

PPO ou Pédagogie Par Objectif

Depuis les nouveaux arrêtés sur la formation en secourisme et notamment l'arrêté du 16 novembre 2011 relatif au PSC1 ou celui du 7 août 2012 relatif au PIC, une nouvelle notion est apparue : celles des compétences. Les annexes 1 de ces mêmes arrêtés définissent les « capacités » que doit acquérir le participant. Ces « capacités », évaluables en formation, se traduisent en Compétences » qui elles, seront évaluables sur le terrain.

Ce concept de compétence fait référence à une nouvelle pédagogie : l'Approche Par les Compétences. Qui est déjà effective au sein de divers organismes de formation telle que l'Ecole Nationale Supérieure des Officiers de Sapeurs-Pompiers.

Une question se pose : cette nouvelle méthode pédagogique va-t-elle remplacer la Pédagogie Par Objectifs actuelle?

1) Historique de la PPO

La PPO est une méthode pédagogique qui fait son apparition en France dans le début des années 70 avant de s'introduire dans le système éducatif vers 1980.

Tout comme le Taylorisme préconisait une organisation scientifique du travail, la PPO propose une organisation scientifique de l'éducation en optant pour une formulation claire des objectifs à atteindre.

Cette méthode pédagogique a été introduite dans le secourisme au début des années 2000 avec la parution des premières « Recommandation Pédagogique » conjointement aux « Recommandation technique » de l'AFPS.

Une méthode pédagogique mise en valeur avec la publication des différents référentiel national de pédagogie appliqués aux emplois / activités comme la PAE1 ou la PAE3.

Même si le formateur ou l'organisme de formation gardait la liberté de modifier les séquences en fonction du groupe des participants, de la situation ou d'autres imprévus, l'équipe pédagogique devait constituer son propre fil conducteur de formation en s'appuyant sur les éléments donnés dans le présent scénario.

Des documents sont rédigés avec des objectifs qui renvoient à des capacités à acquérir (doit être capable de...) en rapport direct avec l'apprenant.

La formation est d'autant plus efficace si l'on définit les conditions de réalisation de ces objectifs accompagnés de critères de réussites observables.

2) Rappels des notions essentielles de la PPO

Objectif général: Il indique ce que l'apprenant sera capable de faire dans son cadre de travail après avoir suivi la formation.

Objectifs intermédiaires : Ils peuvent être introduits quand l'objectif général est important.

L'objectif spécifique : C'est une démultiplication de l'objectif général de manière à proposer un séquençage de la formation. Trois exigences sont nécessaires afin qu'il soit rédigé correctement :

- Il ne doit comporter qu'un verbe d'action (savoir, savoir faire ou savoir être) de manière à être rédigé de façon objective et univoque,

- Il faut mentionnant les conditions de réalisation de cet objectif. Se sont les circonstances dans lesquels le comportement va se manifester. Elles peuvent inclure le temps, le matériel, les supports...

- Il faut définir des critères de réussites de manière à évaluer le résultat. Ils indiquent ce que l'on exige exactement. Ils définissent les performances minimales exigées.

Des taxonomies ont été construites (c'est-à-dire des classifications) pour aider les formateurs à formuler les objectifs qui ont ainsi été classés en trois domaines bien distincts :

- Domaine cognitif (les connaissances et leur utilisation : savoir),
- Domaine psychomoteur (les gestes : savoir faire),
- Domaine affectif (l'état d'esprit : savoir être).

3) Points positifs et négatifs de la PPO

Les points positifs de la PPO	Les points négatifs de la PPO
<ul style="list-style-type: none"> - La formation est organisée autour des capacités que doit acquérir l'apprenant et plus sur les actions que doit mener le formateur. - Elle représente un guide dans l'action pédagogique et permet notamment aux formateurs peu expérimentés de conserver une trame dans la formation. - La précision des critères d'évaluation permet de réduire l'impact des valeurs subjectives et fournit une base rationnelle à l'évaluation formative. - Le message enseigné est plus uniforme d'une formation à l'autre ou d'un formateur à l'autre. 	<ul style="list-style-type: none"> - Le morcellement des contenus implique la perte d'un point de vue d'ensemble. Le découpage très analytique entre les objectifs cognitifs, affectifs ou psychomoteurs donne un côté artificiel à la formation. - L'apprenant a une place d'exécutant. Il n'a pas l'occasion d'apporter sa contribution à la définition de ses propres objectifs car la PPO n'a pas ses racines dans le vécu du sujet. - Le travail intellectuel de l'apprenant est réduit, le travail est « mâché » car les chemins qui conduisent aux objectifs sont déjà balisés. - La formation peut être appauvrie car réduite à une mécanisation, excluant toutes relations humaines. - Nous prenons le risque de former des individus capables d'appliquer des consignes mais incapables de trouver des solutions à des problèmes posés. - On a des participants validés sur des acquis mais qui ne seront pas forcément compétent dans le domaine enseigné.

