les moins compétentes. Contrairement au modèle comportemental, le modèle constructiviste est développé à partir des gens moins compétents qui, soumis à un processus d'apprentissage améliore leurs compétences professionnelles.

Ce modèle construit ses normes à partir des résultats de l'apprentissage. Il analyse les dysfonctionnements existant dans une entreprise ou un domaine professionnel, recherche la solution la plus adéquate à ces

problèmes et essaye de les résoudre à travers un processus de motivation et de développement des personnes travaillant dans cette entreprise ou ce domaine professionnel.

La modèle constructiviste élabore les compétences non seulement à partir de la fonction du marché, mais il attache aussi une grande importance à la personne, à ses objectifs et à ses possibilités. C'est le modèle utilisé pour l'éducation formelle dans les instituts ou écoles.

A) MODELE DE COMPETENCE EN ALLEMAGNE

En Allemagne, les compétences applicables sont celles du modèle constructiviste et peuvent être classés en (Bunk 1994):

- Compétence technique: Celui qui domine comme un expert les tâches et le contenu de son domaine de travail, les connaissances et la dextérité nécessaires pour le faire, possède des compétences techniques.
- Compétence méthodologique : Celui qui connaît la bonne procédure à appliquer sur les tâches demandées et sur les irrégularités qui se présentent ; celui qui trouve de façon indépendante des solutions et qui transfère correctement les leçons apprises sur d'autres problèmes du travail, possède des compétences méthodologiques.
- Compétence sociale : Celui qui sait collaborer avec les autres personnes de façon communicative et constructive, montre un comportement ouvert vers le groupe, une compréhension intra-personnelle et interpersonnelle (intelligence émotionnelle) dispose de compétences sociales.
- Compétence participative : Celui qui sait participer à l'organisation de son poste de travail et à l'organisation de son entourage de travail, tout en étant capable d'organiser, de décider et d'en accepter les responsabilités, possède des compétences participatives.
- Compétences transversales : Elles sont utilisées pour toutes les professions. Ce sont les compétences communes à la plupart des professions qui se rapportent à la mise en pratique intégrées des aptitudes, des traits de personnalité, des connaissances et les valeurs acquises et sont aussi reliées aux domaines administratifs, de planification, de contrôle de la qualité et de marketing, commune à toutes les professions. Parmi elles: Capacité de travail en équipe, service à la clientèle, la planification et l'organisation des activités, négocier ou vendre des produits ou des services.

L'ensemble des compétences précédemment décrites les résultats aboutit aux actions, qui lui sont indivisibles.

4. MODELE COMPLEXE

Ce modèle apparaît à partir de l'an 2000 et propose le concept de compétences comme «processus complexes de la performance avec une expertise dans certains contextes, intégrant différents savoirs (savoir-être, savoir-faire, acquérir des connaissances et savoir vivre) pour réaliser des activités et / ou résoudre des problèmes avec un sens du défi, la motivation, la flexibilité, la créativité, la compréhension et de l'effort, dans une perspective de traitement métacognitif, d'amélioration continue et d'engagement éthique, dans l'objectif de contribuer à l'épanouissement personnel, la construction et le renforcement du tissu social, la recherche continue le développement économique et commercial durable et la prise en charge et la protection de l'environnement et des espèces vivantes.¹³

¹³ Formation axée sur les compétences. La pensée complexe, conception des programmes d'éducation et didactique. Dr. Sergio Tobón (2005)

Il met l'accent sur les compétences comme des processus complexes de performance face à des activités, en recherchant l'épanouissement personnel, la qualité de vie et le développement durable (économique, social et environnemental). Le tableau ci-dessous décrit les aspects essentiels des compétences depuis une approche complexe:

TABLEAU N°1
ASPECTS ESSENTIELS DES COMPETENCES
DEPUIS EL UNE APPROCHE COMPLEXE¹⁴

ELEMENT	DEFINITION	IMPLICATION POUR LE CONCEPT DE COMPETENCE
Procédés	Ce sont des actions basées sur des informations d'entrée pour atteindre certains résultats dans un niveau organisationnel écologique et / ou par le biais de diverses ressources, avec un début et de fin identifiables	<ul style="list-style-type: none"> Les compétences sont des processus qui ne sont pas statiques, mais dynamiques. Dans chaque compétence, il y a des informations d'entrée (informations de contexte, la connaissance de ce qui se va faire, disposition pour l'action, la motivation), le traitement (analyse, la compréhension, l'argumentation, la proposition et l'action dans le contexte) et certains résultats (réalisation une activité, le développement d'un produit, résolution d'un problème, etc.)
Complexité	Le complexe est l'imbrication de connaissances dans le cadre de la multi-dimensionnalité et de l'évolution (ordre-désordre-réorganisation)	<ul style="list-style-type: none"> Les compétences sont les performances qui impliquent toujours une action dans les activités et / ou des problèmes pleinement identifiés, sur la base du processus métacognitif. Si dans une compétence il n'y a pas d'application, vous ne pouvez pas parler de compétences, mais l'utilisation d'autres concepts plus pertinents tels que les capacités, les habiletés, les connaissances, etc. Dans toute compétence doit avoir un traitement métacognitif afin de rechercher la qualité dans ce qui est fait, corriger les erreurs et s'améliorer de manière continue
Pertinence	C'est agir sur la base de critères de qualités	Dans toute compétence, on recherche la performance idéale. Si la pertinence n'est pas présente, alors nous ne pouvons pas parler de compétence. Depuis l'approche complexe on aborde la pertinence basée sur des critères approuvés et validés, sans affecter la flexibilité, la créativité et l'innovation.
Contextes	Ce sont les entourages, les environnements, les macro-situations et les zones dans lesquelles l'être humain se développe, comme par exemple, le contexte familiale, le contexte social, le contexte professionnel, le contexte de la recherche, etc.	Les compétences sont mises en action dans un ou plusieurs contextes et cela implique que les gens doivent apprendre à tenir compte des caractéristiques particulières de chaque contexte avec ses significations et variations.

¹⁴ Gestión curricular y ciclos propedéuticos. Dr. Sergio Tobón (2007).

ELEMENT	DEFINITION	IMPLICATION POUR LE CONCEPT DE COMPETENCE
Éthique	C'est vivre sur les bases des valeurs humaines, en prenant la responsabilité de ses actions et en recherchant le bien dans les domaines personnels, sociaux, environnementaux et de l'humanité elle-même.	Dans toute compétence, il doit y avoir un engagement éthique et anthro-poétique, recherchant que la personne, en toute action, est responsable d'elle-même, de la société, de l'environnement et de l'espèce humaine; en prenant comme base les valeurs universelles de justice, de solidarité, protection de l'environnement, de paix, de la tolérance, de respect des différences, etc.

"De quelques façons que vous souhaitez définir les compétences et / ou les qualifications, il est nécessaire d'identifier celles que possède une personne en particulier ou celles qui sont exigées dans l'exercice d'un métier ou une profession donnée. Comment on peut le prévoir, selon la définition du concept retenue, ce sera le moyen de la concrétiser et de la mesurer."¹⁵

Indépendamment de la façon dont les compétences sont interprétées, il est nécessaire d'établir un processus de leur analyse capables d'atteindre à la fois les compétences d'une personne en particulier, ainsi que les compétences qui sont nécessaires pour la bonne exécution d'un travail.¹⁶

Tableau No. 2
COMPARATIF DE MODELES DEFINIS PAR OIT¹⁷

No.	CARACTERISTIQUES	FONCTIONNALISTE	COMPORTEMENTAL	CONSTRUCTIVISTE
1	Concept	Décrit les normes de performances nécessaires pour un individu qui travaille dans une profession ou une fonction spécifique. Il se réfère à la performance ou aux résultats concrets spécifiques et prédéfinies que la personne doit démontrer, tirée d'une analyse des fonctions qui composent le processus de production.	Identifie les capacités des actions individuelles impliquant des performances supérieures. Elle se réfère à la capacité de mettre en œuvre de manière intégrée, les capacités, les connaissances et les attitudes pour faire face et résoudre les problèmes et des situations. L'éducation commence avec l'identification de ce qu'on attend de l'étudiant, c'est à dire d'être capable de faire à la fin du programme.	Il souligne que les compétences sont construites à partir de l'analyse et du processus de solution de problèmes et des dysfonctionnements qui se produisent dans l'organisation. Dans cette perspective, les compétences sont liées à des processus d'organisations (des compétences de la main-d'œuvre émergent des processus d'amélioration). La compétence se construit non seulement à partir de la fonction du marché, mais donne aussi une importance à la personne, à ses objectifs et à ses possibilités.

¹⁵ Cariola L. y Quiroz A.M. (1998) Compétences générales, compétences professionnelles et les programmes. Dans M. Novick et M.A. (Coord.) Compétitivité, réseaux productifs et des compétences de la main-d'œuvre. (Pp. 51-77) Montevideo / OIT / CINTERFOR, P. 65

¹⁶ Identification et analyse des compétences: approche comportementale, constructiviste et fonctionnaliste.

www.losrecursoshumanos.com le 19 Avril, 2009

¹⁷ Elaboré par Arq. Gladys Padilla, spécialiste en formation pour les compétences professionnelles (2013), membre de l'équipe - CERTIFICA- pour la consultation "Étude et l'Enseignement Technique et de la Formation technique professionnelle (EFTP) dans le cadre du projet« Formation aux Carrières en Tourisme durable »de l'Association des États des Caraïbes (AEC).

No.	CARACTERISTIQUES	FONCTIONNALISTE	COMPORTEMENTAL	CONSTRUCTIVISTE
2.	Approche vers...	Qualités et mesures des résultats atteints.	Comportements observables	Transformation et appropriation du Savoir
3.	Définition de compétence	Ensemble d'habiletés et de connaissances qui sont appliquées dans la performance de l'exercice d'une fonction professionnelle à partir des exigences et des normes standard imposées par le marché du travail.	La production de haut rendement est directement liée à de nouvelles formes d'organisation du travail et est principalement basée sur l'idée que l'augmentation de la qualité, de la productivité et de la flexibilité qui peuvent être obtenues grâce à l'utilisation plus efficace de la main-d'œuvre.	La personne compétente est en mesure de résoudre un problème. Cela ne signifie pas que toutes les personnes possédant des compétences à travers un diplôme ou un certificat sont vraiment en mesure de résoudre des problèmes réels dans leurs activités professionnelles.
4.	Type de compétences	Basiques	Personnelles	Sociales
		Génériques	Rationnelles	Transversales
		Spécifiques	Pratiques	Techniques
		Pas d'équivalent	Pas d'équivalent	Méthodologiques
		Pas d'équivalent	Pas d'équivalent	Participatives
5.	Base fondamentale pour le développement de compétences	Considère comme «modèle idéal» la personne qui va effectuer chaque fonction de travail à faire avec la qualité, déterminée par le secteur productif associé.	Prend comme modèle le meilleur dans son domaine.	Prend comme modèle le moins compétent dans son domaine.
6.	Domaines d'application	Ce modèle est utilisé pour développer des compétences pour le secteur de la production (formation professionnelle pour le travail) ou la main-d'œuvre.	Ce modèle est utilisé dans l'enseignement supérieur (techniciens, baccalauréat, maîtrise et doctorat).	Ce modèle est utilisé par l'éducation formelle (matérielle, primaire, secondaire, post-secondaire, technique et professionnelle).
7.	Compétences transversales, génériques, fondamentales ou compétences clés de chaque modèle	Compétences basiques: <ul style="list-style-type: none"> Mathématiques Calcul Communication orale et écrite apprentissage de connaissances Savoir-être Utilisation de la technologie et des outils 	<ul style="list-style-type: none"> Compétences fondamentales²⁶ Lecture et interprétation des textes Utilisation des documents et l'apprentissage continu Rédaction, communication orale et écrite Mathématiques Implication personnelle Capacités de raisonnement résoudre des problèmes prise de décisions penser de façon créative 	Compétences clef ¹⁸ : <ul style="list-style-type: none"> Recollection, analyse et organisation de l'information Communication d'idées et information Design et organisation des activités Travail en équipe Application de principes mathématiques Résolution de problèmes Utilisation de la technologie

¹⁸ Aussi compris que les compétences de base, non seulement pour la participation effective des travailleurs dans des situations nouvelles, mais aussi que les qualités essentielles dans la vie adulte en général.

