

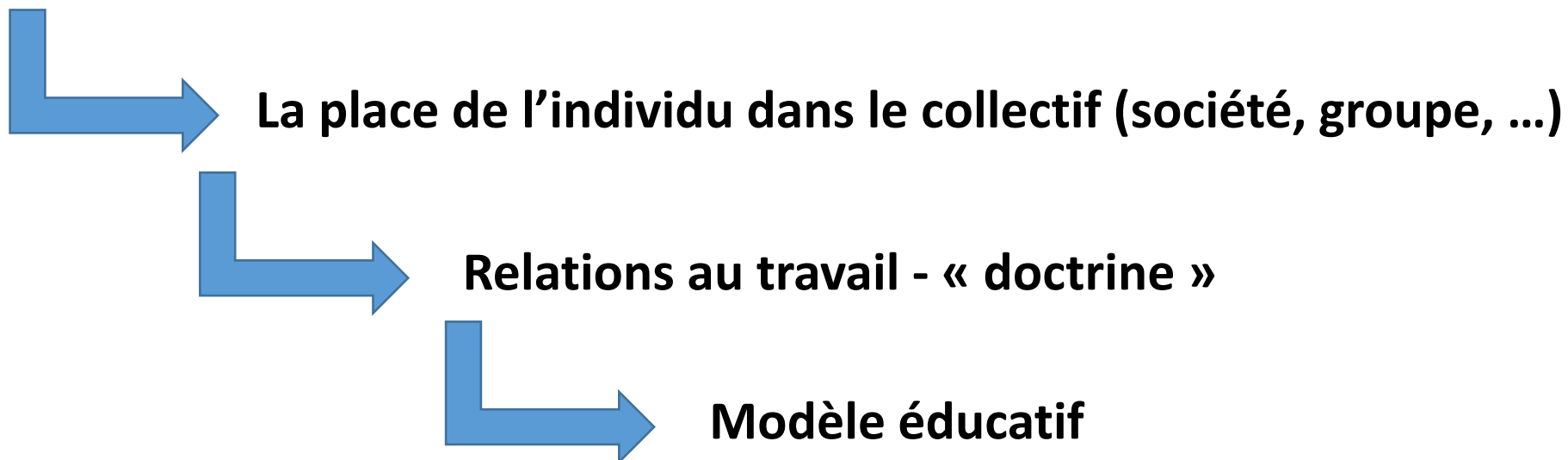
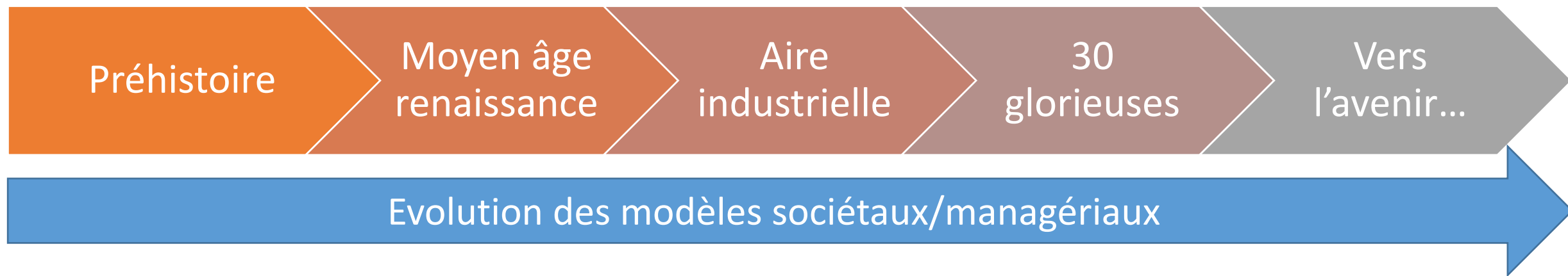
L'approche par les compétences vers une approche par l'activité ?

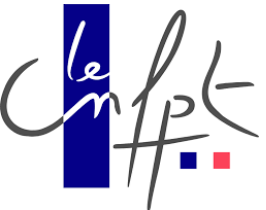
Déroulement de la matinée:

- Tour d'écran
- L'histoire et les principes fondamentaux de la formation professionnelle centrée sur les compétences
- Echanges et partages

De quoi parlons-nous?

L'évolution de la formation à travers les âges

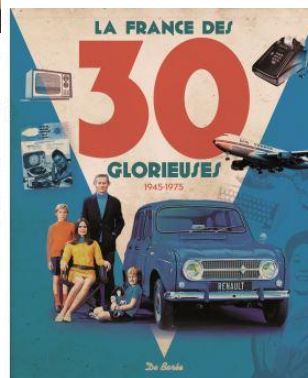
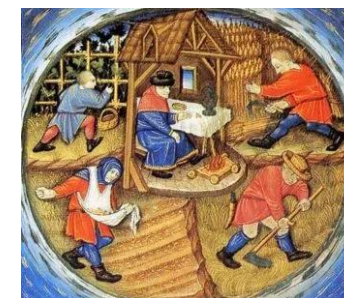
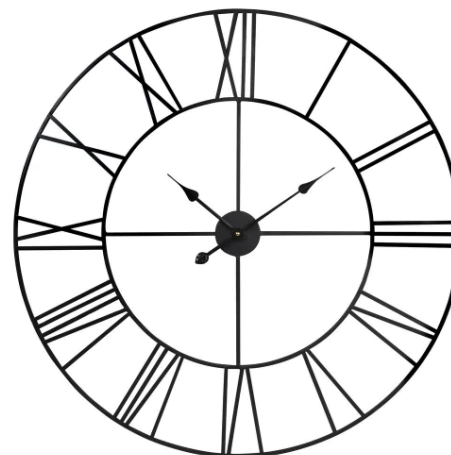
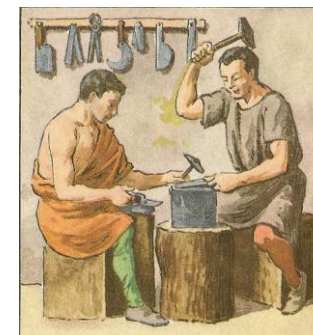
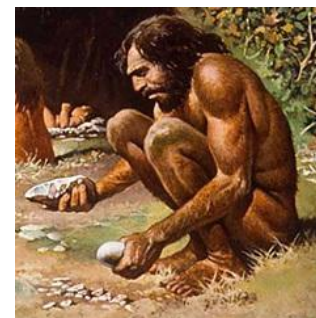
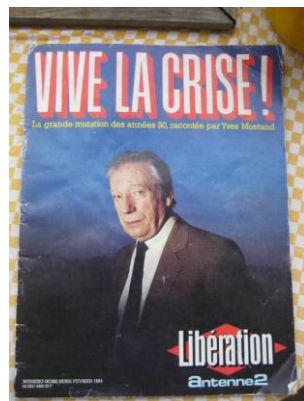


