

La didactique professionnelle.

Analyse du travail et construction des compétences

IFCS Strasbourg
Février 2014

Marc Nagels

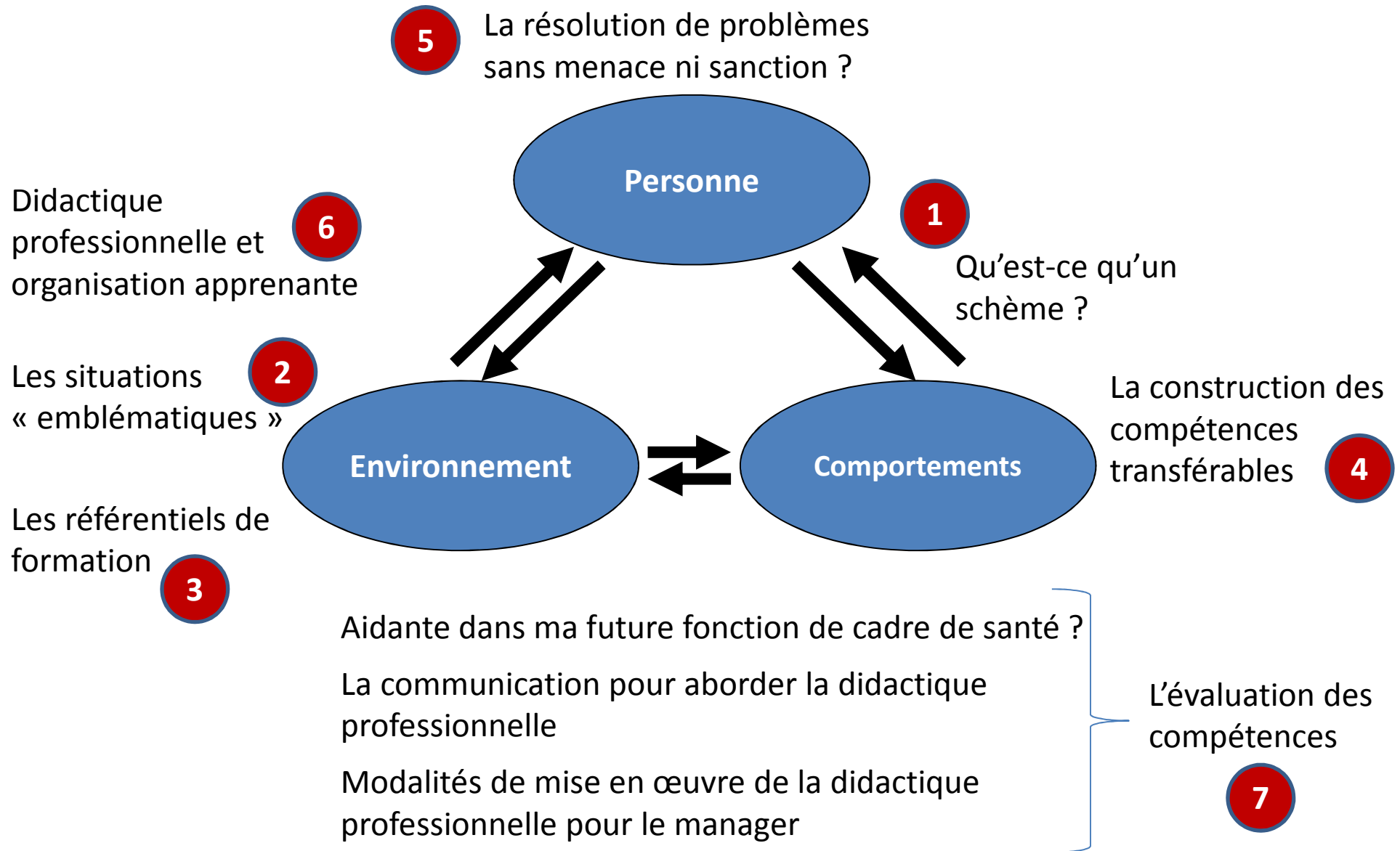
17 Mars Conseil

CREAD – Université européenne de Bretagne

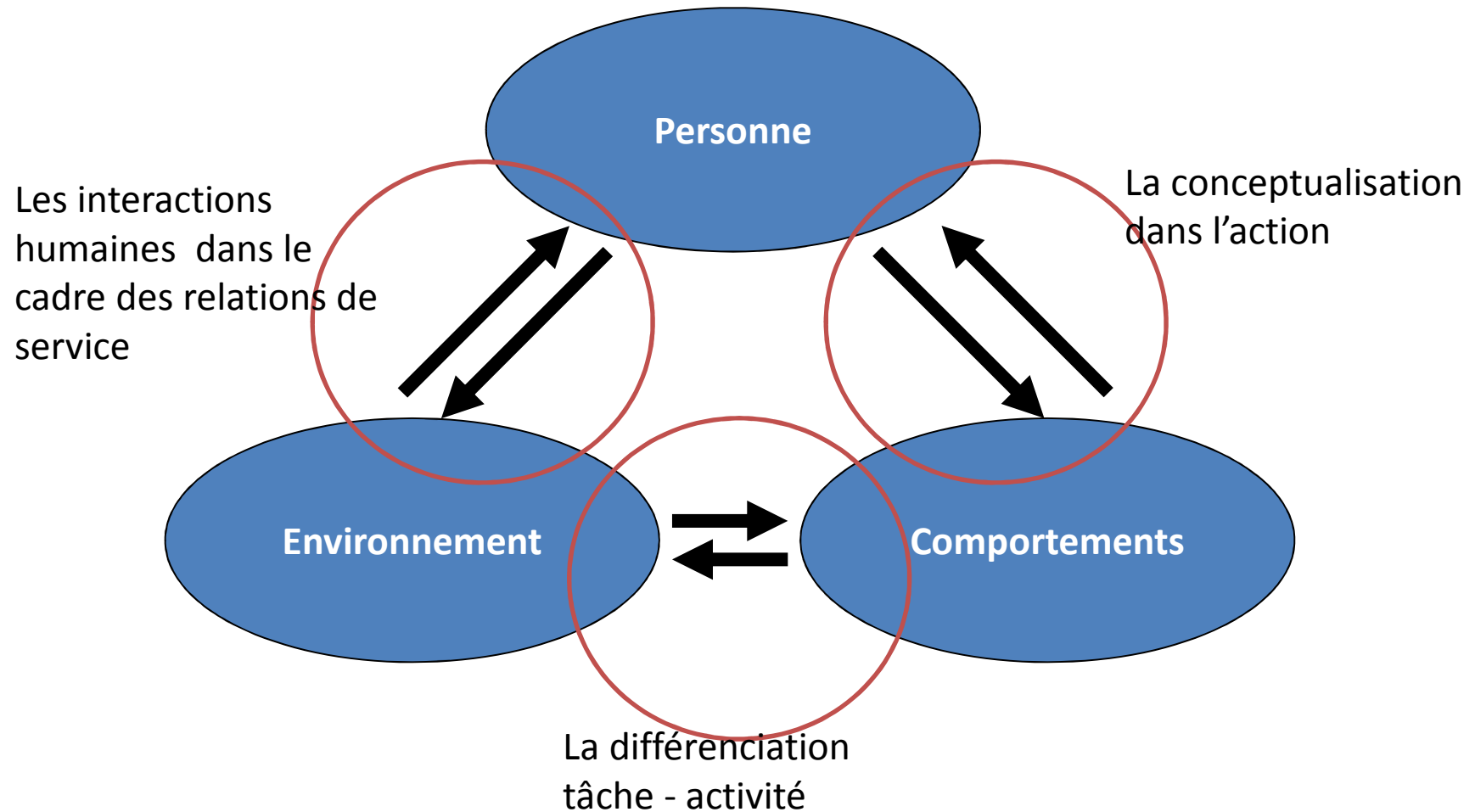
marc.nagels@17marsconseil.fr

www.17marsconseil.fr/

Vos questions dans la perspective de la causalité triadique réciproque