No.	CARACTERISTIQUES	FONCTIONNALISTE	COMPORTEMENTAL	CONSTRUCTIVISTE
		Compétences génériques ¹⁹ <ul style="list-style-type: none"> ▪ L'intelligence émotionnelle ▪ Résolution de problèmes ▪ Travail d'équipe ▪ La prise de décision ▪ Atteinte des résultats ▪ Orientation vers le changement ▪ Administration des entreprises / ateliers ▪ Planification et organisation d'activités ▪ Le suivi des activités ▪ Budgétisation ▪ Assurance Qualité ▪ Négociation, marketing et ventes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ des utilisations particulières de mémoire ▪ Trouver l'information <ul style="list-style-type: none"> ▪ Visualiser, savoir apprendre et raisonner. ▪ Planifier et organiser les tâches pour soi-même ▪ Travailler avec d'autres personnes pour la réussite d'objectifs communs ▪ Délégation de responsabilités ▪ Auto-supervision ▪ Perfectibilité en continu ▪ Gestion de la qualité totale ▪ Connaissances en informatique 	

III. MODULES DE FORMATION-ENSEIGNEMENT PAR TYPE DE COMPÉTENCE

Les modules de formation-enseignement qui s'intègrent au design des programmes par compétence au travail, sont fondés sur la définition des 3 types de compétences, ceux-ci étant :

¹⁹ Selon l'OIT et CINTERFOR, ce sont celles qui s'appliquent à tous les secteurs et professions. Elles s'appliquent aux programmes selon les 5 niveaux de compétence.

Modules basiques



Formation associée aux compétences de type culturelles et éducatives formelles et informelles

Modules génériques



Formation associée au performance et aux attitudes communes pour des fonctions productives diverses, métiers ou domaines.

Modules spécifiques



Formation associée aux comportements et savoirs techniques, spécifiques au secteur..

A. COMPÉTENCES GÉNÉRIQUES OU TRANSVERSALES

Les compétences génériques déterminées par le modèle fonctionnaliste que devrait avoir chaque employé ou agent sont:

Champ 1: planification et administration des activités.

Champ 2. Qualité au travail.

Zone 3: Le travail d'équipe.

Champ 4: Culture et Service à la clientèle

Champ 5: Utilisation de la technologie

Champ 6: Leadership, Environnement organisationnel et résolution des conflits

Champ 7: productivité et compétitivité.

Champ 8: Innovation et créativité

Champ 9: Intelligence émotionnelle au travail et relations humaines

Zone 10: Environnement

Pour son application, des programmes de formation sont conçus sur 5 niveaux de compétence, afin que les organisations / entreprises puissent former leurs salariés et leurs fonctionnaires de façon complètes dans ces compétences selon le niveau qui leur correspond.

Le processus de gestion des compétences doit définir un catalogue de compétences de l'entreprise et de l'organisation.

Plusieurs études dans le monde entier ont montré que les compétences génériques ou transversales représentent 80% des résultats des salariés des entreprises et les compétences spécifiques ou techniques seulement 20%.

B. ENSEIGNEMENT BASE SUR LES COMPETENCES²⁰

C'est un mouvement éducatif qui a émergé aux États-Unis au début des années 70, sur la base de cinq principes:

1. Tout apprentissage est individuel.
2. L'individu, comme tout système, est guidée par des objectifs à atteindre.
3. Le processus d'apprentissage est plus facile quand l'étudiant sait précisément la performance que l'on attend de lui.
4. La connaissance précise des résultats à atteindre favorise l'apprentissage.
5. Il est plus probable que l'élève fasse ce qu'on attend de lui / elle et ce qu'elle veut de lui-même si on lui donne la responsabilité dans les tâches d'apprentissage.

L'enseignement des compétences, au sein de la notion de l'époque d'approche systémique, a servi à introduire dans l'éducation les concepts de modulation, d'analyse de contenus et des parcours d'apprentissage.

C. NIVEAU ACADEMIQUE VERSUS NIVEAU DE COMPETENCE

Le niveau scolaire est celui relié aux connaissances que l'étudiant acquiert tout au long de son enseignement formel, qui dans la plupart des pays sont de 8 niveaux. Ils sont si souvent confondus avec les niveaux de compétence professionnelle, au niveau international, elles ont été définies par les conseils nationaux de qualifications professionnelles - *National Council for Vocational Qualifications* (NCVQ) - et ils ne sont que de 5 niveaux. Ces deux niveaux ont un certain degré de correspondance, **qui doit être définie comme une partie intégrante du développement des compétences de la main-d'œuvre de professions**, des secteurs productifs ou du pays en général.²¹

Le tableau²² suivant montre la relation du niveau éducatif avec le niveau académique. Il est également important de noter que dans de nombreux pays, le niveau supérieur est divisé jusqu'à 10 niveaux académiques et qu'il existe également le niveau académique 0, pour définir l'éducation infantile qu'en raison de la nouvelle organisation sociale où la mère travaille, elle laisse leurs enfants dans des centres spécialisés (crèches).

NIVEAU EDUCATIF	CYCLES INTERNES	ÂGE SCOLAIRE	OBSERVATIONS	NIVEAU ACADEMIQUE
École Maternelle		4 - 6 ans		1
Enseignement Primaire	Cycle d'éducation fondamentale (3 ans)	7 - 9 ans	Compétences et habiletés basiques	2
	Cycle d'éducation complémentaire (3 ans)	10 – 12 ans		3
Enseignement secondaire	Cycle collège (3 ans)	13 – 15 ans	Éducation avec orientation professionnelle	4

²⁰ Certification des Compétences Professionnelles. Glossaire de Termes Techniques. Projet "Progrès Conceptuel et Méthodologique de la Formation Professionnelle dans le Domaine de la Diversité au sein du travail et de la Certification Professionnelle". Organisation Internationale du Travail –OIT et Secrétariat des Politiques Publiques sur l'Emploi du Ministère du Travail et de l'Emploi –MTE du Brésil.

²¹ Padilla, G. (2015)

²² Tableau élaboré à partir de rapports de l'OEI - UNESCO

	Cycle lycée (2 – 4 ans)	16 – 17 / 16 – 19 ans	Éducation technique et professionnelle avec accès à l'éducation supérieur.	5
Enseignement Supérieur	Carrière Technique Universitaire (3 ans)	19 – 21 ans		6
	Licence (5 ans)	19 – 24 ans		7
	Spécialisation (master et doctorat)	Plus de 24 ans		8

IV. NIVEAUX DES MÉTIERS²³ ET COMPÉTENCES AU TRAVAIL

La Classification Internationale Type des Professions (CITP), qui en 1987 a établi les catégories et les niveaux de postes ou d'emplois, a été mis à jour en Décembre 2007. La CITP-08 est la disposition d'emplois dans une organisation par ordre de rang, d'étendue ou d'importance, regroupés selon le degré d'autorité et de responsabilité qu'ils ont, indépendamment de leur fonction au sein de l'entreprise. Ils sont liés à la structure et aux niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

Un métier est défini comme «un ensemble d'emplois dont les principales tâches et fonctions sont caractérisées par un degré élevé de similitude". Une personne peut être assimilée à une profession à travers l'emploi principal du moment, un deuxième emploi ou un emploi précédemment occupé.

Les emplois sont classés par profession par rapport au type de travail effectué ou à effectuer. Les critères de base sont utilisés pour définir le système des grands groupes, sous-majeurs, mineurs et de l'unité des groupes sont le «niveau de compétence» et «spécialisation des compétences» requis pour effectuer efficacement les tâches et les devoirs des professions.

Dans l'annexe 1 pour documenter la structure de la Classification Internationale Type des Professions, 2008 (CITP-08) est présenté.

A. DÉFINITION DE NIVEAU DE COMPÉTENCE²⁴

Le niveau de compétence se réfère au niveau de la complexité de la fonction, au degré d'autonomie dans l'exécution du travail et à la responsabilité dans une activité. Les niveaux de compétence sont également mentionnés ou liés au niveau de la technologie.

Afin de guider les actions de formation et la gestion des ressources humaines par compétences professionnelles, il a été établi l'existence de cinq niveaux de la compétence dans la région des Caraïbes comme détaillés ci-dessous :

²³ Résolution de la Classification Internationale Type Des Professions (CITP. Organisation Internationale du Travail (2007).

²⁴ NB : noter que seulement le niveau opératif doit se cataloguer comme Qualifié ou Hautement Qualifié ; car même aux universités il est indiqué qu'ils forment de professionnels qualifiés ou hautement qualifiés, les rabaisant au niveau opératif. Pour le niveau « professionnel » le terme personnel à être employé est « Compétent au niveau Directif ou Exécutif »

La Classification internationale type des professions, 2008 (CITP-08) indique que le niveau de compétence se définit en termes de la complexité et de la diversité des tâches et des objectifs à accomplir dans une profession donnée. Le niveau de compétence est mesuré sur le plan opérationnel en considérant un ou plusieurs des éléments suivants:

- La nature du travail accompli dans une profession par rapport aux tâches caractéristiques et les objectifs caractéristiques définis pour chaque niveau de compétences de la CITP-08.
- Le niveau de l'éducation formelle défini conformément à la Classification internationale type de l'éducation (CITE-97) requis pour effectuer efficacement les tâches et les devoirs impliqués avec.
- La quantité de formation informelle pour l'emploi et / ou une expérience précédente dans une profession liée requis pour exécuter efficacement de ces tâches et ces objectifs.

B. SPECIALISATION DES COMPETENCES

Le concept de niveau de compétences s'applique principalement au niveau supérieur (grand groupe) du CUIO.08. Cela signifie que huit (8) des dix (10) principaux groupes de la classification contiennent des professions seulement à l'un des niveaux de compétence. La spécialisation des compétences est considérée du point de vue de quatre notions conceptuelles.

1. Le champ de connaissances nécessaires
2. Les outils et les machines utilisés
3. Les matières sur lesquelles on travaille ou avec lesquelles on travaille
4. Les types de biens et services produits.

Par exemple, le grand groupe 2 de la CIUO-08, les scientifiques et les intellectuels professionnels ne comprend que les professions du plus haut niveau de compétence.

C. CARACTÉRISTIQUES DES NIVEAUX DES COMPÉTENCES²⁵

Niveau 1: niveau élémentaire ou opérationnel. Ce niveau comprend les compétences liées à l'application des connaissances à la performance, dans une gamme d'activités de travail de routine et prévisibles majoritairement, nécessitant essentiellement supervision et contrôle.

Niveau 2: niveau intermédiaire ou technique opérationnel. À ce niveau, on retrouve les compétences liées à l'application des connaissances dans un large éventail d'activités de travail, effectuées dans divers milieux des fonctions assignées. Certaines sont complexes ou de routine et nécessitent une certaine responsabilité et une autonomie individuelles. Habituellement, on a besoin de la collaboration avec d'autres personnes, peut-être de la participation d'un groupe ou d'une équipe de travail.

