



Ingénierie pédagogique
Ingénierie des dispositifs





Une recherche-action

- qui s'inscrit dans une histoire
 - éducatibilité cognitive
 - animation régionale des APP et AFB,
- qui prend appui sur une réflexion relative aux transformations en cours avec « Repenser la formation » 2006,
- qui s'ancre dans des chantiers d'assistance à maîtrise d'ouvrage : modularisation et éco-citoyenneté,
- depuis 2007 constitue un projet fédérateur pour l'équipe du CAFOC.



Une recherche en cours

Une réflexion et un état d'avancement de pratiques - ni une théorie, ni une modélisation.

Un «objet social» émergent et source d'interprétations multiples.

Des questions à traiter (la reconnaissance, l'évaluation).

Des propositions et une invitation à la mutualisation.



Le cadre européen des compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

« Les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie constituent un ensemble de connaissances, d'attitudes et d'aptitudes appropriées au contexte. Elles sont particulièrement nécessaires à l'épanouissement et au développement personnel des individus, à leur inclusion sociale, à la citoyenneté active et à l'emploi »

Recommandation du Parlement européen et du Conseil, du 18 décembre 2006, sur les compétences clés pour l'éducation et la formation tout au long de la vie [Journal officiel L 394 du 30.12.2006].





Le cadre européen propose une approche globale qui ne réduit pas l'individu à une seule dimension, ne le résume ni à son niveau scolaire ni à son statut ni à sa demande sociale.

Le cadre européen situe la réflexion pour l'ensemble des contextes de vie et tout au long de la vie.





Un objectif

« Devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une grande cohésion sociale ».





Savoirs de base et compétences clés

- Raisonement en termes de compétence et non de connaissances.
- « Compétences de base » : champ trop restrictif car focalisé sur les compétences de « survie ».





Huit compétences clés

- **Communication dans la langue maternelle**
- **Communication en langue étrangère**
- **Compétence mathématique – sciences et technologie**
- **Compétence numérique**
- **Apprendre à apprendre**
- **Compétences interpersonnelles, interculturelles et compétences sociales et civiques**
- **Esprit d’initiative et d’entreprise**
- **Sensibilité et expression culturelle**



Le tout et les parties

Le résultat de 10 années : **1997** avec le projet de l'OCDE (Déséco) – **2006** et la recommandation du Parlement européen

Des déclinaisons nationales et régionales

- **Royaume-Uni** : 6 key skills
- **Ecosse** : 5 core skills
- **Suisse** : 6 compétences clés
- **Québec** : huit compétences essentielles
- **France** : socle commun (7 domaines) ; appels d'offres portant sur 5 compétences ou sur les huit.



Nos postulats

Si les savoirs s'acquièrent, les compétences se développent.

Chacun peut, à tout âge, développer des compétences.

Développer des compétences, c'est agir en situation.

Dans un cadre formel, l'intentionnalité est déterminante.

Les variables de la situation dessinent le niveau de performance.





Les compétences

Une notion récente, souvent connotée.

Une notion débattue.

Une notion au cœur des processus d'apprentissage.

Une façon de penser la relation entre les savoirs et l'action.





Des positions différentes des acteurs

- Habits nouveaux des savoirs de base.
- Nouveauté qui conforte les pratiques disciplinaires ou qui réactualise des outils de remédiation.
- Transformation en cours : émergence d'un nouveau paradigme ?





Les 4 défis posés aux professionnels

Ingénierie pédagogique : construire des situations d'apprentissage

Relation pédagogique : assurer la médiation

Ingénierie des dispositifs : bâtir une organisation « autonomisante »

Marché : organiser la gouvernance au sein des groupements





Ingénierie pédagogique





Une démarche structurée en 5 étapes

1. Définir des compétences et des niveaux de performance
2. Recenser les situations et les activités
3. Identifier les ressources associées mobilisées par la compétence
4. Construire les situations d'apprentissage
5. Repérer les ressources pédagogiques utiles





Les étapes de notre projet

Etape 1 : traduire le cadre européen en objectifs opérationnels :

- les « domaines » de compétences,
- les compétences par domaine,
- les 3 degrés de complexité

L'exemple du domaine « Esprit d'initiative et d'entreprise »



|

Le cadre de référence européen

Définition... Extraits....