4) Lexique des principaux termes utilisés dans la PPO

- **Taxonomie** : C'est une classification qui instaure un ordre entre les éléments, elle se veut exhaustive, les classes sont mutuellement exclusives. Par exemple, la taxonomie de Bloom définit 6 grandes catégories d'objectifs organisées du plus simple au plus complexe : Connaître (memoriser), Comprendre (reformuler, reconnaître), Appliquer (pouvoir utiliser), Analyser (décomposer en parties, comprendre les relations), Synthétiser (organiser un ensemble cohérent), Evaluer (fonder un jugement en fonction de critères).
- **Savoirs** : Ensemble de connaissances que l'élève maîtrise. Les savoirs relèvent du domaine cognitif.
- **Savoir-faire** : Le degré d'habileté que l'élève manifeste pour résoudre un problème posé. Un savoir faire peut désigner un acte psychomoteur mais également la maîtrise d'une procédure ou d'une technique.
- **Savoir-être** : Un comportement, une attitude à prendre dans une situation donnée. On est dans le domaine du socio-affectif.
- **Evaluation prédictive ou diagnostic** : L'objectif est de connaître le niveau d'entrée du stagiaire afin de construire son itinéraire de formation.
- **Evaluation formative** : Diagnostic en cours de formation, permettant de modifier, adapter l'action en cours ; l'objectif est de prendre connaissance des progrès du stagiaire et de repérer ses difficultés d'apprentissage pour y remédier.
- **Evaluation sommative** : Diagnostic permettant de faire le bilan après une période de formation. L'objectif est de faire un bilan des objectifs que le stagiaire a atteint en vue d'une validation.

Bibliographie
De la pédagogie par objectif à la pédagogie des compétences François Fotso
Harmattan Cameroun

Yannick Coite, administrateur

Référentiel

Un référentiel définit les compétences attendues pour obtenir un diplôme (référentiel diplôme) ou pour exercer un métier (référentiel métier). Il fait l'inventaire des capacités requises pour le métier. Le référentiel diplôme définit les objectifs de formation.

Compétence

Une compétence est l'aptitude à réaliser une action dans des conditions observables, selon des exigences définies.

Capacité

Manifestation d'aptitudes acquises dans un ou plusieurs domaines. Elle n'est pas mesurable en tant que telle, mais induit des compétences qui, elles sont évaluables.

Capacité transversale

Aptitude commune aux différents domaines, exemple s'approprier un message, s'informer.



Evolution de la pédagogie

Association Française des Universités et des Instituts de Formation
10070 Tassin-Les-Bains (69) de 100801

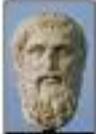


- 1) Histoire de la pédagogie
- 2) Les dérives de la PPO
- 3) Concepts liés à la compétence
- 4) Différences entre PPO et APC
- 5) Action du formateur

Association Française des Universités et des Instituts de Formation
10070 Tassin-Les-Bains (69) de 100801



« Connaître c'est prendre connaissance des textes fondateurs et les commenter »



Platon



Aristote



Pappus



Francis Bacon

Association Française des Universités et des Instituts de Formation
10070 Tassin-Les-Bains (69) de 100801



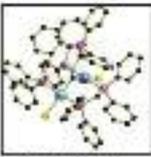
« Connaître c'est assimiler les résultats des découvertes scientifiques et technologiques. »



Telescope d'Edwin Hubble (1929)



Incandescence (1879)



Structure de l'ADN par James Watson et Francis Crick (1953)



Cellules en culture (1928)

Association Française des Secouristes et des Secours de Secourisme
10770 Tassin-Les-Bains - 03 77 44 11 94 de 10 00 à 18 00



« Connaître c'est démontrer sa maîtrise d'objets et de faits en comportement observables. »



Pierre Curie (1859-1906)





John Dewey (1859-1952)

Association Française des Secouristes et des Secours de Secourisme
10770 Tassin-Les-Bains - 03 77 44 11 94 de 10 00 à 18 00



« Connaître c'est démontrer sa maîtrise d'objets et de faits en comportement observables. »