Niveau 3: niveau avancé, technicien ou cadre moyen. Appartiennent à ce niveau, les compétences liées à l'application des connaissances dans un large éventail d'activités et les procédures de travail, les techniques différentes, complexes ou non courantes. Dans la plupart des cas, elles sont réalisées dans divers contextes ou domaines. Elles requièrent un haut niveau de responsabilité, d'autonomie, d'auto-surveillance et, souvent, des processus de contrôle de qualité dans le domaine dédié ainsi que l'orientation ou la formation d'autres personnes.

²⁵ Adapté par Arq. Gladys Padilla, 2014.

Niveau 4: niveau administratif ou de gestion. Ce niveau comprend les compétences liées à l'application des connaissances dans un large éventail de processus de travail professionnel ou liées à un niveau technique élevé, réalisées dans divers contextes ou domaines administratifs souvent imprévisibles et qui nécessitent un degré considérable de la responsabilité et d'autonomie personnelles. Ce niveau implique souvent la responsabilité pour le travail des autres, la négociation, le contrôle, l'attribution, la gestion des ressources, la conception de nouvelles propositions pour la gestion de l'amélioration continue et la qualité; ainsi que l'organisation et la planification des activités dans les domaines en charge.

Niveau 5: Niveau exécutif ou la Direction Générale. Ce niveau correspond aux compétences liées à l'application d'un large éventail de principes fondamentaux, dans un certain nombre de contextes ou de domaines, avec une fréquence imprévisible. Ce niveau requiert une autonomie personnelle élevée et des responsabilités importantes, le respect du travail des autres, la gestion des ressources et des fonctions, l'analyse, le diagnostic, la planification, l'évaluation et la validation des activités de l'organisation.

D. NORMALISATION DES COMPETENCES²⁶

C'est le processus d'interaction et l'accord entre les différents agents afin d'établir une norme sur les compétences qui sont représentatives d'une profession particulière.

Une fois que les compétences sont identifiées, sa description peut être très utile pour clarifier les transactions entre les différents agents comme les employeurs, les employés et les établissements d'enseignement. Habituellement, lorsqu'on organise les systèmes standardisés, une procédure de normalisation est développée, de sorte que les compétences identifiées et décrites dans une procédure commune, deviennent une norme, une référence valable. Cette procédure a créé et officialisé institutionnellement normalise les compétences et les désigne comme un niveau standard qui a été convenu, qui peut aller du niveau le plus atomisé celui d'une organisation particulière, en passant par un regroupement d'organisation ou un secteur économique, jusqu'à abriter la structure de production et / ou éducative d'un pays ou d'une région.

Par conséquent, Le résultat du processus de normalisation des compétences est une règle ou une norme standard des compétences qui n'est rien d'autre que l'expression écrite et formalisée entre les différentes parties prenantes, des connaissances, des compétences et de la compréhension que l'employé doit mobiliser pour réaliser avec succès une activité de travail. À cet égard, il convient de noter ce qui suit:

- La norme est une norme de comparaison et non une loi obligatoire.
- La norme décrit les compétences qui ont été identifiées dans la phase précédente et est le résultat d'un consensus entre les parties prenantes sur le niveau sur lequel on l'accomplira (secteur, profession, l'organisation, etc.).
- Les règles de compétence permettent de les transférer à d'autres contextes de travail.
- C'est une référence pour les centres de formation pour les employeurs et les travailleurs. Cette procédure permet également aux institutions impliquées de se baser sur une norme, de sorte qu'elles puissent répondre aux besoins du marché du travail.
- Les travailleurs sont conscients de ce qui est attendu d'eux dans leur performance.

En général, une norme technique de compétence de la main-d'œuvre comprend:

- Ce qu'une personne devrait être en mesure de faire;
- La façon dont vous pouvez juger si ce qu'il a fait est bien fait;
- Les conditions dans lesquelles une personne doit démontrer sa compétence;

²⁶ Gestion de Personnes par Compétences de Travail. FIVAS.2002

- Les types de preuve nécessaire et suffisante pour assurer que ce qu'il a fait a été fait de manière cohérente, fondée sur la connaissance réelle

1. NORME²⁷

C'est un document établi par accord ou consensus et approuvé par un organisme reconnu, qui fournit, pour l'usage habituel, des règles, des lignes directrices ou des caractéristiques pour des activités ou leurs résultats, en proposant d'obtenir un rendement normalisé. Les normes doivent expliciter des titres professionnels identifiables par le marché du travail (Normes de compétences).

2. NORMES DE COMPETENCE²⁸

C'est un ensemble standardisé d'éléments de compétences, résultant de la négociation entre les différentes parties impliquées dans la définition fonctionnelle et la réglementation des conditions de travail d'un métier ou d'une profession. Il décrit les connaissances, les compétences et les opérations que l'individu devra être capable de développer et d'appliquer dans les différentes situations de travail. Les règles sont associées à des attributs généraux qui facilitent les performances, des attributs spécifiques pour agir dans des situations possibles et les comportements et les connaissances liées aux tâches. Il existe des règles nationales, régionales, minimales, compréhensibles, uniformes et autorégulées. Les normes nationales sont plus égalitaires et servent à empêcher la séparation et de permettre la transibilité. Les normes minimales permettent une préparation initiale, facilitant la transition de l'école au marché ou à la mobilité des travailleurs.

E. CERTIFICATION DES COMPÉTENCES²⁹

1. CERTIFICATION

La certification est la reconnaissance officielle de savoirs, compétences, aptitudes et les croyances du travailleur, tel que requis par le système productif et défini en termes de normes ou des normes convenues, indépendamment de la façon dont elles ont été acquises.

Ce processus conduit à la déposition écrite de qualification d'une personne à accomplir certains métiers, conformément aux exigences de la norme de certification.

La certification doit être conçue principalement pour reconnaître les compétences de vie individuels et sociaux obtenus par le travailleur tout au long de la vie professionnelle et à documenter et à identifier les compétences requises dans la réalité pratique du travail afin de permettre l'orientation des programmes de formation, préparation à l'emploi, les stratégies de négociation, la définition de la performance de la sécurité et de l'emploi et de l'exercice de la citoyenneté.

Le concept de certification a quelques variantes qui doivent être distingués pour ne pas être mal interprétés. Maintenant, ils peuvent être documentés certifications de natures diverses qui ne peuvent être confondus avec le diplôme universitaire ou une école.

²⁷ Certification des Compétences Professionnelles. Glossaire de Termes Techniques. Projet "Progrès Conceptuel et Méthodologique de la Formation Professionnelle dans le Domaine de la Diversité au sein du travail et de la Certification Professionnelle". Organisation Internationale du Travail –OIT et Secrétariat des Politiques Publiques sur l'Emploi du Ministère du Travail et de l'Emploi –MTE du Brésil.

²⁸ IDEM 25

²⁹ Certification des Compétences Professionnelles. Glossaire de Termes Techniques. Projet "Progrès Conceptuel et Méthodologique de la Formation Professionnelle dans le Domaine de la Diversité au sein du travail et de la Certification Professionnelle". Organisation Internationale du Travail –OIT et Secrétariat des Politiques Publiques sur l'Emploi du Ministère du Travail et de l'Emploi –MTE du Brésil.

La certification peut être considérée de deux manières: dans un sens technique et dans un sens politique et juridique. L'un ne va pas sans l'autre. Sur le plan technique, la certification est un processus d'évaluation qui se termine par l'obtention d'une validation, une légitimité certifiée par l'organisme accrédité autorisé, d'autre part, elle est considérée comme l'aspect déterminant des commandements institutionnelles, juridiques, bureaucratiques et juridiques.

2. CERTIFICATION DES COMPÉTENCES

Procédure permettant de vérifier la conformité de la performance d'une personne à une norme de compétence.

3. CERTIFICATION DES COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES

Certificat délivré par l'organisme agréé, de la compétence des travailleurs dans les connaissances, compétences et aptitudes dans certaines fonctions professionnelles, indépendamment d'avoir ou non terminé un système régulier d'éducation ou qui ont acquis une expérience dans le travail de la pratique. Il est caractérisé comme volontaire, menée par les institutions spécialisées, ou par une société, selon les déclarations reconnues, garantissent l'équité et l'accessibilité, de faciliter la mobilité de la main-d'œuvre par l'élimination des obstacles à l'entrée sur le marché du travail. Il devrait se concentrer sur ce que le travailleur doit savoir.

F. DÉFINITION DES NIVEAUX DES MÉTIERS³⁰

1. NIVEAU OPÉRATIF

Une partie de la pyramide de l'emploi qui comprend les travailleurs directement liés à la fabrication ou des processus d'exploitation et de l'exécution.

2. NIVEAU INTERMÉDIAIRE

Une partie de la pyramide de l'emploi comprenant le groupe de travailleurs qui assure la liaison entre ceux qui dirigent et administrent des organisations privées ou publiques et exploitation ou en cours d'exécution le personnel des entreprises. Dans cette position, ils sont situés les moyens et les contrôles techniques.

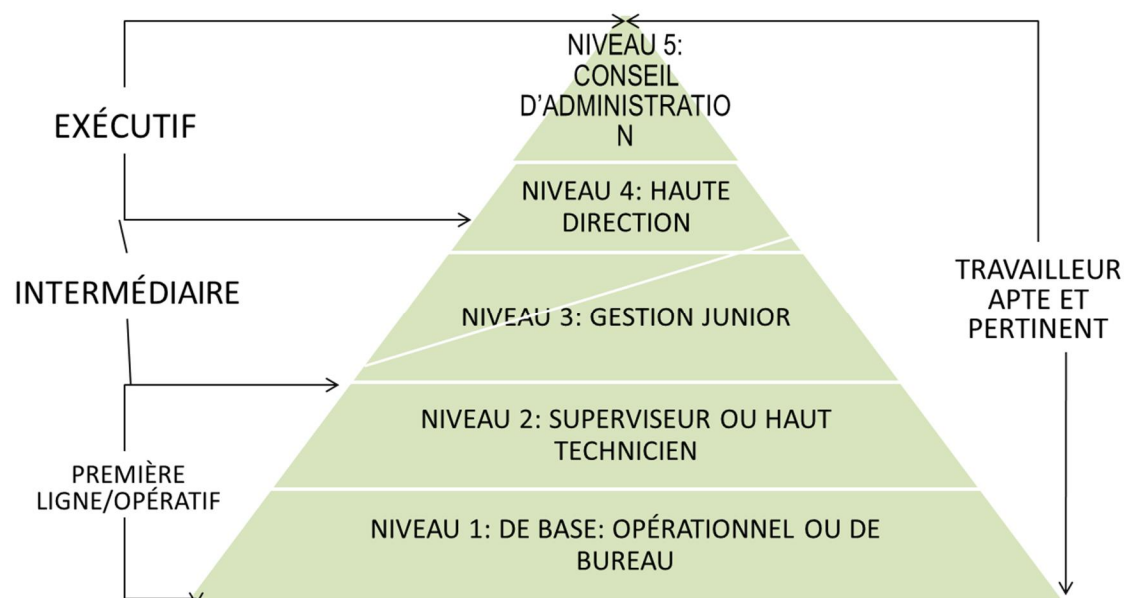
3. NIVEAU EXÉCUTIF

Haut de la pyramide professionnelle comprenant le personnel chargé de gérer et de diriger les activités des entreprises publiques et privées. Dans cette position techniciens et les cadres supérieurs sont situés.

Il existe une relation entre les niveaux de compétence (travail compétences pyramide de cinq niveaux) et les niveaux professionnels (3 niveaux). Le graphique suivant montre la relation entre les niveaux de compétence, les niveaux professionnels.