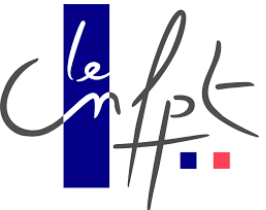


De quoi parlons-nous?

L'évolution de la formation à travers les âges

De microsociétés artisanales à la standardisation à l'échelle mondiale...





De quoi parlons-nous?

L'évolution de la formation à travers les âges

Années 1950: Reconstruire la société et le tissu industriel: naissance de la formation professionnelle et de courants pédagogiques associés

Standardisation du travail et
recherche d'efficacité et de
productivité

+

Sciences humaines
(ergonomie + travaux sur le conditionnement
comportemental)

Modèle éducatif standardisé centré sur le contenu: Béhaviourisme



Pédagogie par objectifs



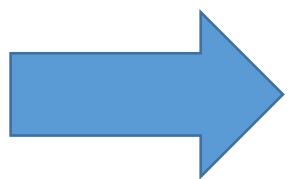
Savoirs



Savoirs-faire

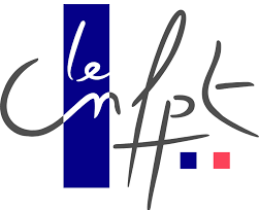


Savoirs-être



Modèle inhibant pour l'individu.

Limites atteintes dans les années 1980: la fin des 30 glorieuses...



De quoi parlons-nous?

L'évolution de la formation à travers les âges

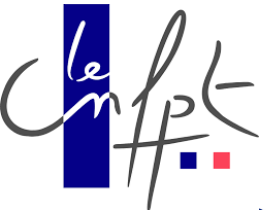
Evolution de l'approche dans les années 90 : le citoyen européen doit être mobile, adaptable et heureux...

Métier = ensemble de situations de travail complexes pour lesquelles nous ne pouvons pas tout prévoir mais pour lesquelles nous pouvons nous préparer...

Approche socioconstructiviste de la formation: APC

Compétence = mobilisation des ressources cognitives internes et externes permettant à un individu de faire face à des situations complexes en autonomie

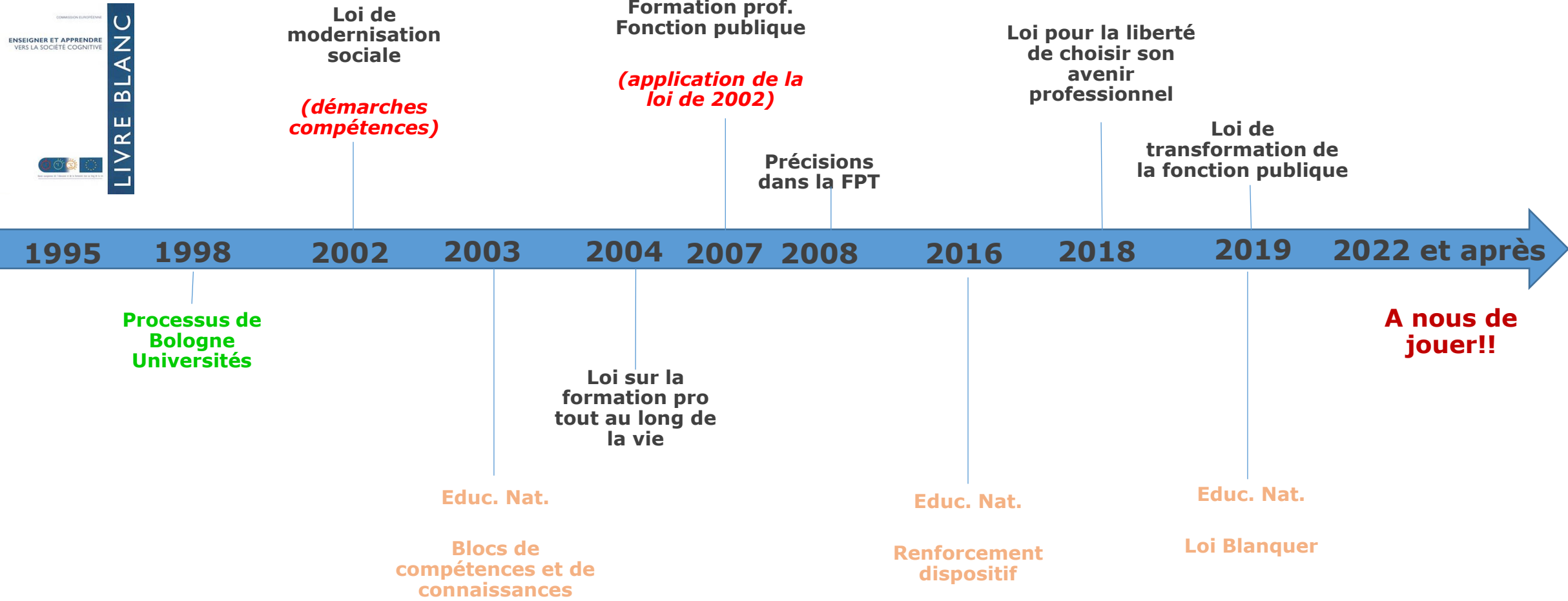


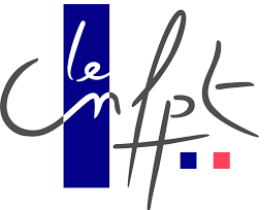


De quoi parlons-nous?

