



Les compétences

Approches pédagogiques en BAC GA



Journée baccalauréat Gestion-Administration
Académie de Grenoble – 6 décembre 2013

La Professionnalisation

[J.Roche - revue Education Permanente n° 140]

- ▶ Processus de socialisation
- ▶ Processus d'acquisition :
professionnalité, compétences,
expérience
- ▶ Processus de développement
personnel et professionnel

c'est l'ensemble des actions qui transforment un individu en professionnel apte à tenir un rôle dans des configurations professionnelles complexes



- ▶ Partie 1 : Aspects théoriques de la compétence
- ▶ Partie 2 : Les dynamiques de formation et de certification
- ▶ Partie 3 : La dynamique d'innovation

Les ancrages théoriques

- ▶ **Psychologie du développement** (Piaget – Lev Vygotsky)
- ▶ **Théorie de l'activité** (Léontiev)
- ▶ **Analyse de l'activité** (Y.Clot)
- ▶ **Ergonomie Cognitive** (J.Leplat)
- ▶ **Didactique et psychopédagogie** (G.vergnaud)

Les ancrages théoriques

► La Didactique professionnelle (P.Pastré, P.Mayen)

La DP étudie la construction et le développement des compétences professionnelles à partir de l'analyse de l'activité des individus en situation de travail, en vue d'élaborer des dispositifs et des situations de formation

1. La formation des compétences

Le couple situation/activité

- ▶ Les situations (P.Mayen 2004)
 - ✓ Cognition située
 - ✓ Entre le donné et le créé...(le transformé)
 - ✓ Composantes matérielles, sociales, relationnelles, symboliques, culturelles
 - ✓ Diversité, variabilité, extensivité, classes de situations
 - ✓ Situations emblématiques, complexes, critiques, à FPD
 - ✓ Situations vécues, observées, simulées, témoignées

La compétence s'exprime ici par la capacité à pouvoir traiter la variabilité des situations de travail

1. La formation des compétences

Le couple situation/activité

► L'activité

- ✓ Tâche et Activité - *Transgresser le prescrit...*
- ✓ Les « connaissances pragmatiques »... incorporées dans l'action
- ✓ Activité réelle et réel de l'activité...
- ✓ Processus d'action : Orientation – Exécution – Contrôle