Le niveau opérationnel est représenté dans les niveaux 1 et 2 niveaux de compétence (travailleur primaire et travailleur intermédiaires ou techniques opérationnel), le niveau intermédiaire est lié au niveau 3 de maîtrise (de l'école technique, la gestion du milieu, ouvrier avancé) et enfin le niveau de l'exécutif est représenté par les niveaux 4 et 5 des niveaux de compétence (niveau 4: administratives et niveau 5: Gestion).

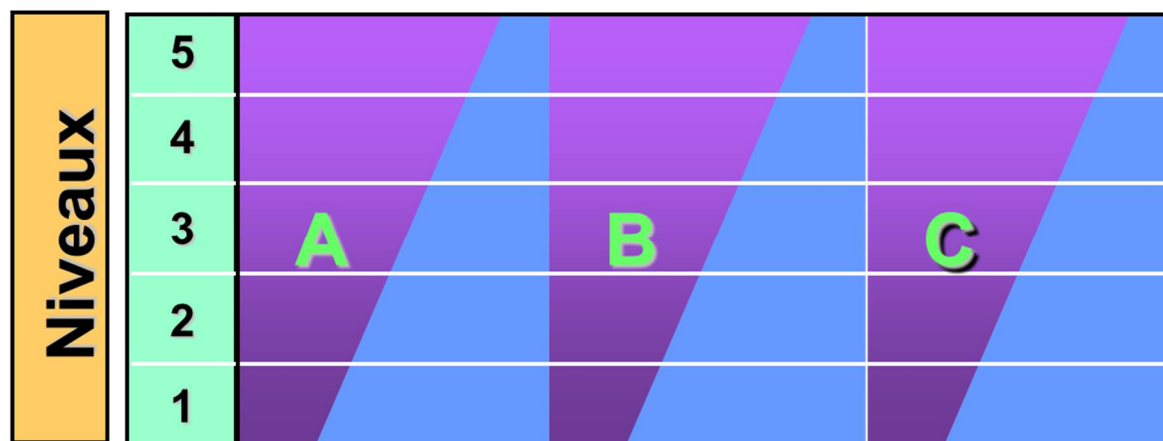
³⁰ Terminologie élémentaire de formation professionnelle, OIT-DINTERFOR 1980.



G. DEGRÉ DE COMPLEXITÉ ET ANATOMIE DES NIVEAUX DE COMPÉTENCE

Le graphique suivant montre le degré de variété des activités à réaliser (A), la complexité de celui-ci (B) et l'autonomie du personnel dans son travail (C) peut se développer en fonction de cette échelle dans les différents niveaux de compétence:

Comme on le voit, plus le niveau, le faible degré de complexité des activités et le degré d'autonomie des personnes qui jouent en eux.



H. PYRAMIDE DE MÉTIERS ET DE COMPÉTENCES VERSUS PYRAMIDE ACADÉMIQUE

Il existe également une corrélation entre les cinq niveaux de compétences et de niveaux scolaires indiqués dans le tableau ci-dessous:

SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT				
NIVEAU	CAPACITACIÓN	ENSEIGNEMENT ET FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELS (EFTP)	ENSEIGNEMENT FORMEL	APTITUDES ET SAVOIRS
1	Cours libres	Programmes de qualification initiaux. Programmes d'enseignement continu.	Enseignement préprofessionnel (secondaire)	Savoirs généralisés
2		Enseignement et Formation Techniques et Professionnels (EFTP)	Lycée	Capacités opératives (personnel opératif)
3		Diplôme, titre ou certification d'EFTP	Grés techniques universitaires	Capacités de supervision (personnel de supervision et commandements intermédiaires)
4	Cours libres		LMD	Qualifications professionnelles (personnel de commandements intermédiaires et/ou de gestion)
5			Masters (spécialisation), doctorats	Qualifications professionnelles et de spécialiste (gestion de haut niveau / propriétaires)

V. PROPOSITION DE CADRE RÉGIONAL DE COMPÉTENCES DU TRAVAIL POUR L'ENSEIGNEMENT ET FORMATION TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES DE LA GRANDE CARAÏBE

A. CONCEPT DU CADRE DE L'EFTP

Instrument pour le développement et la classification des qualifications (sectorielles, nationales ou régionales) selon un ensemble de critères (descripteurs) applicable à des niveaux d'apprentissage désiré.

La clé de la mise en œuvre réussie d'un EFTP de cadre régional est la compréhension mutuelle entre les pays membres.

La loi-cadre de l'EFTP régionale opère comme un instrument:

- pour promouvoir et surveiller l'amélioration des systèmes d'éducation et de formation;
- de référence aux pouvoirs du secteur;
- d'auto-évaluation.

Dans les cadres de l'EFTP régionales qui sont actuellement en cours d'exécution à travers le monde, nous pouvons citer:

- Le cadre professionnel Caraïbes (CVF - Cadre professionnelle Caraïbes)

- Le cadre directeur de l'assurance qualité de l'enseignement et de formation en Europe (EQARF - Cadre de référence Assurance Qualité européen pour l'éducation et la formation professionnelle)
- Registre des qualifications et les normes du Pacifique: les normes d'assurance qualité (Pacifique enregistrer des qualifications et normes: normes d'assurance qualité)
- cadre du Sommet d'assurance qualité pour l'éducation et la formation professionnelle de l'Asie orientale (Sommet Asie de l'Est EFP Qualité Assurance Framework)
- National Institutes Professional Network (IFP) Formation de l'Amérique centrale, le Panama et la République dominicaine - la formation du projet, l'orientation et le placement de l'OIT (FEUILLE / OIT).

B. EFTP DURABLE (ÉCO-RESPONSABILISATION DE L'EFTP)

L'augmentation globale de l'ordre du jour de développement vert suggère qu'il y a une nécessité d'orienter l'EFTP à promouvoir la croissance et le développement sur la base de faibles émissions de carbone et la résilience au changement climatique. Dans le contexte de la Décennie des Nations Unies pour l'éducation pour le développement durable (DEDD 2005 -2014), l'EFTP vert constitue la base d'une économie, la société et l'environnement vert, et est donc une priorité essentielle.

Le développement technologique et sociale et l'inquiétude croissante concernant le changement climatique, la dégradation environnementale et la rareté des ressources changé la nature du travail et exigent EFTP compétences et les connaissances conférer à rendre la société viable et durable économie.³¹

Cela nécessite la promotion d'une vue méthodologique et systématique des nouveaux emplois et des exigences de qualifications et institutions de soutien de l'EFTP à développer leur capacité, l'adaptation à ces tendances. EFTP joue un rôle important non seulement dans le développement du capital humain et social; mais aussi dans la promotion de la connaissance et de l'expérience nécessaire pour construire une société et une économie plus écologique et respectueuse du multiculturalisme.

La transition vers des économies et des sociétés durables exige des promoteurs politiques, les employeurs, les travailleurs, les acteurs dans les ressources sociales et naturelles, et donc, les établissements d'enseignement et de formation technique et professionnelle peuvent prendre des décisions appropriées. Cela est non seulement les cadres politiques et réglementaires nécessaires au travail des compétences afin qu'ils puissent soutenir cette transition, mais aussi qu'ils peuvent anticiper et répondre à de nouvelles responsabilités dans cette nouvelle économie.

EFTP doit préparer ses étudiants à être responsables et mieux informés sur les tendances de la production et de nouvelles habitudes de consommation; et pour être en mesure d'agir avec compétence et créativité en tant que promoteurs de la durabilité dans leur emploi et dans la société.

L'OIT a élaboré un certain nombre d'études et de publications qui soutiennent le développement du travail décent et cette approche comprend:

- Skills for Green Jobs: A Global View (Aptitudes pour les Travaux Verts: Une Vision Globale).
- Skills and Occupational Needs in Renewable Energy (Aptitudes et Besoins Professionnels en Énergie Renouvelable)
- Skills and Occupational Needs in Green Building (Aptitudes et Besoins Professionnels en Construction Verte).

³¹ UNESCO-UNEVOC. Promouvoir l'apprentissage pour le monde du travail. <http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=UNEVOC+-+EFTP+sostenible+&lang=sp>

- Comparative Analysis of Methods of Identification of Skills Needs on the Labour Market in Transition to the Low Carbon Economy (Analyse Comparative des Méthodes d'Identification des Besoins d'Aptitudes dans le Marché du Travail en Transition à une Économie de Bas Carbone).
- Policy brief "Greening the Global Economy: The Skills Challenge" and several research briefs (Résumé de la Politique « Rendre Verte l'Économie Globale : Le Défi des Aptitudes » et nombreux résumés d'investigation).

En outre, l'EFTP UNESCO Centre International (www.unevoc.unesco.org) appuie les pays membres de l'Organisation des Nations Unies par l'intermédiaire du réseau de plus de 280 centres UNEVOC du monde entier à intégrer ces nouvelles compétences dans leurs cadres concours national nationale.

C. ANALYSE DE LA PROBLÉMATIQUE GÉNÉRALISÉE DE L'ENSEIGNEMENT ET FORMATION DU SECTEUR DU TOURISME DE LA RÉGION DE LA GRANDE CARAÏBE

Il est clair que les systèmes actuels de l'éducation - la formation professionnelle pour le développement des compétences de la main-d'œuvre, à l'échelle mondiale, (formel ou informel) ont été menées et ont commencé avec des efforts isolés, et sont actuellement mises en œuvre lentement et dans la plupart des cas sans financement, ce qui influe sur le manque de réalisation des objectifs et des résultats de l'impact réel non seulement pour le tourisme mais pour tout secteur productif, qui est analysé.

Le rapport final de cette analyse de la consultation des défis, des besoins et priorités identifiés est faite; par conséquent, les principaux aspects essentiels à être améliorés afin d'obtenir un impact réel que doivent avoir ces systèmes dans les secteurs productifs et la compétitivité des pays sont les suivants:

- a) Le manque de systèmes complets de gestion de la concurrence du travail efficace pour le secteur du tourisme;
- b) Le manque de planification stratégique proposé et défini de manière participative avec tous les acteurs de l'EFTP dans le secteur du tourisme, afin de faciliter la réalisation d'une mission et une vision à la fois des secteurs publics et privés liées au tourisme commun;
- c) Le manque de systématisation du processus de normalisation, la facilitation de l'éducation et de la formation professionnelle et technique, l'évaluation des compétences et de la certification de la même, avec un accent sur la formation.
- d) L'absence de normes définies pour la sélection, la formation et la mise à jour continue des enseignants, des enseignants, des tuteurs et des professeurs, visant à l'éducation formelle et non formelle. Comme les évaluateurs, les certificateurs et auditeurs à assurer que le système de gestion de la qualité, dans un processus d'amélioration continue.
- e) Le manque d'investissement, la méthodologie et la technologie pour la bonne conception, la normalisation et la compilation de matériel pédagogique et des programmes de formation technique, d'évaluation et de certification, le développement des compétences de la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme.
- f) La conscience sociale et d'affaires faible »sur les avantages de l'éducation-formation technique et professionnelle (EFTP), qu'il soit formel ou informel, pour atteindre le développement des ressources humaines et donc la compétitivité des entreprises, la compétitivité secteur du tourisme et les pays eux-mêmes.