L'évolution de la formation à travers les âges

un processus long et complexe de transformation des environnements managériaux et de formation

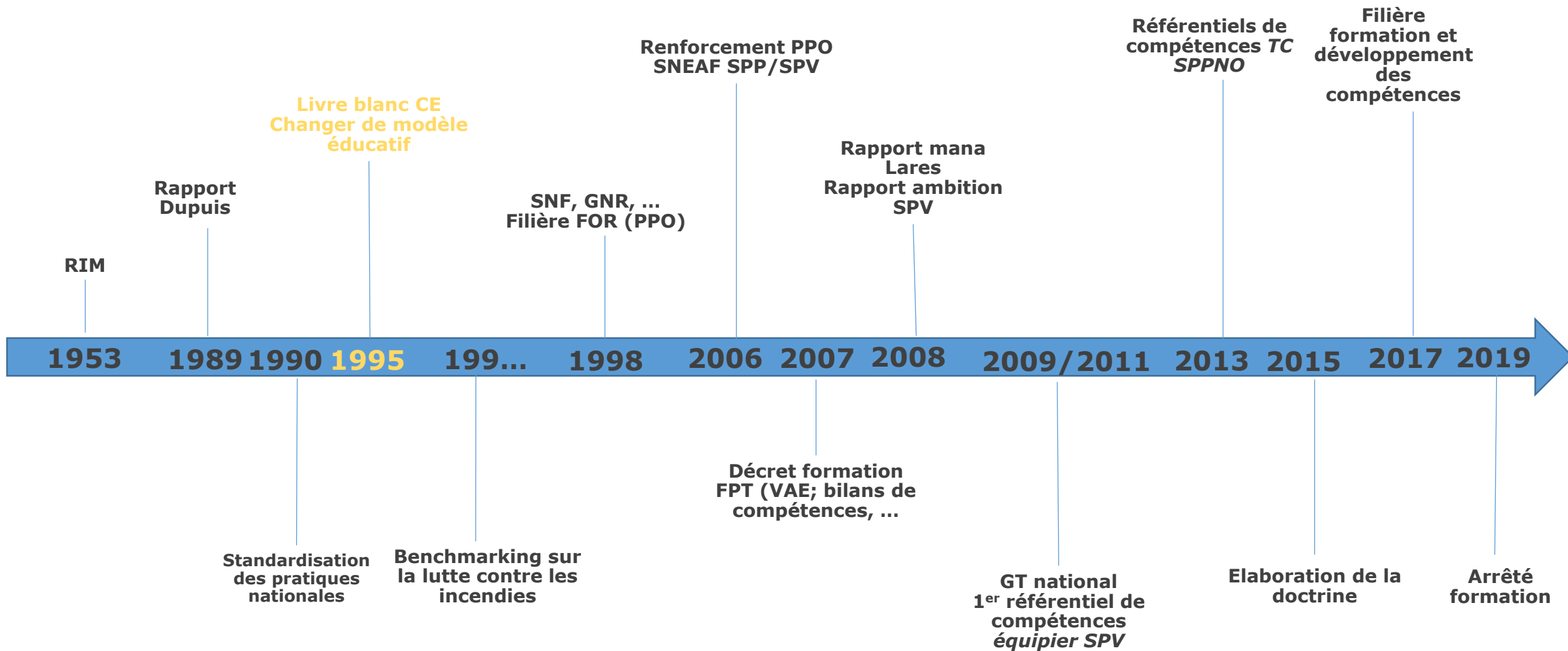




De quoi parlons-nous?

L'évolution de la formation à travers les âges

➔ Et dans les SIS...

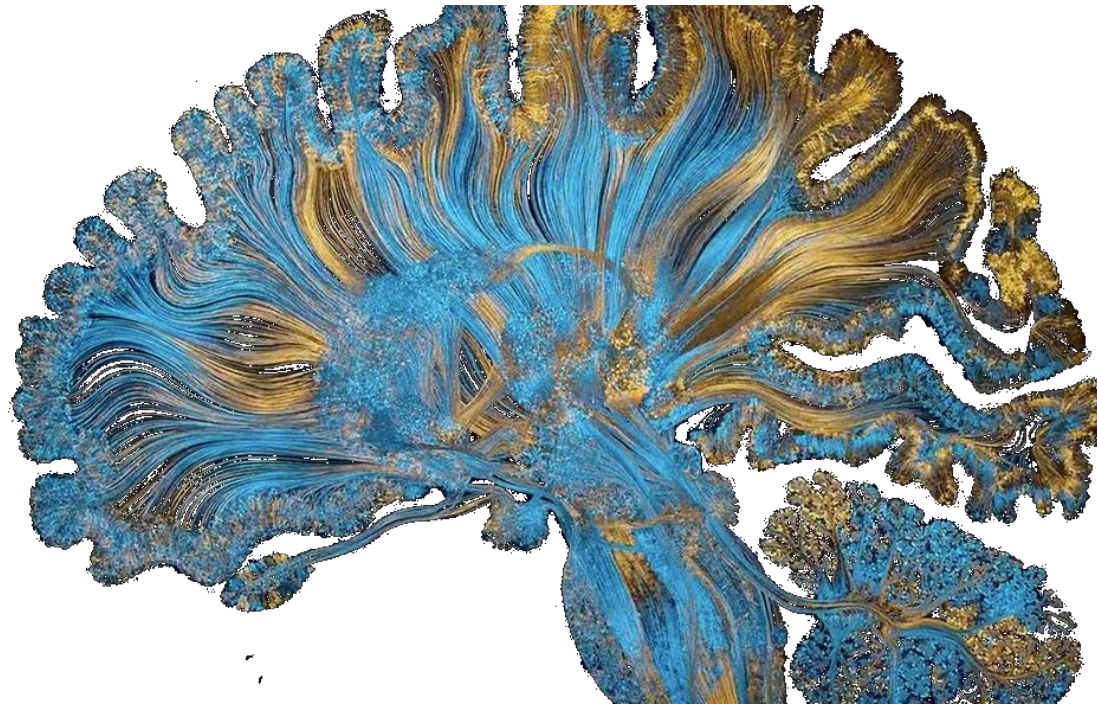




De quoi parlons-nous?