« L'esprit d'initiative et d'entreprise désigne l'aptitude d'un individu à passer des idées aux actes. Il suppose de la créativité, de l'innovation et une prise de risques, ainsi que la capacité de programmer et de gérer des projets en vue de la réalisation d'objectifs. Cette compétence est un atout pour tout individu, non seulement dans sa vie de tous les jours, à la maison et en société, mais aussi sur son lieu de travail, puisqu'il est conscient du contexte dans lequel s'inscrit son travail et qu'il est en mesure de saisir les occasions qui se présentent... »



Trois compétences identifiées :

- **Prendre une initiative**
- **Innover**
- **Construire et mettre en oeuvre une action ou un projet**





Prendre une initiative

Déclencher une action sans qu'elle soit prescrite, afin d'affronter avec succès un événement ou de provoquer un événement lui-même.





Innover

Traiter une situation de manière originale par rapport à la manière dont elle est habituellement traitée.



Construire et mettre en œuvre une action ou un projet

Prévoir et mettre en œuvre son projet
tout au long de son déroulement, faire
face aux différents aléas.

Une compétence, des niveaux de performance

Plus une situation est complexe, et plus elle est exigeante du point de vue des constituants de la compétence. La complexité d'une situation dépend des éléments suivants :

- éloignement entre son cadre spatio-temporel et celui de la ou des personnes impliquées
- nombre d'informations à traiter (y compris dans le but d'éliminer les informations non pertinentes pour la situation)
- degré de spécialisation des informations
- nombre d'interactions engendrées
- importance de l'enjeu pour la personne, pour la structure
- degré d'autonomie laissé (niveau de responsabilité)
- nature et étendue des savoirs et méthodes utiles pour résoudre la situation
- degré d'implication personnelle nécessaire
- processus cognitifs à mettre en oeuvre

Prendre une initiative

Degré 1	A partir d'une situation simple : contexte familial et défini, cadre spatio-temporel de proximité immédiate, nombre d'informations à traiter peu important, aux interactions peu nombreuses, laissant peu d'autonomie au sujet, déclencher une action afin d'améliorer la situation ou provoquer un événement, après en avoir évalué les impacts (faibles).
Degré 2	A partir d'une situation à un degré de complexité peu élevé : contexte familial mais ouvert, cadre spatio-temporel de proximité, nombre d'informations à traiter important, aux interactions assez nombreuses, laissant un peu d'autonomie au sujet, déclencher une action afin d'améliorer la situation ou provoquer un événement, après en avoir évalué les impacts.
Degré 3	A partir d'une situation complexe : contexte non familial, cadre spatio-temporel éloigné du sujet, nombre d'informations à traiter nombreuses, aux interactions nombreuses, laissant une large autonomie, déclencher une action afin d'améliorer la situation ou provoquer un événement, après en avoir évalué les impacts (forts).



Les étapes de notre projet

Etape 2 : recenser des activités et des situations

Activités faisant appel de manière privilégiée à la compétence

Situations significatives de la compétence (problématique, spécifique, emblématique)

à partir desquelles seront didactisées les situations
d'apprentissage





Contexte – activité - situation

Dans un contexte personnel : organiser une soirée entre amis qui ne se sont pas vus depuis longtemps.

Dans un contexte de formation : faire face à l'absence d'un intervenant.

Dans un contexte civique et social : proposer à un CA de diminuer la consommation de papier.

Dans un contexte de travail : réaliser une tâche lors d'un temps mort.





Les étapes de notre projet

Etape 3 : identifier les ressources associées (savoirs associés) à chaque compétence

- **outils cognitifs mobilisés** (dimension spatio-temporelle, modes de raisonnement)
- **savoirs, méthodes et attitudes** (concepts, méthodes, savoirs factuels ou théoriques, attitudes)





Prendre une initiative

	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Outils cognitifs, modes de raisonnement	<ul style="list-style-type: none"> Se représenter mentalement la situation présente Se représenter mentalement la situation future Mettre en œuvre la logique modale et probabiliste Mettre en œuvre un raisonnement stratégique 		<ul style="list-style-type: none"> Se représenter mentalement le processus
Dimensions spatio-temporelles Habiletés cognitives	<ul style="list-style-type: none"> Se projeter dans le temps et dans l'espace 		
Savoirs, méthodes et attitudes	<ul style="list-style-type: none"> S'affirmer Prendre une décision Assumer les conséquences de ses décisions Estimer les risques et les verbaliser Verbaliser les stratégies possibles 		





Les étapes de notre projet

Etape 4 : élaborer les situations d'apprentissage

La didactisation d'une situation à partir de situations réelles vécues dans des contextes différents.





Ingénierie pédagogique

De la situation à la situation-problème

-Les situations d'apprentissage sont construites à partir des situations réelles de travail, de vie sociale ou personnelle, celles-là même qui font appel de façon significative à la compétence clé.

- Ces situations sont didactisées, c'est-à-dire mises en scène (description du contexte, personnages, mission à réaliser). Il s'agit de proposer aux personnes en formation un environnement matériel qui simule de façon réaliste l'environnement réel de la situation (objets à manipuler, documents réels...).