D. MODÈLE INTÉGRAL PROPOSÉ POUR L'IMPLÉMENTATION DE CARRIÈRES DE FORMATION TECHNIQUE ET PROFESSIONNELLE (CL-EFTP) DANS LE SECTEUR TOURISTIQUE DE LA GRANDE CARAÏBE

D'autre part, le développement conceptuel et organisationnel et de la mise en œuvre d'une proposition globale pour l'enseignement technique et la formation professionnelle (EFTP) basée sur les compétences de la main-d'œuvre du cadre du secteur du tourisme de la Grande Caraïbe est présenté, en tenant compte de l'analyse des questions relevées ci-dessus, une proposition qui comprend:

- a) Cadre organisationnel
- b) Rôle des acteurs
- c) organisationnelle proposée
- d) Les étapes de la concurrence du modèle de gestion de la main-d'œuvre
- e) L'interaction des composants et des systèmes de mise en œuvre
- f) Phases de mise en œuvre
- g) les mesures à prendre et le calendrier

1. CADRE ORGANISATIONNEL

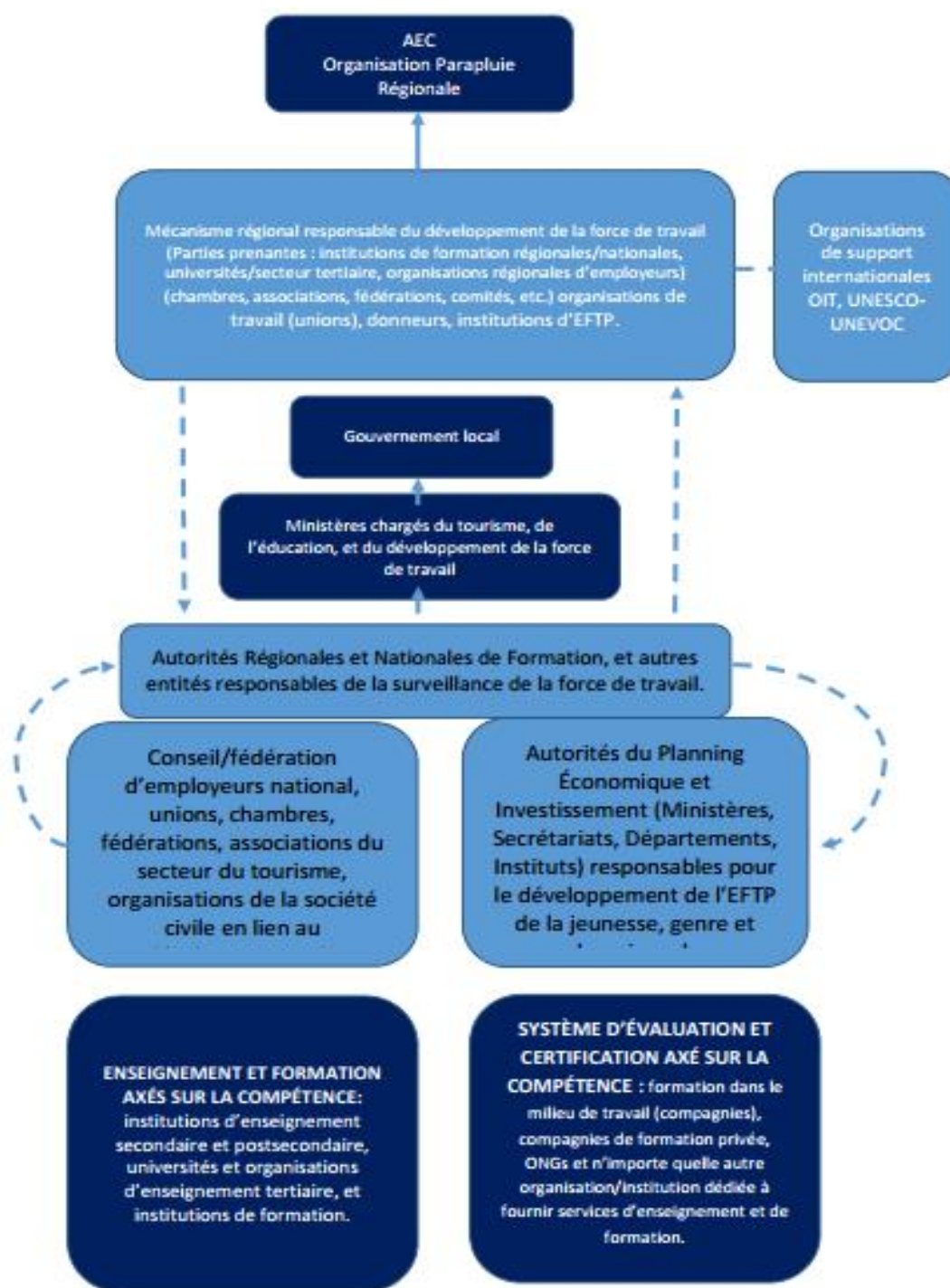
Dans le cadre du cadre organisationnel, il est proposé d'intégrer un conseil d'administration, de gestion, de contrôle et de consultation pour la mise en œuvre et le modèle **de déploiement de la gestion intégrée des compétences professionnelles dans le secteur du tourisme de la Grande Caraïbe**, au niveau local, où impliquant différents acteurs: représentants du gouvernement, des organisations du tourisme d'affaires, des institutions et des individus indépendants des pays membres qui sont ciblées et liées à l'éducation-formation, l'évaluation et la certification par secteur compétences touristique; soutenu par des experts d'organisations internationales, afin de trouver un terrain d'entente pour résoudre le problème, posé l'amélioration des résultats et donc la qualité des services fournis dans les différentes destinations touristiques.

Il est proposée à l'AEC, pour faciliter la mise en place du conseil suggéré que, à son tour, elle propose le profil idéal dans l'objectif que chaque pays fixe et choisit des membres pour la configuration de ce conseil afin de s'établir. Ce conseil va délimiter préalablement la vision, la mission, les politiques, les objectifs stratégiques à sa portée, ainsi que les indicateurs de gestion et les rôles à jouer par chacun des membres et des parties prenantes du modèle.

2. ACTEURS DU MODÈLE

Afin de mettre en œuvre un véritable système national ou sectoriel compétences professionnelles est nécessaire d'impliquer toute la société, à savoir, le gouvernement, les travailleurs, les communautés (de la société civile), des entrepreneurs, des institutions et des experts indépendants dans l'art, le tout concentré et connexes à l'éducation et la formation professionnelle pour le secteur du tourisme.

Étant donné que chaque acteur a un rôle différent dans un système de compétence professionnelle nationale, régionale ou sectorielle alors le rôle que chaque groupe de parties prenantes est prévue dans le Système régional de compétences de la main des Caraïbes secteur du tourisme se pose devrait jouer.



3. RÔLE DES ACTEURS DU MODÈLE

Il est important de noter que chacune de ces parties prenantes concernées () devrait jouer un rôle spécifique dans un système de compétences de la main-d'œuvre, et devrait remplir ce rôle uniquement, dans la limite de l'action des autres. En outre, chaque partie prenante est appelée à jouer efficacement son travail, efficacement et efficacement,

sans avoir à traverser le rôle des autres, afin d'éviter les vides pour le système et d'autre part d'éviter la duplication des efforts et des actions faisant usage efficace des temps et de ressources.

A) LE RÔLE DE L'ASSOCIATION D'ÉTATS DES CARAÏBES

La fonction de l'AEC serait de coordonner l'initiative qu'emmènerait à façonner, conformer, planifier, gérer et contrôler le Système de la **Gestion Intégrale de la Compétence au Travail dans le Secteur du Tourisme de la Grande Caraïbe**, en coordonnant la présentation précédant la planification stratégique, qui assure le succès du même.

Le rôle de l'AEC serait également axé sur la conception, la création et la mise en œuvre d'un réseau virtuel de consultation et de normalisation de CL, qui contribue à la continuité, la mise en œuvre et le déploiement du système et de ses composants.

B) LE RÔLE DES AUTORITÉS NATIONALES DE TOURISME – ANT

Dans l'approche du modèle, la fonction de chaque autorité nationale du tourisme (NTA) des pays membres du **Système de gestion des compétences de travail pour le secteur du tourisme -SGCLTGC des Caraïbes**, serait d'assurer la coordination entre les différents les acteurs gouvernementaux (ministères, secrétariats et des instituts de travail, l'éducation, le développement et d'autres sujets connexes) Tourisme secteur social et d'affaires de chaque pays, de formaliser et de faciliter la mise en œuvre des politiques et de l'infrastructure organisationnelle nécessaire pour la normalisation, la formation, l'évaluation et la certification de la concurrence de la main-d'œuvre dans le secteur du tourisme, comme essentielle à la réalisation des objectifs et les résultats fixés par le Conseil, qui coordonnerait formés à partir de la contribution de l'AEC.

C) LE RÔLE DES EMPLOYEURS ET COLLABORATEURS DU SECTEUR DU TOURISME

Cela dépendra des employeurs, des employés et des syndicats ou des employés du secteur touristique, la participation active à la définition, la révision et la mise en œuvre de la normalisation, la normalisation, l'évaluation, la formation et la certification au sein de leurs entreprises à la suite de SGCLTGC.

Afin que les compétences correspondent aux besoins du marché du travail, la participation de la gestion des talents humains dans le secteur du tourisme secteur productif de chacun des pays membres sera un facteur important, comme des agents de changement.

D) LE RÔLE DU SECTEUR DE L'ENSEIGNEMENT DES PAYS MEMBRES

Il sera rôle fondamental dans le secteur de l'éducation, y compris les différents niveaux académiques de chaque pays membre: pré-primaire, primaire, de base, professionnelle, formation technique et professionnelle ainsi que des institutions ou des sociétés de formation agréés ou officiellement reconnue, les organisations et les entreprises et la certification des enseignants, des formateurs, des évaluateurs et des vérificateurs; participation active à soutenir le dialogue et la sensibilisation des partenaires sociaux, pour la mise en œuvre efficace et efficiente des SGCLTGC.

Sa fonction de base est que le contenu des normes de compétence dans la définition des programmes et / ou programmes de différents niveaux universitaires, son champ d'application, équivalents aux niveaux de compétence définis pour le secteur, et forgeage la mise en œuvre du processus de qualité méthodologique pour atteindre les résultats escomptés.

L'application des normes, la formation, l'évaluation et la certification des compétences de la main-d'œuvre pour tous les enseignants, les formateurs, les évaluateurs et les certificateurs du secteur du tourisme de chaque pays membre, fera une différence pour le changement.

E) LE RÔLE DES ACTEURS SOCIAUX

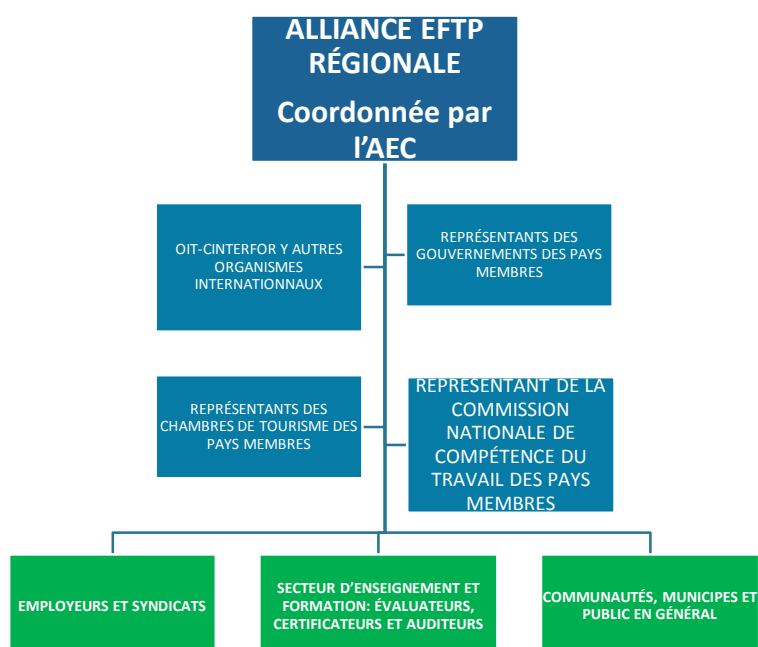
Enfin vous devez créer les incitations et des garanties pour l'ensemble de la société des pays membres: les communautés, les municipalités et le grand public peut participer à la SGCLTGC. Il est important d'obtenir la rétroaction des utilisateurs et du grand public afin de trouver un terrain d'entente pour résoudre les problèmes nationaux et régionaux, pose l'amélioration des résultats et donc la qualité des services fournis dans les différentes destinations touristiques dans la Grande Caraïbe.