L'individu qui agit et qui apprend – approche scientifique

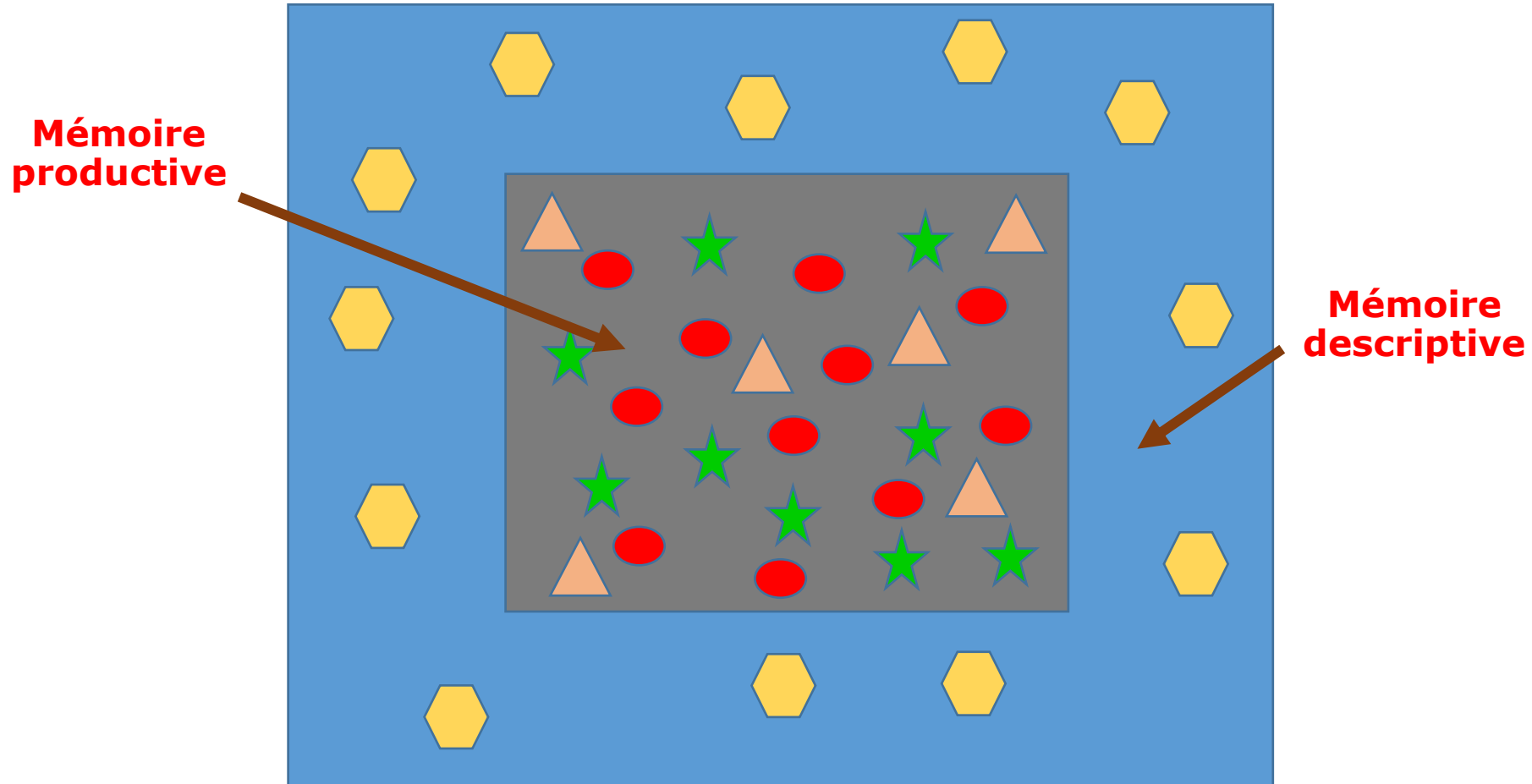
Le cerveau: une formidable machine à prédire et à construire des solutions adaptées à toute situation



De quoi parlons-nous?

L'individu qui agit et qui apprend – approche scientifique

Le cerveau: une formidable machine à prédire et à construire des solutions adaptées à toute situation



De quoi parlons-nous?

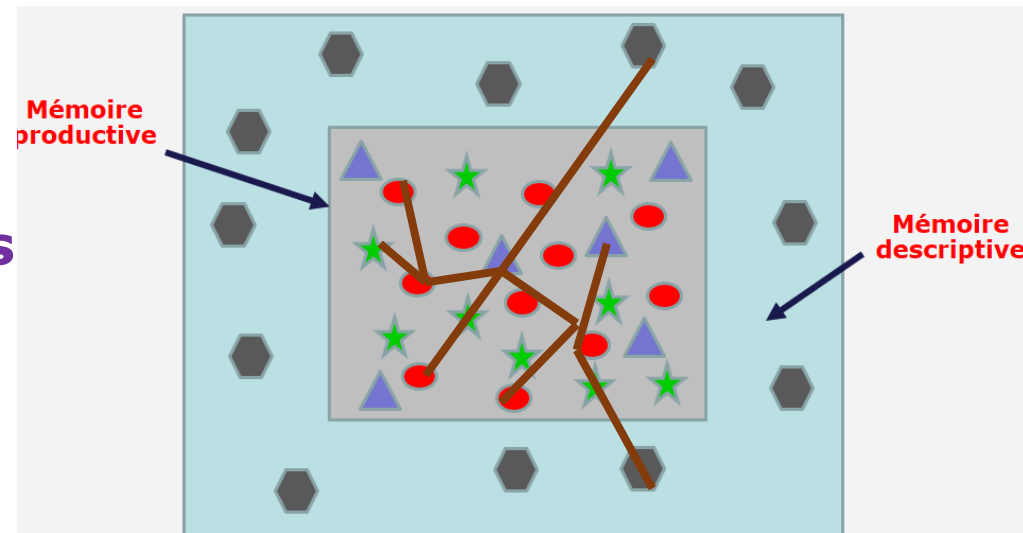
L'individu qui agit et qui apprend – approche scientifique

Le cerveau: une formidable machine à prédire et à construire des solutions adaptées à toute situation