La didactique professionnelle et la causalité triadique réciproque



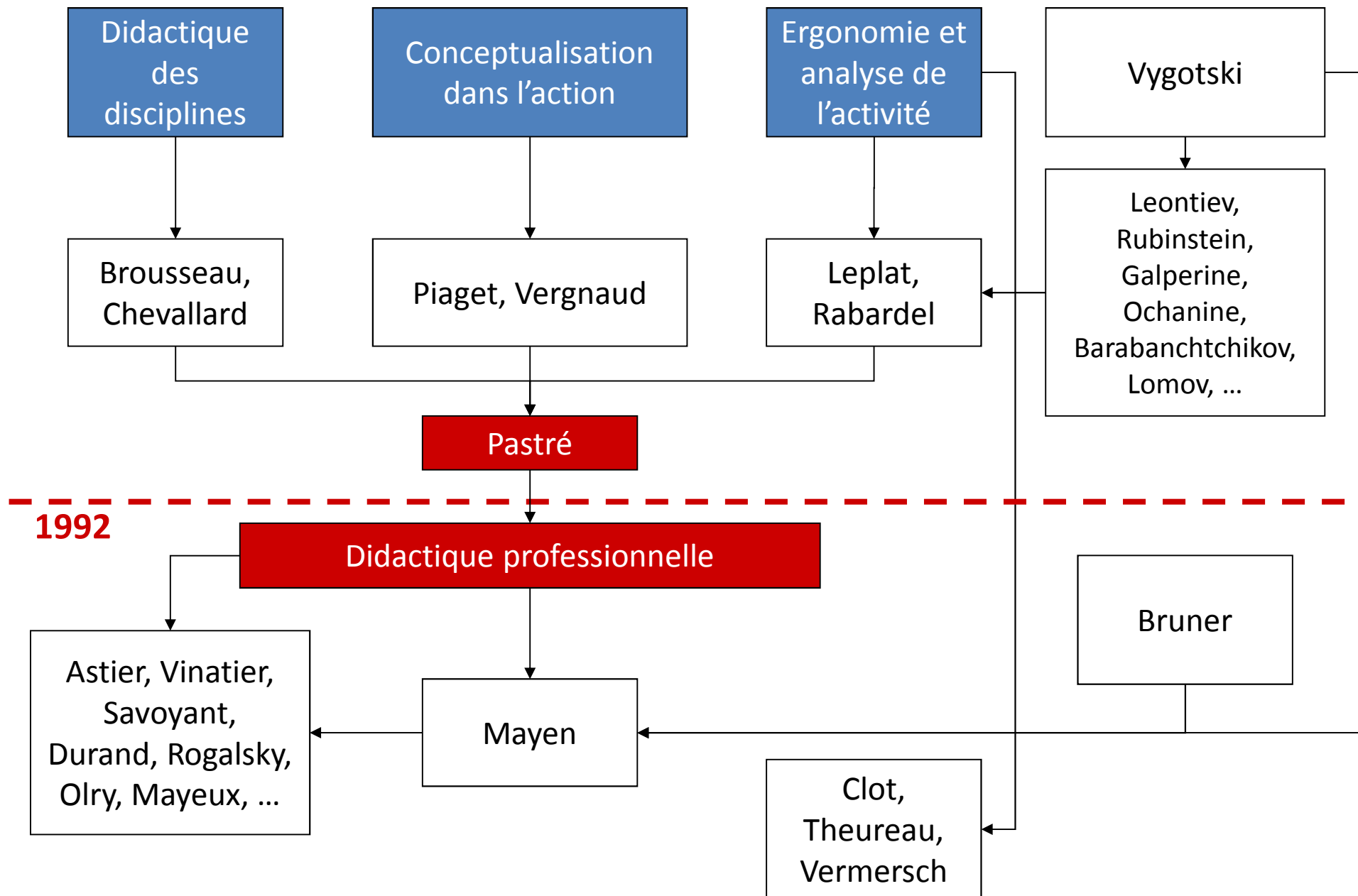
Brève introduction

QU'EST CE QUE LA DIDACTIQUE PROFESSIONNELLE ?

La didactique professionnelle

- Repose sur des notions classiques en ergonomie
 - La tâche, ce qui doit être fait
 - L'activité, ce que fait effectivement le professionnel
- Est fondée sur la psychologie cognitive : la théorie de la conceptualisation dans l'action
 - L'activité de l'individu est organisée au plan cognitif pour répondre aux exigences des situations
 - Couplage situation / activité
- C'est une didactique
 - L'analyse de l'activité débouche sur des apprentissages
 - Diagnostic individuel possible des acquis et des manques
 - Transposition didactique : des situations professionnelles de référence sont transformées en situations d'apprentissage des compétences.