Entièrement il a prouvé que la concurrence des ressources humaines est l'élément primordial dans la qualité des produits et des services et du tourisme qui est essentiel, ce qui est la raison pour laquelle ce système proposé est destiné à être la clé du succès pour le développement le personnel des citoyens engagés et de vivre dans le secteur ainsi que pour la réussite des entreprises et la compétitivité des pays. Par conséquent, les gouvernements doivent non seulement connaître et de comprendre cela, mais le grand public à participer activement.

4. ORGANIGRAMME: COORDINATION DU CADRE RÉGIONAL PROPOSÉ

Une structure de 3 niveaux est proposée:

NIVEL	INTEGRANTES	FUNCIONES
1: Haute Direction	Direction de Tourisme Durable de l'AEC Autorités Nationales de Tourisme de chacun des pays membres de l'AEC.	Établir les directrices sur lesquels fonctionnera le Système de Gestion pour la Compétence au Travail dans le Secteur du Tourisme de la Grande Caraïbe.
2: Comités Consultatifs	Conseillers internationaux et régionaux : OIT/CINTERFOR, UNESCO-UNEVOC, CANTA Conseillers Nationaux : représentants de chambres et associations de tourisme, représentants de la commission nationale de compétences du travail, ministères/secrétariats/instituts de travail, éducation, économie et développement.	Le rôle des comités consultatifs est de soutenir, assister, aider, orienter et/ou donner conseil à la Haute Direction et aux exécutés des pays membres pour la réalisation des objectifs, buts et résultats fondamentaux du Système de Gestion par Compétences du Travail du Secteur Touristique de la Grande Caraïbe.
3: Comité National de Compétences au Travail du Secteur Touristique	Employeurs et syndicats Secteur de l'enseignement et formation : évaluateurs, certificateurs et auditeurs Communautés, municipales et public en général	Coordonner le travail des membres du comité dans chacun de ses pays, en cherchant l'implémentation d'activités contribuant à la réalisation des buts et objectifs proposés.



5. ÉTAPES DU MODÈLE PROPOSÉ

Formation à la gestion et à l'éducation par les compétences, il est recommandé d'être exécuté en quatre (4) phases, qui sont le résultat des dispositions du système de gestion de la planification stratégique pour les compétences du Travail (SGPCL) à mettre en œuvre. Le tableau suivant les décrit:



A) SYSTÈME DE NORMALISATION

Ce système comprend l'identification des domaines et sous-domaines, les fonctions de l'industrie touristique, la définition des compétences de base, génériques et spécifiques à 5 niveaux, le développement du catalogue de compétences dans le secteur du tourisme, et le développement de normes techniques et profils de compétences du secteur du tourisme, les compétences et les compétences nécessaires.

Elle implique la définition de normes de compétences professionnelles et de profils de qualifications pour les formateurs, les éducateurs, les enseignants, les assesseurs, certificateurs et auditeurs des différents systèmes modèles. Une partie de l'analyse et de collecte d'informations dans chacun des pays membres pour approbation et la création de bases de données.

B) SYSTÈME DE FORMATION PAR COMPÉTENCE AU TRAVAIL :

Ce système comprend la définition de la formation, des stratégies, des politiques, de la méthodologie, de la technologie et de formation de la conception même des programmes spécifiques au système d'éducation, par

domaines et sous-domaines du secteur, sur la base de normes techniques, des catalogues et des profils de compétences professionnelles précédemment définis.

Il consiste à définir la méthodologie, technologie de l'information et de la communication (TIC) et des stratégies d'éducation et de formation, pour aider à assurer la qualité, la normalisation et la diffusion de programmes de formation-éducation dans le secteur du tourisme. Pour qui la création d'un réseau virtuel d'utilisation régionale visant à faciliter l'homogénéisation et / ou de l'approbation de la gestion du processus de normalisation, la formation, l'évaluation et la certification des compétences de la main-d'œuvre par e-apprentissage (e-learning) avec les avantages de la réduction des coûts, une plus grande couverture pour les membres et de la normalisation du contenu, de la coopération et de faibles coûts de production moyens andragogiques-pédagogiques et didactiques pour le développement des compétences dans les différents niveaux définis.

Grâce à cette composante du potentiel de chaque pays membre, dans la formation et les infrastructures, afin d'améliorer les connaissances et l'expertise des autres pays échanges seraient définis. Vous développez cette façon, la spécialisation par chaque pays membre, qui sera offert à d'autres pays dans les différents modes: virtuel, visage, blende Learning ou blended; en fonction de la complexité et des besoins des spécialités. Il comprend également une analyse et la compilation d'informations dans chacun des pays membres pour approbation et la création de bases de données et la définition des potentiels de la formation.

C) **SYSTÈME D'ÉVALUATION PAR COMPÉTENCE AU TRAVAIL :**

Ce système comprend la définition des systèmes d'évaluation, les stratégies, les politiques, la méthodologie, la technologie et les outils d'évaluation pour déterminer les compétences professionnelles des candidats, selon des normes techniques, des profils et des catalogues de compétence définis par le système standard. Implique également l'évaluation du système d'enseignants, de formateurs, évaluateurs, des chars, des certificateurs et auditeurs de gestion des compétences sectorielles Tourisme des Caraïbes, et l'évaluation de l'ensemble du système de gestion dans un processus d'amélioration continue vers la réalisation de la qualité des services fournis dans les différentes destinations touristiques dans la Grande Caraïbe.

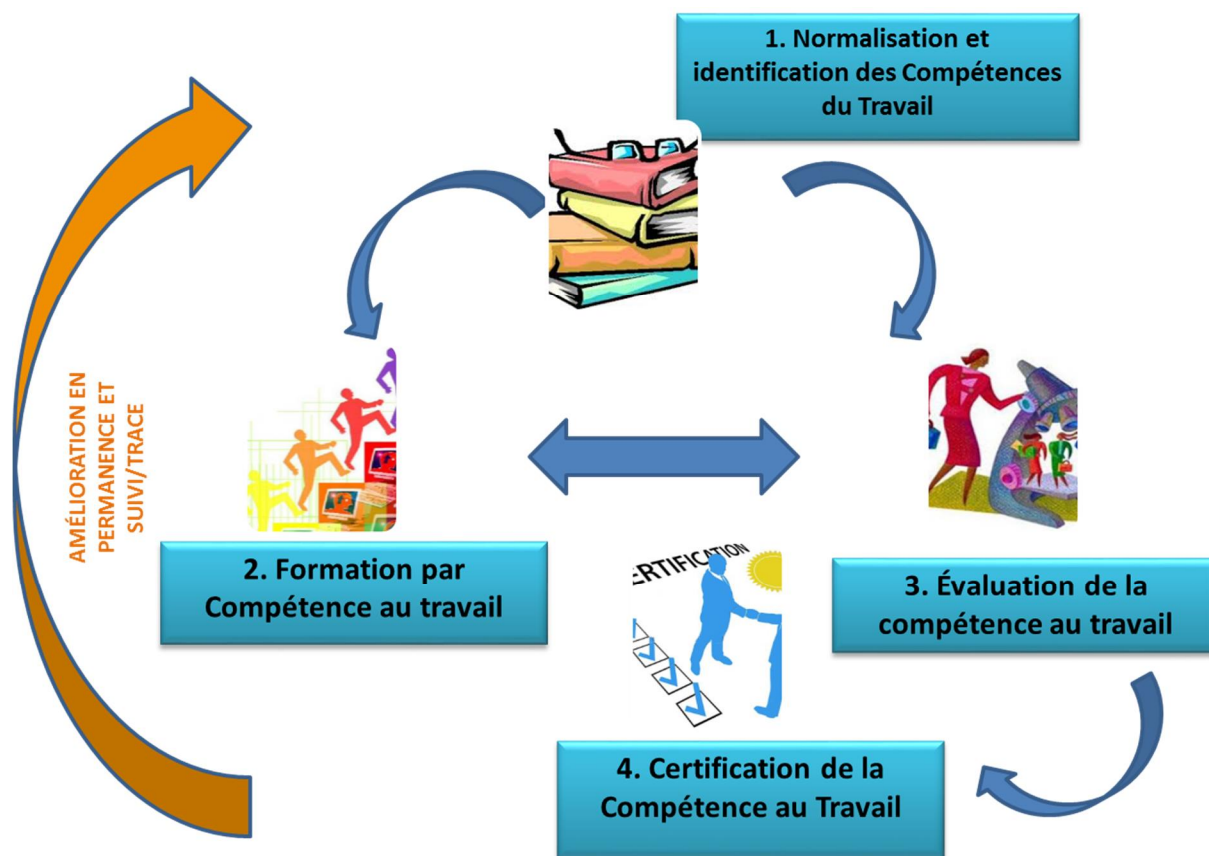
D) **SYSTÈME DE CERTIFICATION PAR COMPÉTENCE AU TRAVAIL :**

Ce système comprend la définition du système de certification du modèle, des stratégies, des politiques, de la méthodologie, de la technologie et de certification des outils proposés pour accréditer la compétence du travail des candidats, selon les normes techniques et profils catalogues de concurrence définies.

La composante de certification liée à l'ouverture des frontières et à la normalisation de la qualité de service peut faire place à la mise en œuvre effective du processus de la mobilité de la main-d'œuvre, ce qui aiderait tous les pays membres d'avoir un personnel compétent pour couvrir leur certificat besoins, promouvoir le développement personnel des candidats, des entreprises où ils travaillent et donc la compétitivité des pays, dans le tourisme et l'hospitalité.

6. INTERRELATION DES SYSTÈMES DE L'ENSEIGNEMENT ET FORMATION PAR COMPÉTENCE AU TRAVAIL

Système SGPCLTGC du Système de normalisation (approbation et la création de règles / normes). Il est la base pour les trois systèmes, le modèle proposé. De cela peut être fait dans la formation axée sur les compétences au travail des systèmes éducatifs parallèles (partie II système) et le système du candidat au travail d'évaluation des compétences (System III SGPCLTGC). Ce troisième système comprend également l'évaluation et la certification des formateurs de formateurs, des centres d'éducation et de formation, et le programme de formation lui-même ainsi que les certificats de vulgarisation et d'enregistrement.



Grâce au système de formation, les participants ou les étudiants à développer la concurrence de la main-d'œuvre d'une fonction ou une qualification reconnue dans les écarts de taille et / ou candidats identifiés dans le processus d'évaluation sont remplis. Le système de formation exige l'évaluation de la formation au cours de la formation des participants, afin de mesurer, si vous le pouvez, l'étendue, sous réserve de la formation. Ce système comprend aussi les formateurs de formation-éducation, les enseignants, les professeurs, les évaluateurs et les auditeurs de certification du système de gestion des compétences, en utilisant la PAV.

Le système d'évaluation est alors faite de la composante de la formation, à travers lequel vous pouvez définir que le candidat est compétent ou pas encore compétente dans une ou plusieurs fonctions, de sorte qu'il peut être envoyé aux nouveaux processus de formation après qui doit réévaluation.

Le dernier volet du processus est le système de certification, et que grâce à cela est de certifier que le candidat possède les compétences nécessaires, selon une norme technique de la compétence de la main-d'œuvre. Grâce à ce système, on peut certifier des individus, des entreprises ou des entités exerçant une activité spécifique dans le modèle proposé, comme les entrepreneurs ou les comités de normalisation, la formation en entreprise, l'évaluation et la certification des compétences de la main-d'œuvre, ce qui assurera la qualité et l'amélioration continue des services fournis par toutes les parties concernées, afin de mieux servir le secteur du tourisme dans la Grande Caraïbe.