Situation donnée (stimuli = informations)

↳ Prédiction

**↳ Mobilisation des schèmes cognitifs et affectifs correspondants
= compétences...**



↳ Résultats

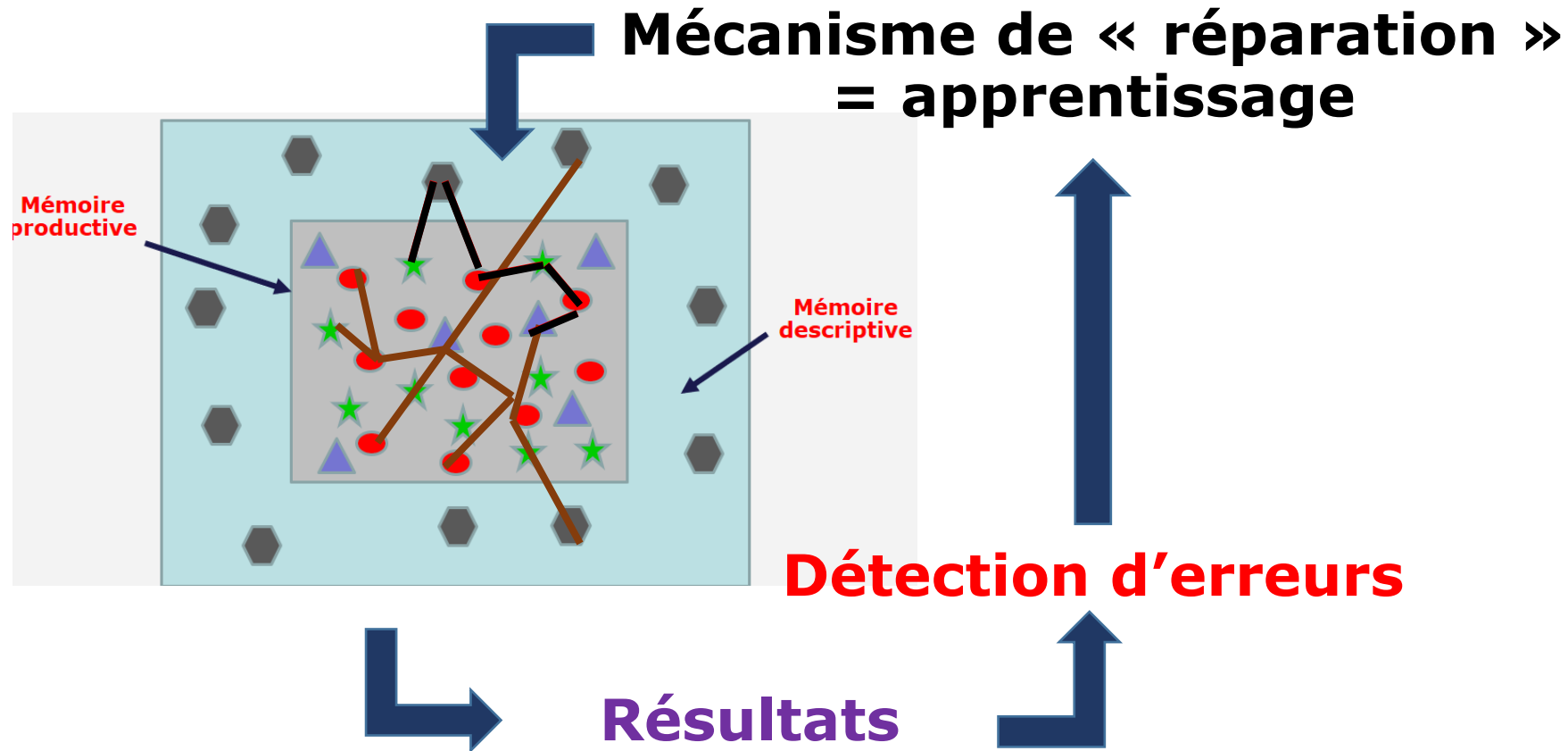


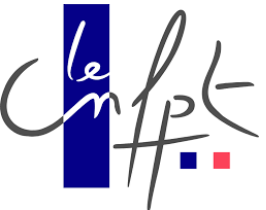
De quoi parlons-nous?

L'individu qui agit et qui apprend – approche scientifique

Le cerveau: une formidable machine à prédire et à construire des solutions adaptées à toute situation