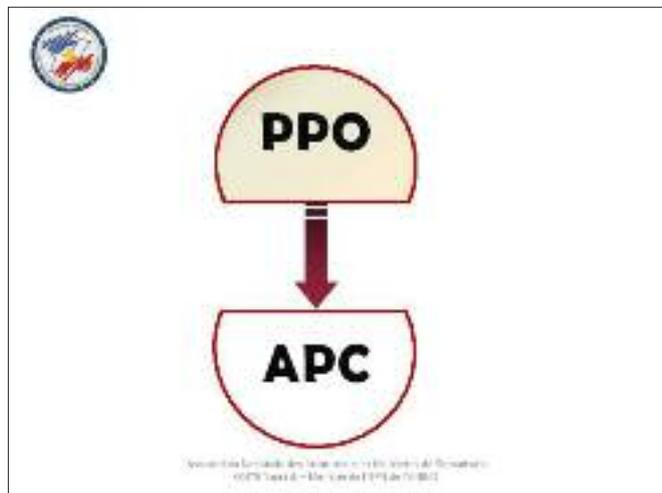
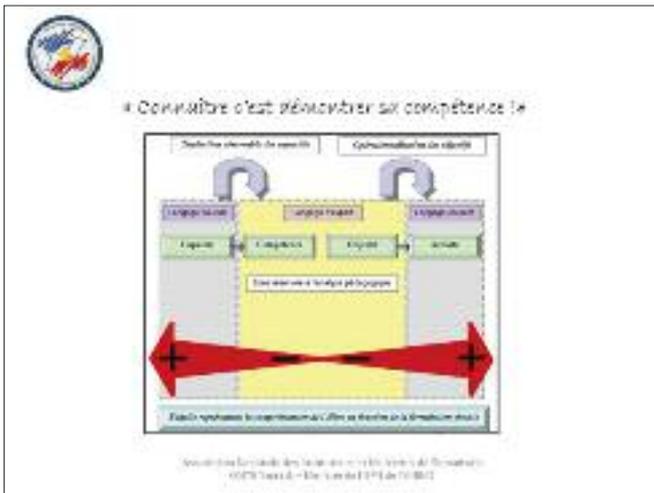
Jean Piaget (1896-1980)



Albert Bandura (1925-2021)



Association Française des Secouristes et des Secours de Secourisme
10770 Tassin-Les-Bains - 03 77 44 11 94 de 10 00 à 18 00



Le morcellement des contenus qui empêche d'avoir une vue d'ensemble et qui donne un côté artificiel de la formation.



L'apprenant a une place d'exécutant. Il n'a pas l'occasion d'apporter sa contribution à la définition des ses propres objectifs car la PPO n'a pas ses racines dans le vécu du sujet.



Association Française des Secouristes et des Infirmiers de Secourisme
10750 Tournon - 04 75 40 11 11 de 10h à 18h



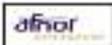
❑ Le travail intellectuel de l'apprenant est réduit, le travail est « mûché » car les chemins qui conduisent aux objectifs sont déjà balisés.

La formation peut être appauvrie car réduite à une mécanisation, excluant toutes relations humaines.

Nous prenons le risque de former des individus capables d'appliquer des consignes mais incapables de trouver des solutions à des problèmes posés.



Association Française des Secouristes et des Secours de Secourisme
10797 route de - 136 - 13090 Le Tholozan

Définition de la compétence selon l'AFNOR :
« C'est la mise en œuvre, en situation professionnelle, de capacités qui permettent d'exercer correctement une activité, une fonction ou un emploi ».



Association Française des Secouristes et des Secours de Secourisme
10797 route de - 136 - 13090 Le Tholozan



Les différents types de compétences :

- o Les compétences de bases ou socle commun
- o Les compétences disciplinaires
- o Les compétences transversales
- o Les compétences de perfectionnement

Association Française des Secouristes et des Secours de Secourisme
10797 route de - 136 - 13090 Le Tholozan



Capacité :

Ensemble de ressource cognitives intériorisée et transformé (au cours d'une formation par exemple) par un individu pour faire face à des situations-problèmes qu'il rencontre dans sa vie.

Plus exactement, les capacités apparaissent comme des outils au service des compétences.



Association Française des Universitaires et des Formateurs
10791 route de - 136 100 de 1311 de 1311



	PPO	APC
Le formateur	Démontre et apporte le savoir	Facilitateur
L'apprenant	Intègre les savoirs	Travail d'investigation
Orientations de l'enseignement	Contrôle sur le contenu et les programmes	Contrôle sur l'apprenant
Orientations de l'apprentissage	Formet de valider un objectif	Formet de découvrir un savoir

Association Française des Universitaires et des Formateurs
10791 route de - 136 100 de 1311 de 1311



Le formateur doit viser à faire apprendre plutôt que d'enseigner.

- ➔ **Travailler par des situations-problème sans les improviser.**
- ➔ **Adopter une planification souple de la formation.**
- ➔ **Accepter d'apporter le minimum requis**
- ➔ **Utiliser d'autres moyens d'enseignement**
- ➔ **Négocier et conduire des projets avec les apprenants sans chercher à tout enseigner.**

Association Française des Universitaires et des Formateurs
10791 route de - 136 100 de 1311 de 1311