

Notions fondamentales APC

L'approche par compétence (APC) est une véritable philosophie d'apprentissage visant à développer la capacité de chaque personne à résoudre des problèmes auxquels elles sont confrontées dans leur activité de travail.

On définit la compétence comme étant la mobilisation et la combinaison efficace d'une variété de ressources internes (connaissances, habiletés, attitude) et externes (documents, outils, moyens), qui permet de faire face à une situation complexe, de résoudre un problème par la construction d'une réponse adaptée sans la puiser dans un répertoire de réponses préprogrammées.

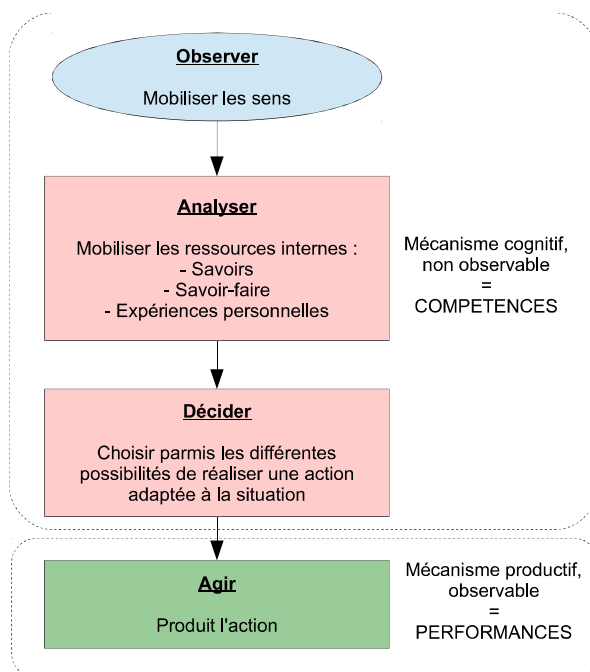
Les compétences s'exercent dans des situations contextualisées et diversifiées qui impliquent un processus d'adaptation (et non de reproduction de mécanismes) et de transfert d'une situation à l'autre.

La compétence résulte donc d'un mécanisme cognitif (intellectuel) et ne peut être directement observé.

En revanche, la performance qui résulte du mécanisme cognitif, est une action que l'on peut observer, mesurer et qui produit un résultat.

Toute action est précédée d'une réflexion qui se déroule en trois étapes :

- **Observer** : la personne utilise ses sens
- **Analyser** : la personne raisonne à partir de ses observations, de son savoir, son savoir-faire, son vécu personnel et professionnel.
- **Décider** : la personne choisit parmi les hypothèses et décide d'une action



L'APC favorise le développement des compétences individuelles par l'individualisation des apprentissages. Cette approche se centre sur les personnes en prenant en compte les compétences déjà acquises, ce qui, de ce fait, fait disparaître les programmes pré-construits.

Le développement des compétences chez les sapeurs-pompier nécessite donc de mettre les apprenants en situation professionnelle, dans des conditions au plus proche de la réalité de leur activité de travail pour leur permettre de mobiliser leurs ressources cognitives et émotionnelles et développer les mécanismes cognitifs.

et productifs qui vont leur permettre de résoudre les situations.

Toutes ces situations doivent impérativement être suivies de temps de réflexion. Ce temps de réflexion appelé « auto-diagnostic » peut ou non être accompagné, en fonction du degré d'autonomie de l'apprenant dans cet exercice car l'auto-diagnostic est une compétence à développer.

Cette pratique évaluative élargit le champ d'implication de l'apprenant dans la formation. Il n'est plus simplement acteur de sa formation mais devient auteur de sa formation, capable d'analyser ses propres pratiques et évoluer de manière autonome.

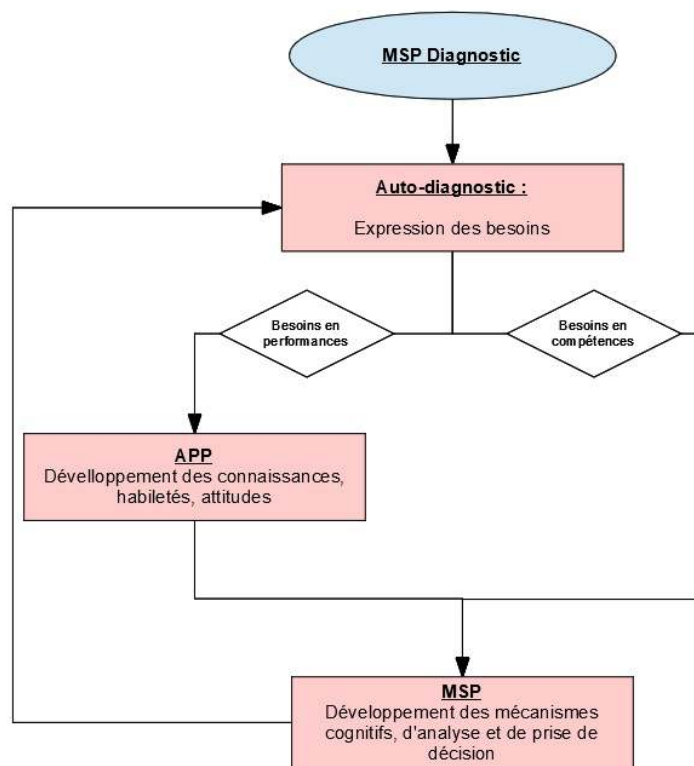
La mise en œuvre de l'auto-diagnostic dans les parcours de professionnalisation représente un triple enjeu :

- L'entrée de chaque personne dans un état d'esprit autoréflexif
- le développement et le maintien des compétences à long terme
- La montée en compétence des SDIS

A partir de l'auto-diagnostic, les apprenants identifient et expriment leurs besoins individuels en matière de compétences et/ou de performance auxquels l'équipe pédagogique répondra par la mise en place d'ateliers pédagogiques personnalisés (APP), ou de nouvelles MSP ciblant les compétences à développer.

Les ateliers pédagogiques personnalisés (APP) ont vocation à répondre à certains besoins en développant les connaissances et les habiletés avant d'être confronté à une nouvelle mise en situation (Cf.fiche ressource n°4).

Ainsi, le parcours de professionnalisation individualisé des sapeurs pompiers peut être schématisé de la façon suivante :



L'apprenant est accompagné par un formateur dans son parcours de professionnalisation. Pour cela, le formateur doit nécessairement être formé à l'accompagnement.

L'accompagnement d'un apprenant dans son développement professionnel nécessite de la part des formateurs une représentation diamétralement opposée à la représentation commune actuelle du modèle transmissif de l'éducation nationale.

La réussite du parcours de professionnalisation en APC repose sur la posture du formateur d'une part, et la confiance des apprenants dans ce dispositif d'autre part.

Les formateurs deviennent donc des accompagnateurs, qui facilitent la construction professionnelle d'une personne en étant à l'écoute, bienveillant et en faisant preuve d'empathie.