Situation donnée



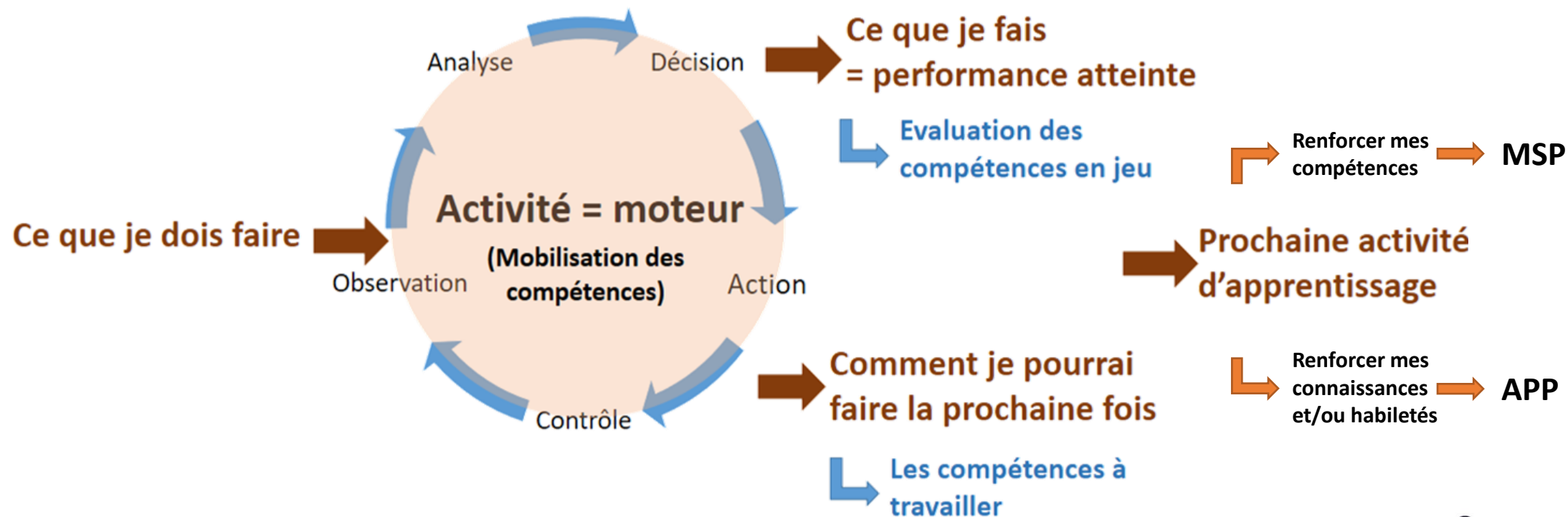


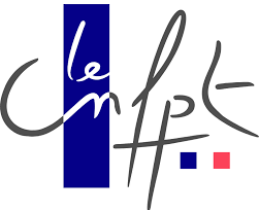
De quoi parlons-nous?

L'individu qui agit et qui apprend – approche scientifique

Notion d'activité = moteur de l'agir dans une famille de situations de travail

Faire et apprendre





De quoi parlons-nous?

L'individu qui agit et qui apprend – approche scientifique

Notion d'activité = moteur de l'agir dans une famille de situations de travail



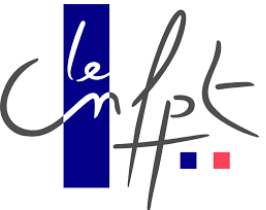
Compétence = combinaison des ressources cognitives, des connaissances, des habiletés, des attitudes et émotions, qui permet à une personne d'agir et d'atteindre une performance en situation professionnelle et en autonomie.



Performance = observation de l'expression des compétences.



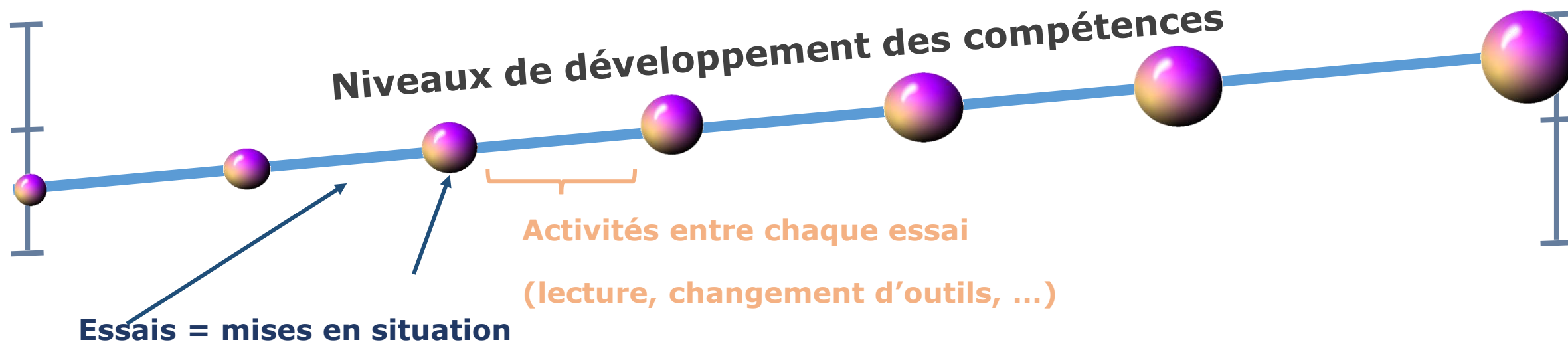
Devons-nous continuer à parler d'approche par les compétences => approche par l'activité ...



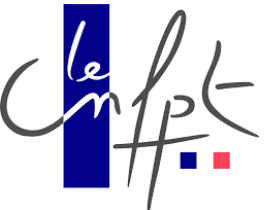
De quoi parlons-nous?

L'individu qui agit et qui apprend – approche scientifique

Concrètement: Trajectoire individuelle de développement théorique si l'individu poursuit ses activités tout au long de sa vie. Exemple: conduire, cuisiner, bricoler, ...



L'activité permet de faire, mais aussi de faire mieux la prochaine fois = principes du constructivisme et du socioconstructivisme