-Ce sont des situations-problème au sens où elles confrontent les personnes à une difficulté, un obstacle à franchir qui nécessite un apprentissage.





Les étapes de notre projet

Etape 5 : recenser et/ou construire les ressources pédagogiques

- les fiches « concepts »,
- les fiches « méthodes »
- les fiches « évaluation »,
- les fiches « activités » ou entraînement.



Innover

CONCEPT
METHODE
EVALUATION
ACTIVITE
COLLECTIVE

Fiche 1	<u>Jouer entre créativité et logique</u>
Fiche 2A	<u>Poser un problème</u>
Fiche 2B	<u>Résoudre un problème</u>
Fiche 2C	<u>Identifier et résoudre le problème</u>
Fiche 2D	<u>Réunir et analyser les éléments du problème</u>
Fiche 2G	<u>Imaginer</u>
Fiche 3	<u>Evaluer sa créativité</u>
Fiche 4	<u>Développer sa créativité</u>
Fiche 5	<u>Aider à la création</u>
Fiche 6A	<u>Utiliser le brainstorming</u>
Fiche 7A	<u>Utiliser une matrice de découverte</u>
Fiche 8	<u>Utiliser la technique du concassage</u>



Prendre des initiatives

CONCEPT
METHODE
EVALUATION
ACTIVITE COLLECTIVE

Fiche 9A	<u>Prendre une décision –Arbre de décision</u>
Fiche 10A	<u>Faire des choix</u>
Fiche 11	<u>Prendre une décision –Matrice de décision</u>
Fiche 12A	<u>Prendre une décision – Procédogramme</u>
Fiche 13	<u>Prendre une décision – Organigramme-sociogramme</u>
Fiche 14A	<u>Prise d’initiative</u>
Fiche 14D	<u>Prise d’initiative</u>
Fiche 15A	<u>Analyser l’application de la décision</u>
Fiche 15B	<u>Etablir un plan d’action</u>
Fiche 15E	<u>Etablir un plan d’action- Etablir un logigramme</u>





Animation pédagogique

Développement de la compétence par la mise en situation

Une des richesses de l'approche par compétence est de renverser l'entrée dans les apprentissages.

Les situations deviennent les points de départ des activités d'apprentissage.





Les principes d'animation d'une situation problème

Le fondement de l'approche compétence est la mise en situation. Les savoirs associés seront mobilisés en cours de séance ou de façon spécifique, en fonction des besoins qui apparaîtront au cours de la résolution de la situation

Les principes d'animation sont empruntés à ceux utilisés dans les méthodes de développement cognitif. Les mots clés sont médiation, verbalisation, métacognition, conflit socio-cognitif.



Domaine Esprit d'initiative et d'entreprise

- prendre une initiative
- innover
- mener à bien une action ou un projet

Référentiel de compétence et niveaux

Niveaux de performance

Outils cognitifs mobilisés

Ressources associées

Didactisation des situations

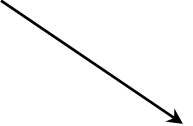
Concepts- Méthodes- Savoirs factuels

Matériaux pédagogiques

Fiches outils

Activités et situations dans le champ de la compétence

Situations problème





Ingénierie des dispositifs





Ingénierie des dispositifs

Notre projet

Action 1 : définir les caractéristiques d'une organisation de formation favorable au développement des compétences-clés

Action 2 : construire et expérimenter des outils d'analyse

Action 3 : former les acteurs des organismes de formation à l'utilisation de ces outils





Ingénierie des dispositifs

Quelles sont les relations entre les pratiques et l'organisation ?

Pour développer les compétences clés, quelles sont les caractéristiques organisationnelles les plus favorables ?

Comment les identifier, les travailler ?





Notre démarche

1. Prendre appui sur les travaux en cours :

- Guy Le Boterf et les conditions d'exercice de la compétence ;
- «Organisation apprenante» : relations à l'environnement ; dynamique interne ;
- Trois réserves : « anthropomorphisme » ; publics ; réalités multiples.

2. Intégrer le point de vue des professionnels de la formation





Notre démarche

3. Identifier des modèles types

- Formalisation des savoirs

Des acquisitions formelles (présentation progressive et exhaustive)

Des institutions dédiées, des temps affectés et des espaces spécialement organisés.

-Finalisation par l'action

Inscrire les apprentissages dans des situations qui soient les plus proches possibles du « travail réel ».