La didactique professionnelle : l'analyse du travail pour la formation



Le schème, les situations « emblématiques », les référentiels et le transfert des compétences

LA DIDACTIQUE PROFESSIONNELLE ET SES CONCEPTS FONDAMENTAUX

La tâche et l'activité

Notions

Dimensions d'analyse

Tâche
Ce qui doit être fait

Prescription
Programme d'action
Anticipation

Les tâches à réaliser
Les buts fixés qui sont à atteindre
Les résultats attendus par la hiérarchie, ses collègues, les usagers, etc.

Tâche redéfinie
Ce qu'on se propose de faire

L'écart entre la tâche et l'activité : la part créatrice du travail ?

La situation effective et les moyens alloués : tâche discrétionnaire?
Buts et auto-efficacité de l'individu

Activité
Ce qui est fait effectivement

Vécu
Singulier
Émergeant
Indicible

Les ressources mobilisées par l'individu pour agir dans des situations ordinaires de travail.
Ses stratégies d'adaptation pour faire face à l'imprévu.



Tâche
experte

Activité experte qui représente ce qu'on attend des autres



©R. Andry IFMEM CHIPS 2009

- Pour rentrer dans le vif du sujet...
 - Quelle situation ?
 - Quelle tâche ?
 - Quelle activité ?



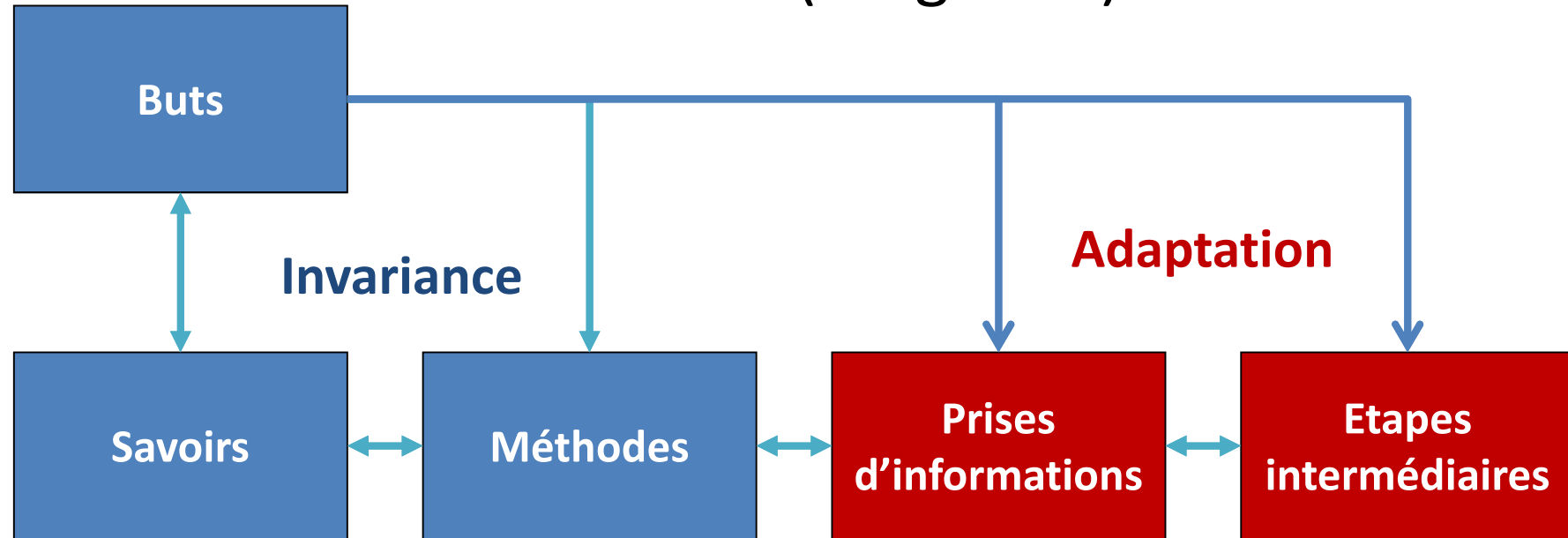
- Pour rentrer dans le vif du sujet...
 - Quelle situation ?
 - Quelle tâche ?
 - Quelle activité ?



- Pour rentrer dans le vif du sujet...
 - Quelle situation ?
 - Quelle tâche ?
 - Quelle activité ?