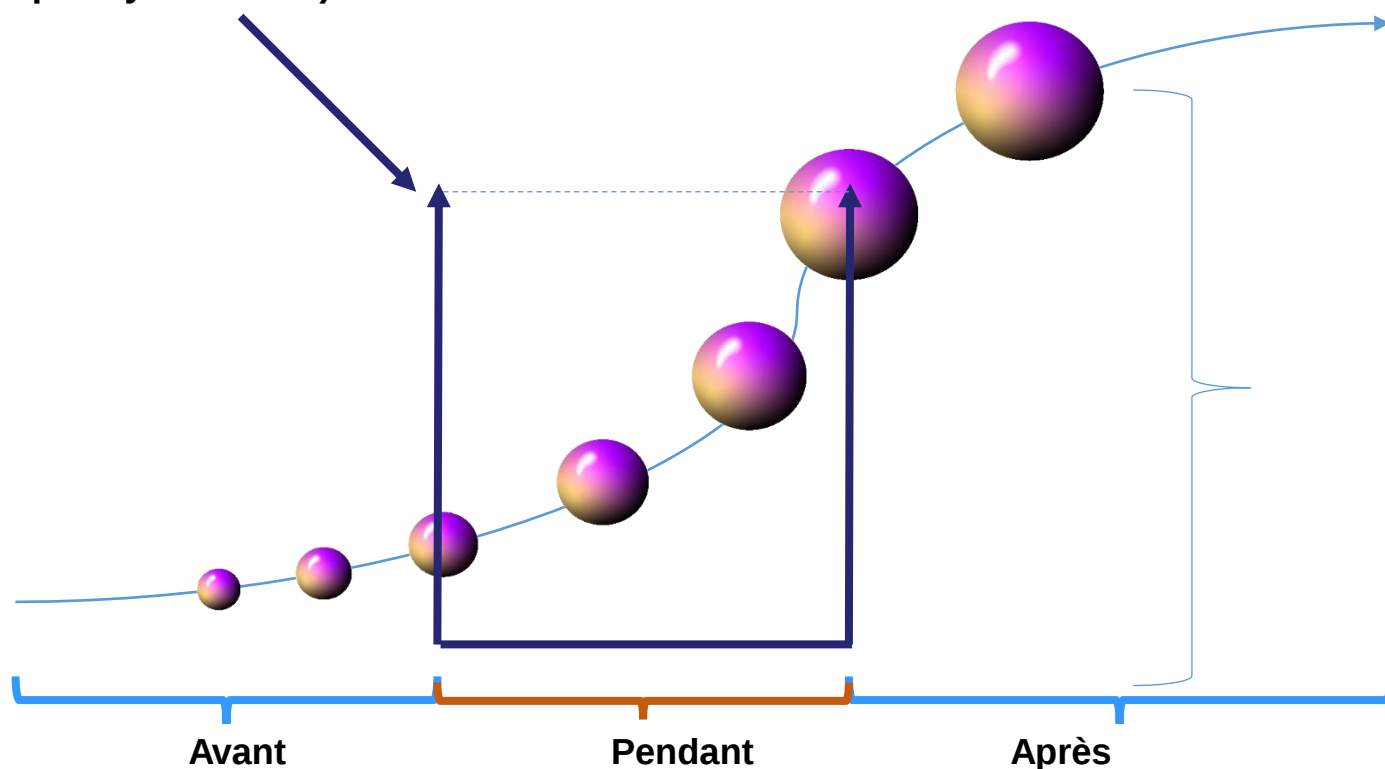


De quoi parlons-nous?

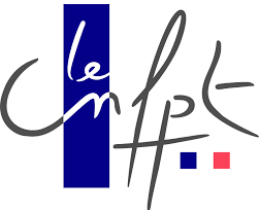
L'individu qui agit et qui apprend – approche scientifique

Concrètement: des activités d'apprentissages centrées sur l'agir professionnel

Niveau de développement des compétences
attendu après formation (= niveau de
complexité des situations de travail +
autonomie pour y faire face)



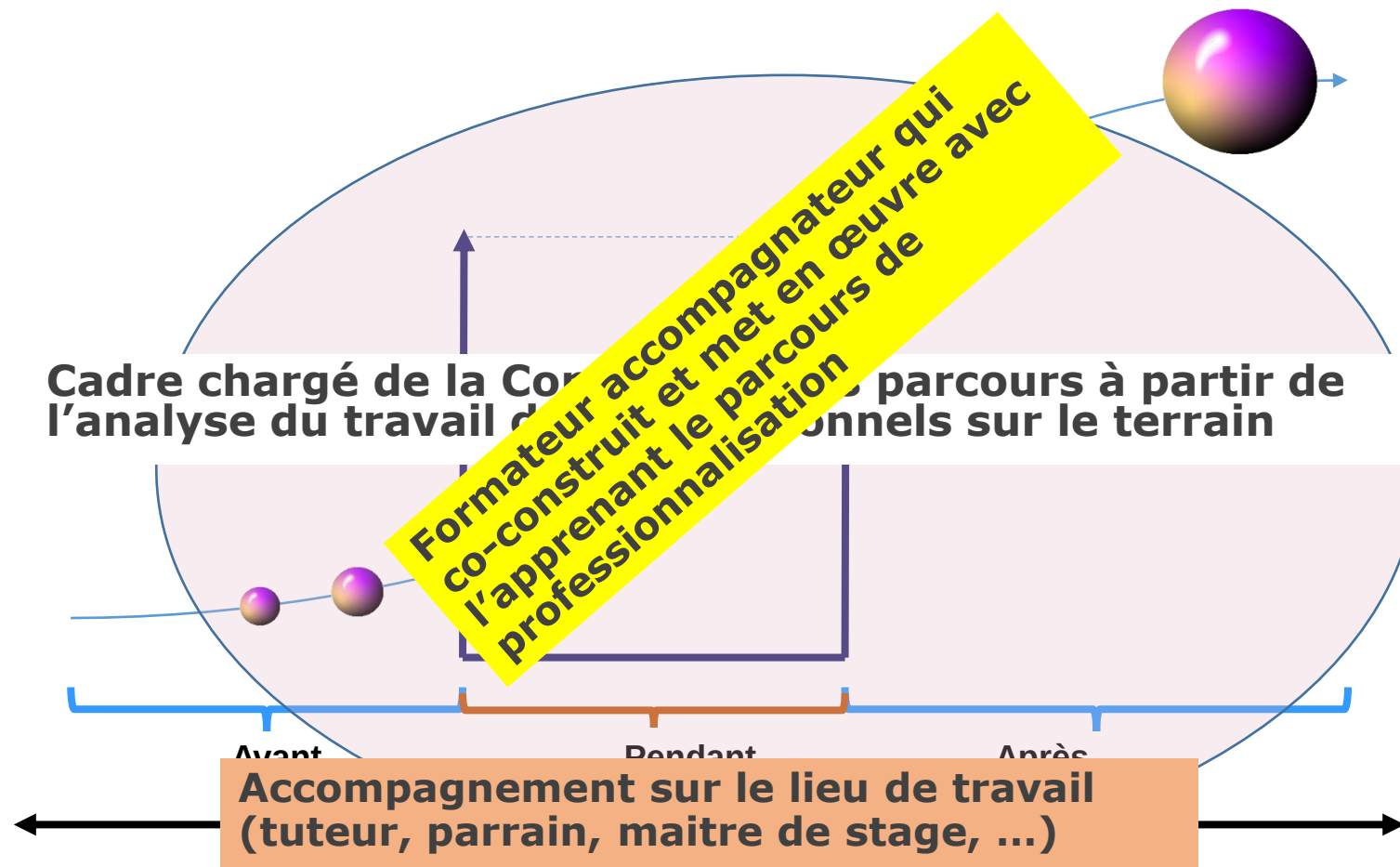
**Apprentissage = alternance de mises
en situation et d'ateliers
pédagogiques (développement des
connaissances et habiletés)**



De quoi parlons-nous?