7. PHASES DE L'IMPLEMENTATION

Le modèle proposé comporte trois phases de mise en œuvre:

A) PHASE I: PLANIFICATION DU SYSTÈME

Basé sur l'analyse des informations dans chaque pays, qui fixe le point de départ, c'est à ce stade qu'on se décide de l'endroit où on veut se diriger, en fixant des objectifs et des buts pour le système. Il vous permet de discuter et de planifier les activités à réaliser et à fixer les bases pour le développement du système de gestion pour le secteur du tourisme des compétences professionnelles des Caraïbes. Il a les activités stratégiques suivantes, qui nécessiteront des plans d'action spécifiques pour chacun d'eux:

- Formation de la compétence de l'organisme de réglementation régionale pour le secteur du tourisme (composé d'un coordinateur AEC et de facilitateur des efforts et des représentants des pays membres).
- système stratégique de gestion des compétences de planification pour le tourisme: définition de la mission, la vision, les objectifs stratégiques, des objectifs, des indicateurs, des stratégies, des activités, des programmes et des projets.
- Conception et mise en œuvre de la plate-forme pour la compétence de système de gestion de réseau virtuel pour le secteur du tourisme.
- Analyse et collecte de données existant pour la mise en œuvre de la plate-forme.
- Conception de contenus et de formats pour la future définition de normes de plans de compétences et de formation pour les comités de normalisation, comités techniques, les administrateurs et les tuteurs du réseau virtuel.
- sensibilisation et la promotion SGPCLCG dans les secteurs concernés dans les pays de la région.

B) PHASE II: DÉVELOPPEMENT DES 4 SYSTÈMES DE GESTION DU SGPCLCG

C'est la phase où l'on va développer et enregistrer les 4 systèmes définis pour en avoir une meilleure vue et en connaître leur interaction avec tous les acteurs. L'examen de la mise en œuvre devrait être continu afin de faire les ajustements, adaptations et modifications nécessaires. Défini pour avoir une meilleure vue d'entre eux et de connaître leur interaction avec tous les systèmes d'acteurs. L'examen de la mise en œuvre devrait être continué à faire les ajustements, adaptations et modifications nécessaires.

A ce stade, les politiques, les objectifs, les buts, les stratégies nécessaires à la conceptualisation et la conception ainsi que la documentation nécessaire pour la mise en œuvre de chaque système sont également développés; d'autres procédures et les installations associées à appliquer sont définis. Chaque système doit avoir des contrôles et des indicateurs de performance pour des performances optimales et de mesurer ses résultats, sur les principes de l'amélioration continue. Les activités spécifiques proposées sont:

☐ Définition de la méthodologie, base philosophique du modèle et de base conceptuelle pour la mise en œuvre des quatre (4) composantes du modèle proposé.

- Formation du système des comités de normalisation de normalisation et de formation et des comités techniques des pays membres, en utilisant le réseau virtuel et la plate-forme d'apprentissage virtuel (PVA).
- Formation du système éducation-formation des pays membres et de la formation-éducation des formateurs, des enseignants, des professeurs, des évaluateurs et des auditeurs de certification du système de gestion des compétences utilisant la gestion de réseau virtuel et plateforme e-learning.
- Composition du système d'évaluation et des compétences d'évaluation des formateurs, des enseignants, des professeurs, des mentors, des évaluateurs et des auditeurs de certification du système de gestion des compétences utilisant la gestion de réseau virtuel et plateforme e-learning.

- Formation du système de certification des compétences et la certification des formateurs, des enseignants, des professeurs, des mentors, des évaluateurs et des auditeurs de certification du système de gestion des compétences utilisant la gestion de réseau virtuel et plateforme e-learning.

C) PHASE III: PLANS PILOTE ET ÉVALUATION DES RÉSULTATS

Une fois créé, Le système, développé et structuré, vient l'étape de la mise en œuvre, qui est réalisée par des projets pilotes, où l'on commence à mettre en marche l'ensemble du système et à utiliser les outils développés.

Cela nous permet de faire une révision générale de la façon dont la mise en œuvre se réalise travaille et comment chacun des systèmes fonctionne. Cela sert à identifier les défaillances et à proposer des actions correctives dans le cas. Il est également important de renforcer les activités qui ont un impact positif. Les activités spécifiques proposées sont:

- Mise en œuvre du système de gestion dans les pays membres en fonction des besoins et des potentialités identifiées.
- Les résultats d'évaluation: la méthodologie, les enseignants, les participants, les matériaux et les programmes de formation, réseau virtuel et de la documentation.
- Les processus d'audit et des acteurs pour la mise en œuvre du système d'amélioration continue,
- Mise en œuvre du processus de gestion de la qualité et l'amélioration continue.
- Programme de mise en œuvre d'unité de formation Learning Design virtuel (e-learning), pour les gestionnaires, formateurs, consultants, auditeurs, certification qui font partie du système, de collaborer et de participer.

8. CHRONOGRAMME ET ACTIONS À RÉALISER

No.	DESCRIPTION	2015	2016	2017
PHASE I: PLANIFICATION DU SYSTÈME				
1.	Constitution de l'Alliance Régionale de Compétences du Travail pour le Secteur Touristique de la Grande Caraïbe.	juil-déc		
2.	Planification stratégique du Système de Gestion des Compétences du Secteur du Tourisme de la Grande Caraïbe.	juil 2015 – juin 2016		
3.	Définition des bases de concepts et du modèle à implémenter pour la Gestion par Compétence au Travail, dans le Secteur Tourisme, dans la Grande Caraïbe.	oct-déc		
4.	Design et implémentation du Réseau Virtuel du Système de Gestion Par Compétences pour le Secteur Tourisme. Réseau qui concerne : l'administration, normalisation, formation, évaluation, certification et audit des Compétences du Secteur Tourisme de la Grande Caraïbe.	juil 2015 – juin 2016		
5.	Design et implémentation de programmes de formation e-learning par Comités de Normalisation, Comités Techniques et Tuteurs des pays membres.	juil-déc		
6.	Analyse et recollection de données et documentation existante au sein des pays membres, des 4 composants du modèle proposé ; pour l'implémentation de la plateforme du Réseau Virtuel.	juil 2015 – juin 2016		
7.	Définition de potentiels et priorités des pays membres.	août		
8.	Design de normes de compétence et plans de formation pour des comités de normalisation, comités techniques, administrateurs, enseignants et tuteurs du réseau virtuel, pour le secteur tourisme.	oct-déc		

No.	DESCRIPTION	2015	2016	2017
PHASE II: DÉVELOPPEMENT DES 4 SYSTÈMES DE GESTION DU SPGCLGC				
9.	Définition de la méthodologie et bases de concepts pour l'application des quatre composants du modèle proposé.	juin-déc		
10.	Développement du système de normalisation et formation de comités de normalisation, et comités techniques des pays de la Grande Caraïbe, en utilisant la PAV		jan-mars	
11.	Développement du système d'enseignement et formation par compétences des pays de la Grande Caraïbe et formation-enseignement de formateurs, professeurs, enseignants, examinateurs, certificateurs et auditeurs du système de gestion par compétences, en utilisant la PAV.		avr-juin	
12.	Développement du système d'évaluation de compétences et évaluation de formateurs, enseignants, professeurs, tuteurs, examinateurs, certificateurs et auditeurs du SPGCTGC, en utilisant la PAV.		juil-sept	
13.	Développement du système de certification de compétences et certification de formateurs, enseignants, professeurs, tuteurs, évaluateurs, certificateurs et auditeurs, en utilisant la PAV.		oct-déc	
14.	Développement du système d'audit et gestion d'amélioration continue.			jan-déc
FASE III: PLANS PILOTE ET ÉVALUATION DES RÉSULTATS				
15.	Implémentation du système de gestion dans des pays choisis comme pilotes, d'après aux potentiels et nécessités détectés.	juil-déc		
16.	Définition de normes de compétence de domaines priorisés		avril 2016 – mars 2017	
17.	Formation de participants de domaines priorisés		Juil 2016 – déc 2017	
18.	Évaluation et certification de participants de domaines priorisés			jan-déc
19.	Évaluation et analyse de résultats : système de gestion par compétence pour le secteur touristique de la Grande Caraïbe (coordination), modèles, méthodologie, enseignants et tuteurs, participants, matériels et programmes de formation, PVA et documentation.		avril 2016 – décembre 2017	
20.	Audit des processus et acteurs, implémentation d'actions d'amélioration en permanence.		avril 2016 - décembre 2017	
21.	Implémentation du processus de gestion de qualité et d'amélioration en permanence.			jan-déc
22.	Implémentation de l'Unité de Design de Programmes d'Enseignement et Formation par Compétences de la Grande Caraïbe.		juin 2016 – décembre 2017	

VI. CONSIDÉRATIONS

Dans le cadre de l'analyse des résultats obtenus par le biais de travaux de recherche effectués au cours de cette consultation, les conclusions suivantes qui forment la base de l'approche de cette proposition sont proposées:

1. L'approche générale de cette proposition, est fondée sur la prémisse que seule l'éducation et la formation des compétences professionnelles assurera la compétitivité future de l'industrie du tourisme et donc la compétitivité du tourisme des pays. Pour être compétitif, les pays devront impliquer tous les acteurs (parties prenantes) dans le développement et la mise en œuvre des objectifs stratégiques, la mission et la vision pour être proposé pour le système de gestion des compétences professionnelles des Caraïbes secteur du tourisme (SGCLTGC).

2. Le défi japonais prévaut ; plutôt que le travail strictement technologique et organisationnelle dans les domaines du développement humain, avec un accent sur la formation continue (à vie) et des champs d'application pour parvenir au travail décent pour tous moins et, au-delà de l'objet de isolé ou diplômés après un certain nombre d'années de cours d'étude.
3. La région en général est confrontée au défi de la construction, de la structure et de la socialisation des systèmes nationaux de compétences pour le secteur du tourisme afin d'être en approche polyvalente, souple et l'apprentissage continu (long de la vie - l'apprentissage continu) afin qu'ils puissent répondre à la dynamique de l'harmonisation des objectifs du développement durable (économique, socio-culturel et environnemental).
4. Incorporer le concept de l'EFTP durable comme une approche holistique qui englobe les questions de conservation de l'environnement, la préservation du patrimoine culturel et l'amélioration économique; que cette approche méthodologique satisfait aux zones du programme qui sont incluses dans le Plan de Direction du Tourisme durable de l'AEC de travail et deviennent des indicateurs de performance spécifiques pour les intérêts communs dans la région des Caraïbes qui les aideront à développer et renforcer la gestion et la connaissance des petites et moyennes entreprises (PME) et défavorisés de la société (femmes, jeunes, rurales et autochtones et des groupes communautaires) secteurs.
5. Le changement doit venir de la direction de la gestion des affaires, les gens doivent être dirigés différemment dans le travail quotidien; Ils doivent se sentir écouté, pris en charge dans leurs suggestions et idées pour améliorer tous les aspects de l'activité quotidienne. Ils doivent "comprendre" que non seulement ils sont payés pour effectuer des tâches mais surtout à «penser» comme ils doivent exercer leurs fonctions dans une meilleure façon tous les jours et avec de meilleurs résultats pour atteindre les cibles stratégiques et les objectifs; Aussi, comment faire face aux défis qui leur sont présentés. Pour ce faire, les chefs d'entreprise, qui doivent également être formés aux techniques de gestion en participant à des niveaux 4 et 5.
6. Au cours des quatre dernières décennies, le monde a engagé un changement technologique accélérés qui ont stimulé la productivité et la croissance économique des processus évidents; générant des compétences qui continuent d'augmenter dans le monde entier. La technologie a subi les processus d'adaptation rapides, la promotion de la productivité et de la normalisation de la qualité et axé sur les processus de mondialisation.
7. Un changement est nécessaire dans la façon de diriger les ressources humaines, avec la conviction qu'ils doivent abandonner la direction des systèmes autoritaires, brisant régimes enracinées et les guider vers des stratégies participatives et de motivation, à la nécessité de contribuer, non seulement Manuel, mais "intellectuelle, montrant l'intérêt pour l'apprentissage continu (permanente) de leur poste de travail.
8. Le principal obstacle à la compétitivité des entreprises de tourisme dans la Grande Caraïbe ne réside pas dans l'éducation elle-même, ou de développement technologique, mais dans la capacité des personnes, la possibilité de développer les compétences nécessaires au maximum, en découvrir le potentiel et appliquer les déclencheurs de motivation précises qui sont en mesure de mettre ce potentiel au service des objectifs, des missions et des visions des entreprises et du pays. Toute entreprise peut copier d'autres produits, mais il ne peut jamais reproduire les ressources humaines des autres.
9. Il est nécessaire que tous les employés se sentent un membre important et nécessaire dans la société; comprendre le but et la contribution de sa participation et qu'à leur tour, soient connus et reconnus leurs besoins et l'évolution de leurs idéaux, en prenant en compte au stade de la conception de la planification stratégique des organisations, des industries ou des pays; dans une relation de bénéfice mutuel et l'amélioration continue.