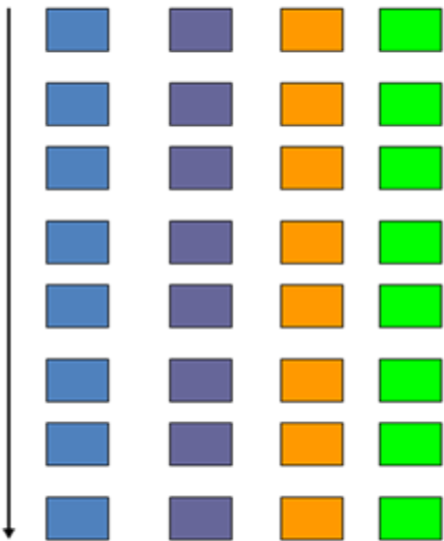




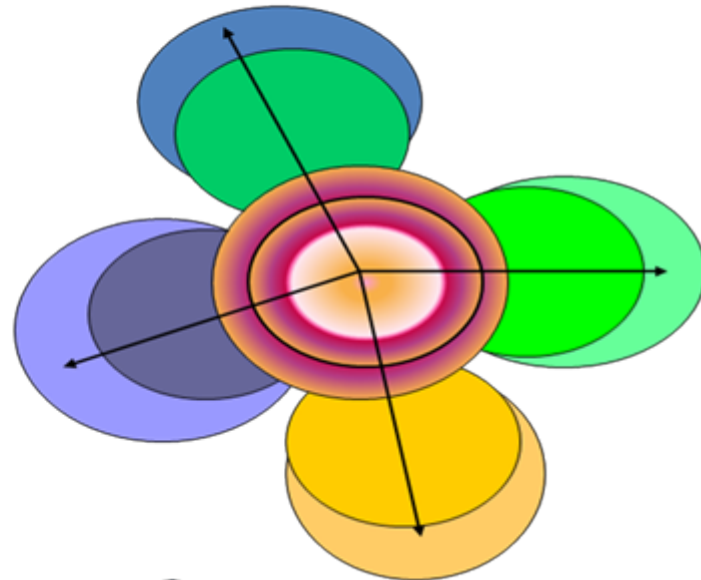
Développer les compétences



Approche séquentielle et disciplinaire



Approche transversale par situations





Ingénierie des dispositifs

Organisation autonomisante

L'adjectif « autonomisante » nous paraît le mieux exprimer la finalité des compétences-clés, à savoir former une personne autonome, capable de décider seule tout en coopérant dans des groupes.



Des traits caractéristiques

La recherche de cohérence entre les compétences visées et les fonctionnements mobilisés :

- **projet et la place des compétences clés**
- **travail en équipe,**
- **modalités de prise de décision**
- **accès aux ressources et aux informations**
- **etc.**



Une organisation autonomisante vise explicitement dans son projet le développement de l'autonomie des personnes par la maîtrise de compétences sociales et professionnelles.

Elle se propose de développer les compétences par des mises en situation au plus proche des activités personnelles, sociales et professionnelles.

Elle situe l'acquisition de savoirs et savoir-faire dans la perspective de l'action.

Elle articule étroitement l'action, la réflexion sur l'action et l'appropriation de savoirs et de savoir-faire.





Ingénierie des dispositifs

Outil d'autodiagnostic - les 15 dimensions à considérer

Votre projet d'organisme et les compétences clés

Les publics ciblés par les compétences clés

L'organisation de la veille relative aux compétences clés

L'importance du travail en équipe pédagogique

La place donnée aux apprenants dans la vie de la structure

L'organisation pédagogique pour développer les compétences clés

La lisibilité de l'offre et de l'organisation par les acteurs

Les modes de contractualisation avec les bénéficiaires de formation



Ingénierie des dispositifs

Outil d'autodiagnostic - les 15 dimensions à considérer (suite)

Les modes de regroupement et d'accompagnement des bénéficiaires

Les modalités de contrôle et d'évaluation

L'élaboration et la gestion des ressources pédagogiques

L'organisation des espaces

L'organisation des temps

Les modes d'organisation et de gestion des ressources humaines de l'organisme

La professionnalisation des acteurs



Ingénierie des dispositifs

Quatre niveaux de performance à partir de critères

Exemple de la dimension « Projet de l'organisme et compétences clés ».

Niveau 1 : pas de projet formalisé ; ou pas de référence aux CC .

Niveau 2 : complément à un projet existant pour répondre au marché sans modifier ni l'organisation ni les pratiques.

Niveau 3 : orientation du projet ; source d'une offre de services spécifique.

Niveau 4 : orientation en lien avec les valeurs de l'organisme ; un des fondements de la stratégie.



Ingénierie des dispositifs

5 variables essentielles

Le projet et ses activités

Les ressources à mobiliser

Les espaces requis

Les temps disponibles

Les modalités de contrôle

Ingénierie des dispositifs