Un parcours de formation apprenant à partir des situations de travail

Concrètement: De nouveaux acteurs avec des compétences renforcées en matière d'accompagnement



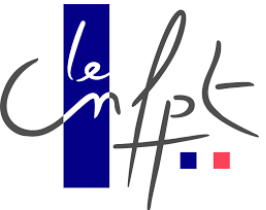
= Activité = somme et état des compétences nécessaires pour faire face à la famille de situation de travail considérée



De quoi parlons-nous?

L'individu qui agit et qui apprend – changement de paradigme

Les acteurs de la formation = spécialistes de l'activité (individu qui agit et qui apprend)

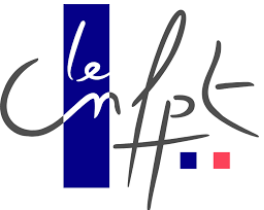


De quoi parlons-nous?

L'individu qui agit et qui apprend – changement de paradigme

Les acteurs de la formation

- **Manageurs:** du chef d'établissement au manager de proximité, voire au collègue de tous les jours:
 - Comprend et accompagne le changement de paradigme;
 - Crée et maintient les conditions de formation et de développement des compétences des personnels de l'établissement.
- **Concepteur de formation:**
 - Réalise l'ingénierie de la formation;
 - Professionnalise les formateurs-accompagnateurs.
- **Formateur-accompagnateur:**
 - Accompagne l'apprenant dans son autodiagnostic des compétences acquises et à développer;
 - Coconstruit, avec l'apprenant, son parcours de professionnalisation;
 - Former un groupe d'adultes à des fins professionnelles;
 - S'intégrer dans une démarche d'amélioration continue.
- **Accompagnateur de proximité:**
 - Accompagne la personne dans la structure: rôle de parrain/marraine; tuteur...
 - Développe et maintient les compétences individuelles et collectives.
- **Les experts des différents domaines:**
 - Partagent leurs expériences de terrain et participent à l'identification des situations emblématiques;
 - Elaborent et mettent à jour l'état de l'art à partir de la doctrine nationale;
 - Participent au développement et au partage des méthodes et techniques.

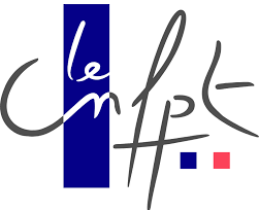


De quoi parlons-nous?

L'individu qui agit et qui apprend – changement de paradigme

Concrètement: créer un environnement apprenant

- **1^{ère} étape (activité des concepteurs avec les cadres de l'établissement) : partir des situations de travail réelles des personnes = analyse permanente du travail:**
 - Analyse de l'activité = Déterminer ce qui « fait travail » dans le contexte propre de l'organisation = situations de travail emblématiques ou situations de travail de référence;
 - S'appuyer sur de méthodes et d'outils permettant d'avoir un regard fiable et par les différents prismes: didactique – clinique...
 - Travailler en réseau de concepteurs pour optimiser ce travail.
- **Points de vigilance issus des travaux de recherche:**
 - Les relations interpersonnelles influencent de manière significative le travail (notion de collectif de travail);
 - Les situations de travail, les connaissances et les méthodes et techniques évoluent plus vite que la doctrine nationale et locale.

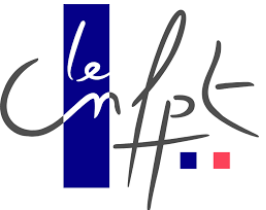


De quoi parlons-nous?

L'individu qui agit et qui apprend – changement de paradigme

Concrètement: créer un environnement apprenant

- Définir le but à atteindre en formation = performances et le niveau de développement des compétences à atteindre:
Nature des situations de travail + complexité + autonomie pour les résoudre + qualité de la réponse (centrer les parcours sur les apprenants et les situations = sortir de l'approche outil).
- 1^{ère} compétence à développer pour l'individu : apprendre à apprendre (libérer les apprentissages):
 - Créer les conditions donnant envie d'apprendre
 - Relations d'apprentissage:
 - formateur/formé -> accompagnateur/apprenant;
 - Apprenants entre eux;
 - Apprenants/pairs;
 - Apprenants/manager.
- Peut-on présupposer des besoins des apprenants = Plus de scénario, ni de séquences, mais un parcours de formation avec de multiples activités et modalités (certaines préétablies pour plus de facilité: utilisation des plateaux techniques par exemple)
- La rôle essentiel du diagnostic en amont et au début de l'action de formation



De quoi parlons-nous?

L'individu qui agit et qui apprend – changement de paradigme

Créer un environnement apprenant - les champs de la conception

Accompagner les acteurs de la formation pour changer leur posture :

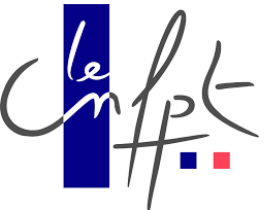
- Spécialistes de l'activité (l'individu qui agit et qui apprend);
- Sortir de l'approche outil;
- Sortir de l'approche parcours/domaine (INC/DIV/RCH/...).

Analyse du travail réel - regard croisé sur :

- la réalité des situations de travail = déterminer les situations de travail de référence et les différentes classes en partant de «ce qui fait travail» ≠ techniques de travail;
- les activités et compétences visées.
- la doctrine en vigueur (départementale);

La conception d'un dispositif apprenant :

- L'enchaînement des activités d'apprentissage, du diagnostic initial au plan d'action:
 - collectif d'apprentissage : acteurs de la filière + managers + pairs;
 - activités, méthodes et techniques:
 - MSP (authenticité des situations mobilisatrices des compétences : MSP intégrées, sur le terrain, ...),
 - APP (développement des connaissances et habiletés)
 - outils associés: environnements virtuels, FOAD, AFEST, ...



De quoi parlons-nous?

L'individu qui agit et qui apprend – changement de paradigme

Créer un environnement apprenant - les champs de la conception

L'autoévaluation accompagnée :

- La place centrale de l'apprenant;
- méthodes et techniques:
 - explicitation,
 - autoconfrontation, ...

Traçabilité des apprentissages :

- Apprentissages formels,
- Apprentissages informels,
- Transferts de compétences d'un univers à un autre.



Et la suite...