VII. RECOMMANDATIONS

Dans le cadre de la proposition, nous avons retenu ces recommandations pour atteindre la mise en œuvre du système de gestion du travail dans le secteur du tourisme des compétences des Caraïbes:

1. Il est proposé d'intégrer l'Alliance pour les compétences en gestion du travail pour le secteur du tourisme de la Grande Caraïbe, qui servira comme un mécanisme de gestion, d'administration, de contrôle et de consultation pour mettre en œuvre le système proposé, dont le but principal est d'améliorer les compétences de gestion l'emploi dans le secteur du tourisme et d'améliorer ainsi la qualité de la prestation de services de tourisme et d'accroître ainsi la compétitivité du tourisme dans la région.
2. Il est proposé à l'AEC d'établir que l'organisme responsable de la coordination de l'initiative, en soutenant le Conseil, représentant une alliance entre les pays et qui à leur tour définir et proposer aux autres membres, établir et de définir une approche précédemment la planification stratégique, à la réalisation des objectifs, la mission et la vision commune, pour être examiné et accepté par tous les membres.
3. Il est proposé que le système proposé est basé sur l'approche de l'apprentissage tout au long-cours d'une vie (apprentissage long de la vie), qui va au-delà des cours isolés; 5 niveaux appliqués à la compétition du travail, établis par un cadre régional de compétences de la main-d'œuvre pour le secteur du tourisme et de niveau avec des approches différentes.
4. Il est recommandé de définir, dès le départ, le type de modèle d'entreprise à suivre, de choisir entre les quatre modèles proposés (entre comportementaliste, fonctionnaliste, constructiviste et complexe) compétences. Suggérant l'utilisation de modèle complexe qui utilise un mélange des trois reconnue par l'OIT.
5. Le développement et la définition participative du catalogue de compétences du secteur du tourisme de la Grande Caraïbe, qui sert de base pour la conception de programmes de formation comme outils d'évaluation et de certification des compétences de la main-d'œuvre est proposé (à 5 niveaux) définissant si elle se concentrera à le faire par l'occupation ou un emploi.
6. Il est proposé d'incorporer la méthodologie de l'EFTP durable comme une composante transversale du système de gestion des compétences professionnelles pour le tourisme de la Grande Caraïbe.
7. Il est proposé et recommandé l'utilisation des technologies de l'information et des communications (TIC) pour la mise en œuvre du système de gestion des compétences de travail pour le secteur du tourisme des Caraïbes; Design à travers la plate-forme d'apprentissage virtuel (VAP) pour l'administration, l'information, la normalisation, la formation, l'évaluation et la certification des compétences de la main-d'œuvre; dirigé vers le contrôle de l'information, de la qualité dans la conception des programmes et des matériaux; et d'atteindre les résultats escomptés. Cette plate-forme sera alimentée par les membres des pays de l'AEC, selon le potentiel et les progrès de chacun.
8. Le développement de normes de compétences professionnelles, des plans de formation, des outils d'évaluation et de certification des compétences pour la formation des différents acteurs du système est proposé: les enseignants, les animateurs, les tuteurs, les évaluateurs et la certification des compétences et comités de normalisation et les groupes techniques des pays membres de l'AEC, qui seraient offertes par le e-learning à travers le PAV conçu et dédié au système proposé.
9. La création de la zone de conception pour des compétences professionnelles du Comité de formation de normalisation, formation, évaluation et certification des compétences pour le tourisme du secteur de la Grande Caraïbe et leur travail, parallèlement ou subséquemment, avec les Conseils est proposé d'être harmonisée : normalisation de chaque pays, la formation d'un comité de travail pour ces normes spécifiques dans le secteur du tourisme, selon la façon dont ces questions sont traitées normes dans chaque pays.

10. Il est proposé que, lorsque la SGCLTGC est entièrement conçu, formant une plate-forme virtuelle de «travailler dans la Grande Caraïbe" pour servir de consultation pour les entrepreneurs, les administrateurs et les gestionnaires de ressources humaines dans les entreprises et les institutions, les personnes demandeurs d'emploi, les personnes à la recherche de programmes, des cours et des établissements agréés pour obtenir les certificats correspondants. Sur cette plate-forme, vous pouvez trouver les normes de compétences et de profils de professions, mais aussi les normes et les profils des enseignants, des formateurs et des formateurs en matière d'EFTP. Vous pouvez également consulter le dossier:
- ou programmes, cours et formation et d'éducation des institutions dûment accrédité pour fournir l'EFTP
 - ou agents, dûment formateurs et des enseignants dans l'EFTP certifiés.
 - Certificats délivrés ou au niveau régional comme un outil de référence et les contrôlent.

VIII. ACRONYMES

Association des États des Caraïbes	AEC
Autorités Nationales de Tourisme	ANT
Caribbean Association of National Training Agencies (Association des Caraïbes des Agences de Formation Nationales)	CANTA (en anglais)
Centre Interaméricain d'Enseignement et Formation	CINTERFOR
Compétences de travail	CL
Enseignement et formation techniques et professionnels	EFTP
Organisation Internationale du Travail	OIT
Plateforme d'apprentissage virtuel	PAV
Système de Gestion des Compétences du Travail pour le Secteur Tourisme de la Grande Caraïbe	SGCLTGC
Technologies de l'information et de la communication	TIC
Organisation des Nations Unies pour l'Éducation, la Science et la Culture / Centre International pour l'Enseignement et Formation Techniques et Professionnels	UNESCO-UNEVOC (por sus siglas en inglés)

IX. BIBLIOGRAPHIE

Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas. Ministerio de Educación Nacional. Bogotá, 2003.

Sistema de Evaluación y Certificación de la Competencia Laboral del INTECAP (G.M. GE-01, Edición 01). Instituto Técnico de Capacitación y Productividad –INTECAP, División Técnica, Tecnología de la Formación. Guatemala, mayo 2003.

Certificación de Competencias Profesionales, Glosario de Términos Técnicos. Organización Internacional del Trabajo –OIT, diciembre 2002. Documento originalmente publicado en portugués como producto del Proyecto “Avance Conceptual y Metodológico de la Formación Profesional en el Campo de la Diversidad en el Trabajo y de la Certificación Profesional”, desarrollado por la OIT y la Secretaría de Políticas Públicas de Empleo del Ministerio de Trabajo y Empleo –MTE de Brasil. João Carlos Alexim, Raimundo Brígido y Lucienne Freire.

International Standard Classification of Occupations (ISCO-08, Volume I): Structure, groups definitions and correspondences tables. International Labour Office –ILO. Geneva, 2012.

Levantamiento de Perfiles Ocupacionales Críticos y Desarrollo de Material Formativo para el Clúster de Turismo de Intereses Especiales. Ministerio de Turismo de Chile, Cluster de Turismo. Santiago de Chile, octubre 2009.

Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas. Oficina Internacional del Trabajo –OIT, CINTERFOR, Servicio Nacional de Aprendizaje –SENA y Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales –CONOCER. Montevideo, 1997.

Palabras de Agustín E. Ibarra Almada, Secretario Ejecutivo del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), durante la inauguración del Seminario Internacional “Formación Basada en Competencia Laboral”. Mayo 1996.

Portafolio No. 2. Bases Teóricas para la Implementación de la Gestión por competencias Laborales. Fundación Vasca para la Innovación Sociosanitaria –FEVAS. Barcelona, 2012.

Presentación Frameworks (Marcos) de Andrea Bateman, Bateman & Giles, Australia, 2009.

Evaluación de competencias básicas. Secretaría de Educación de Bogotá. Alcaldía Mayor de Bogotá, 1999.

Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones 2011 –SINCOPI. Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía de México –INEGI. México 2011

Research for TVET Policy Development (Investigación para el Desarrollo de Políticas EFTP). Jon Lauglo. UNEVOC, Magdeburg 2006.

Latin America and the Caribbean: Better Policies for Better Lives (América Latina y el Caribe: Mejores Políticas para el Mejoramiento de la Calidad de Vida). Organisation for Economic Cooperation and Development –OECD (Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo). Estrategia para el Desarrollo de Habilidades (OECD Skills Strategy). Paris, 2014.

Good Practices in Technical and Vocational Education and Training (Buenas Prácticas de Formación y Educación Técnica y Profesional). Asian Development Bank (Banco de Desarrollo de Asia). Filipinas, 2009.

Vocational Education and Training in Southern Africa. A Comparative Study (Formación y Educación Vocacional en el África Meridional: Un estudio comparativo). Salim Akoojee, Anthony Gewer y Simón McGarth. Research Programme on Human Resources Development, British Council (Programa de Investigación del Desarrollo de Recursos Humanos del Consejo Británico). Cape Town, 2005.

Alternative schemes of financing training (Esquemas alternativos para el financiamiento de la capacitación). Vladimir Gasskov, International Labour Office –ILO (Oficina Internacional del Trabajo –OIT). Geneva, 1994.

International Handbook of Education for the Changing World of Work (Manual Internacional de la Educación para el Cambiante Mundo Laboral). Rupert Maclean y David N. Wilson (editors/editores). International Library of Technical and Vocational Education and Training (Biblioteca Internacional de Educación y Formación Técnica y Profesional), UNEVOC, Vol. 1 de 6. Bonn, 2009.

Tourism and Hospitality Education and Training in the Caribbean (Educación y formación de turismo y hospitalidad en el Caribe), Chandana Jayawardena (editora/editor); University of West Indies Press (Editorial de la Universidad de las Indias Occidentales). Jamaica, 2009.

A Skilled Workforce for Strong, Sustainable Balanced Growth: A G20 Training Strategy (Estrategia de Capacitación del G20: Fuerza laboral experta, fortalecida y con crecimiento balanceado). OIT, Geneva, 2010.

X. RÉFÉRENCES DE SITES WEB

Competencias Laborales. CINTERFOR, Sección de Proyectos de Calidad Formativa:

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/index.htm>

Sistemas internacionales de clasificación de cualificaciones profesionales:

<http://www.agroasesorclm.com/?q=book/export/html/52>

Competencias laborales y gestión del desempeño: <http://www.gestiopolis.com/competencias-laborales-y-gestion-del-desempeno/>