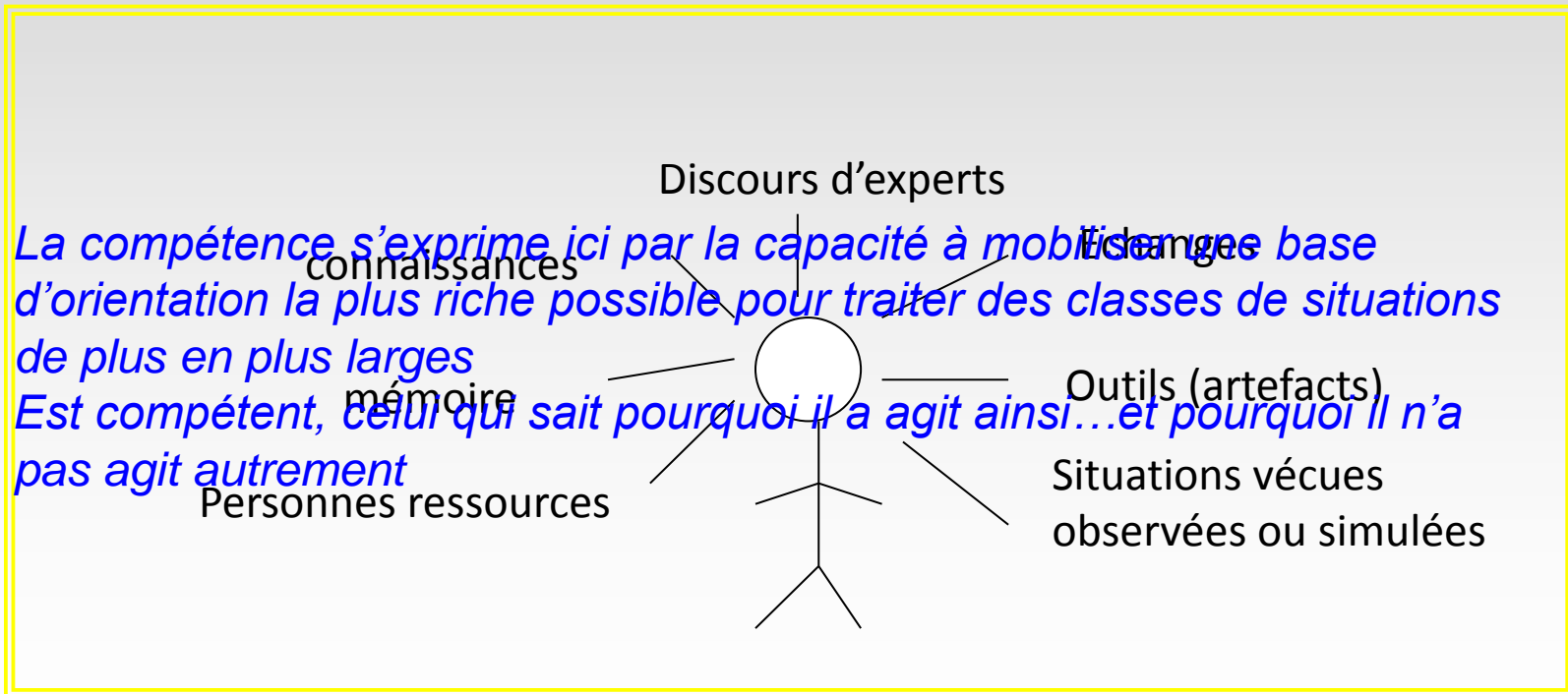
La Base d'orientation

1. La formation des compétences

Le couple situation/activité

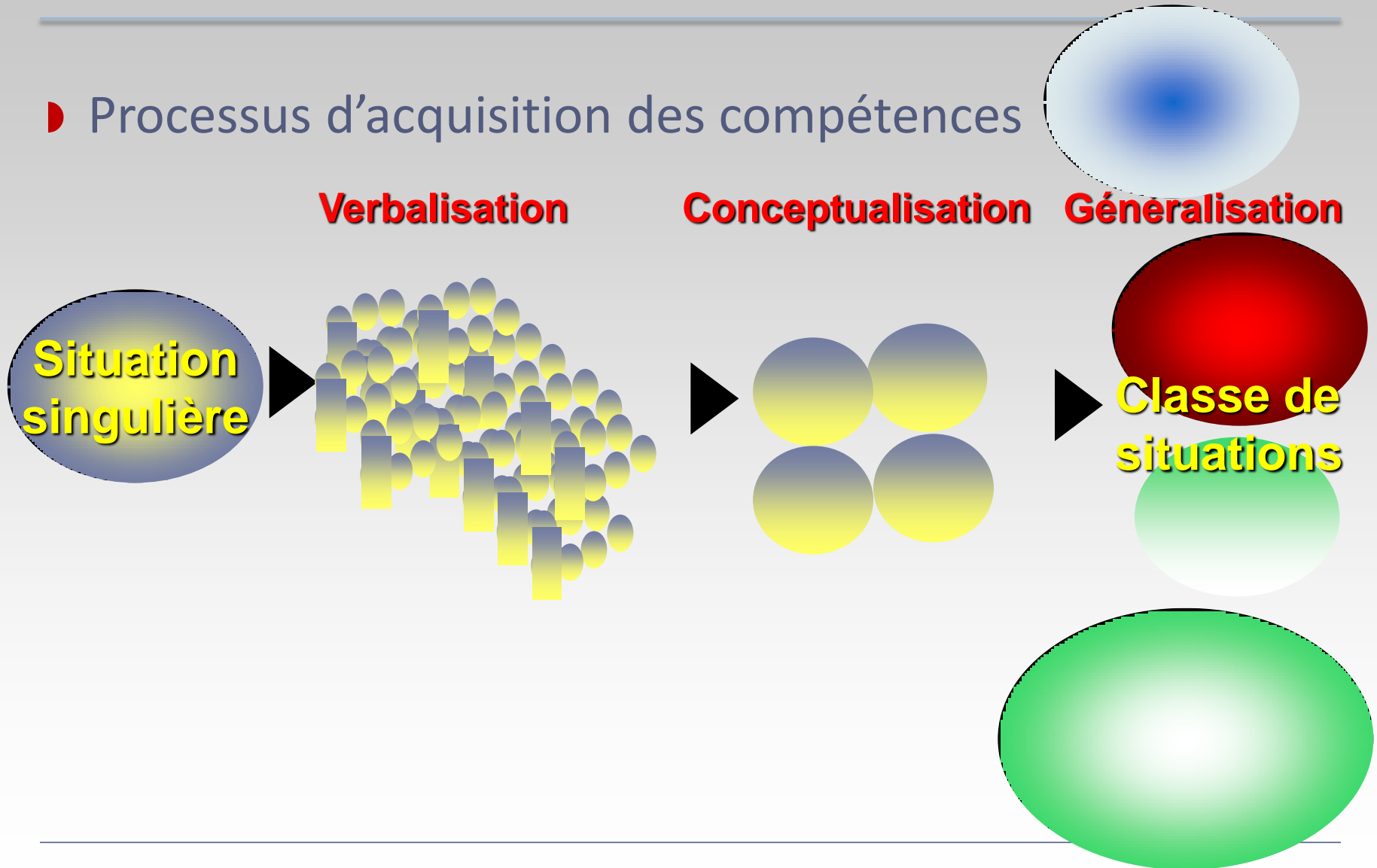
► L'activité

La Base d'orientation



2. La formation aux compétences

► Processus d'acquisition des compétences



2. La dynamique de formation

Se professionnaliser... objectifs de formation

- ▶ Travailler la variabilité
- ▶ Faire expliciter et conceptualiser
- ▶ Enrichir la BO « le sac à dos » (Multiplier les situations)

2. La dynamique de formation

Les modalités de formation

- ▶ Accumuler les situations de travail (matières premières de la formation)
- ▶ Faire expliciter – (faire émerger les tâtonnements, les erreurs...)
- ▶ Multiplier les retours sur activité
- ▶ Mettre en place des simulations, des observations, des témoignages
- ▶ Apporter des regards croisés
- ▶ Réinvestir en formation les situations vécues
- ▶ Développer les groupes de « pairs » pour « conceptualiser »
- ▶ « Capturer » les situations des PFMP
- ▶ Développer des progressions à partir des situations
- ▶ ...

3. La dynamique d'évaluation

Les compétences propres à une classe de situations sont acquises lorsque le formé est capable de **généraliser et de transférer** à d'autres types de situations qui pourraient lui être proposés.

Il doit être également en mesure de démontrer sa capacité à
« **conceptualiser son action** »

Sortir du dilemme ACQUIS/NON ACQUIS
Grader l'acquisition de la compétence

3. La dynamique d'évaluation

Faut-il évaluer la compétence de manière frontale ou plutôt les conditions de sa mobilisation ? Les critères d'évaluation de la compétence

- ▶ **Critères qui portent sur le processus d'acquisition de la compétence dans chaque situation :**
 - ▶ Apprécier la situation de travail : **complexité, criticité...**
 - ▶ Apprécier le niveau d'acquisition :
 - ▶ Repérer le degré de **conceptualisation** : par l'explicitation de la situation, par la description de la situation. Quelle est la capacité à quitter le discours descriptif ? *Ecouter la compétence...*
 - ▶ Tester la **généralisation**: changement de paramètres, adaptation, simulation. Quelle est la capacité à s'extraire de la situation singulière ?
- ▶ **Critères qui portent sur la finalité de la situation :** résultats attendus, critères d'évaluation

3. La dynamique d'évaluation

Les écueils à éviter...

- ▶ Centrer l'évaluation sur la production de « preuves » formelles de l'expérience professionnelle
- ▶ Approcher l'activité réelle du candidat dans une optique « normative », à partir des représentations de l'évaluateur
- ▶ Privilégier la qualité des résultats obtenus comme seul indicateur de compétence
- ▶ Considérer que les situations « vécues » lors des PFMP sont systématiquement plus porteuses de compétences que les situations simulées, observées en établissement de formation.

3. La dynamique d'évaluation

La question de l'Autonomie, de l'initiative

Elles ne constituent pas des qualités innées, ancrées naturellement chez l'individu mais :

- ▶ Elle sont liées directement à la base d'orientation (a-t-on un « sac à dos » suffisamment rempli pour se passer d'un référent ? Pour se rédéfinir la tâche en envisageant les possibilités d'exécution ?
- ▶ Elles sont liées à la perception que chacun a de sa position dans la situation. Dois-je rester un stagiaire ? Quel est mon rôle ?...

Elles relèvent donc bien d'apprentissages...

Et des comportements...

Partie 3 : la dynamique d'innovation

3. La dynamique d'innovation

Une réflexion organisationnelle résolument collective...

- ▶ Les compétences dans les équipes...élargissement plus que polyvalence
- ▶ L'organisation de la formation : les projets prévisionnels de formation
- ▶ Du suivi au pilotage des PFMP
- ▶ L'intégration dans les établissements (p
- ▶ L'environnement technologique



4. Les innovations

- ▶ Les lieux d'apprentissage
- ▶ Les simulateurs administratifs
- ▶ Savoirs « situés » et ateliers rédactionnels
- ▶ Le passeport professionnel
- ▶ Les scénarii pédagogiques et le générateur d'activités



*« C'est à plusieurs qu'on apprend tout
seul »*

Lev Vigotski 1896-1934

Merci pour votre attention