Comprendre l'activité du professionnel

Le schème (Vergnaud)



Orientation

Représentations et connaissances
Normes et usages / attentes sociales : nécessaire, judicieux, indispensable pour être efficace

Exécution

Mode opératoire : façon de faire

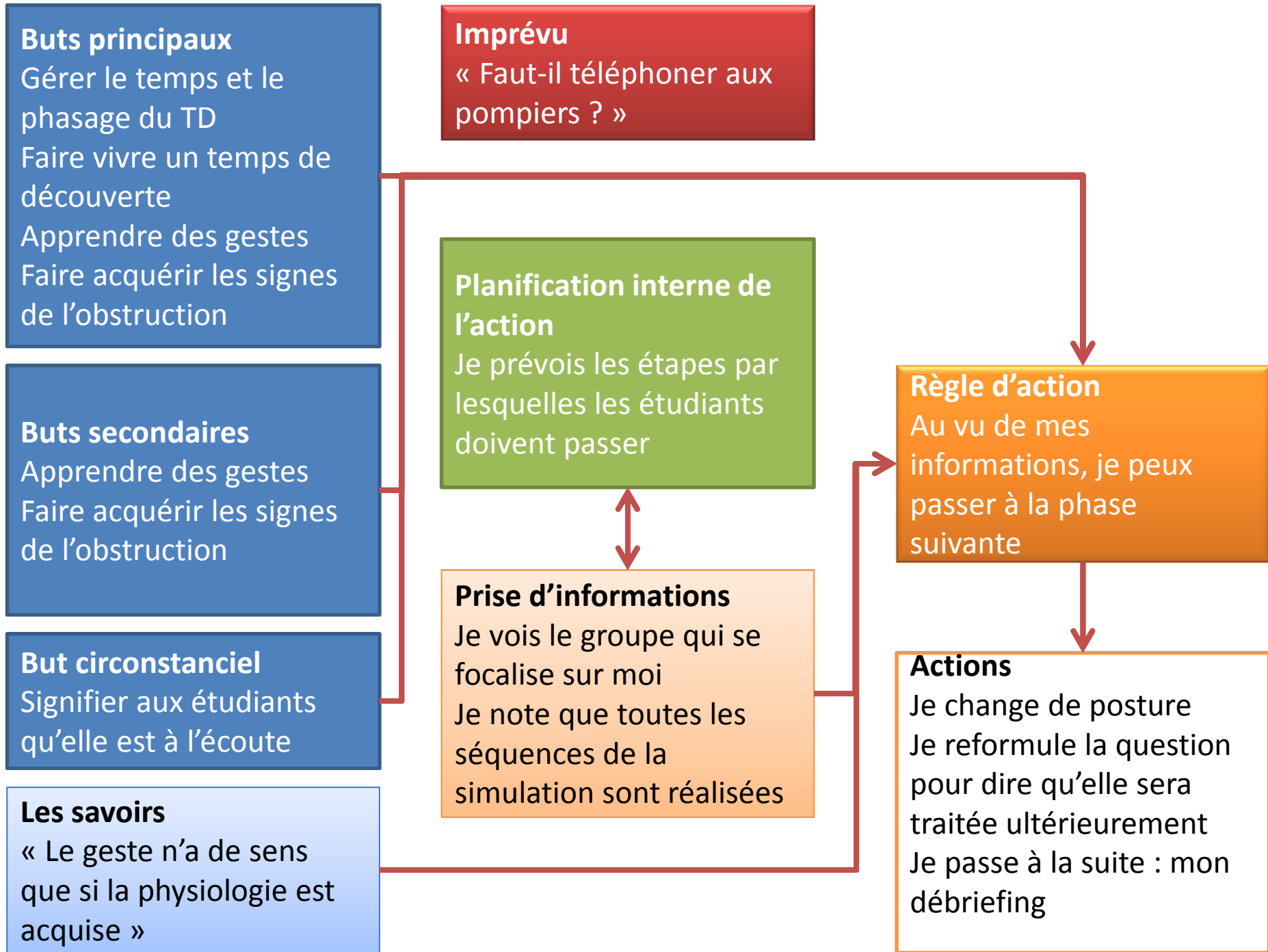
Régulation

Piloter et réguler :
Paramètres situationnels : variables à prendre en compte pour agir
Indices de réussite : objectifs, résultats attendus, adaptation de l'action

Prenons un exemple...

- Une formatrice en IFSI organise une séquence de formation (AFGSU) sur l'obstruction des voies respiratoires et ses complications.
 - Nous allons analyser
 - son activité
 - la situation d'apprentissage

[Vidéo](#)



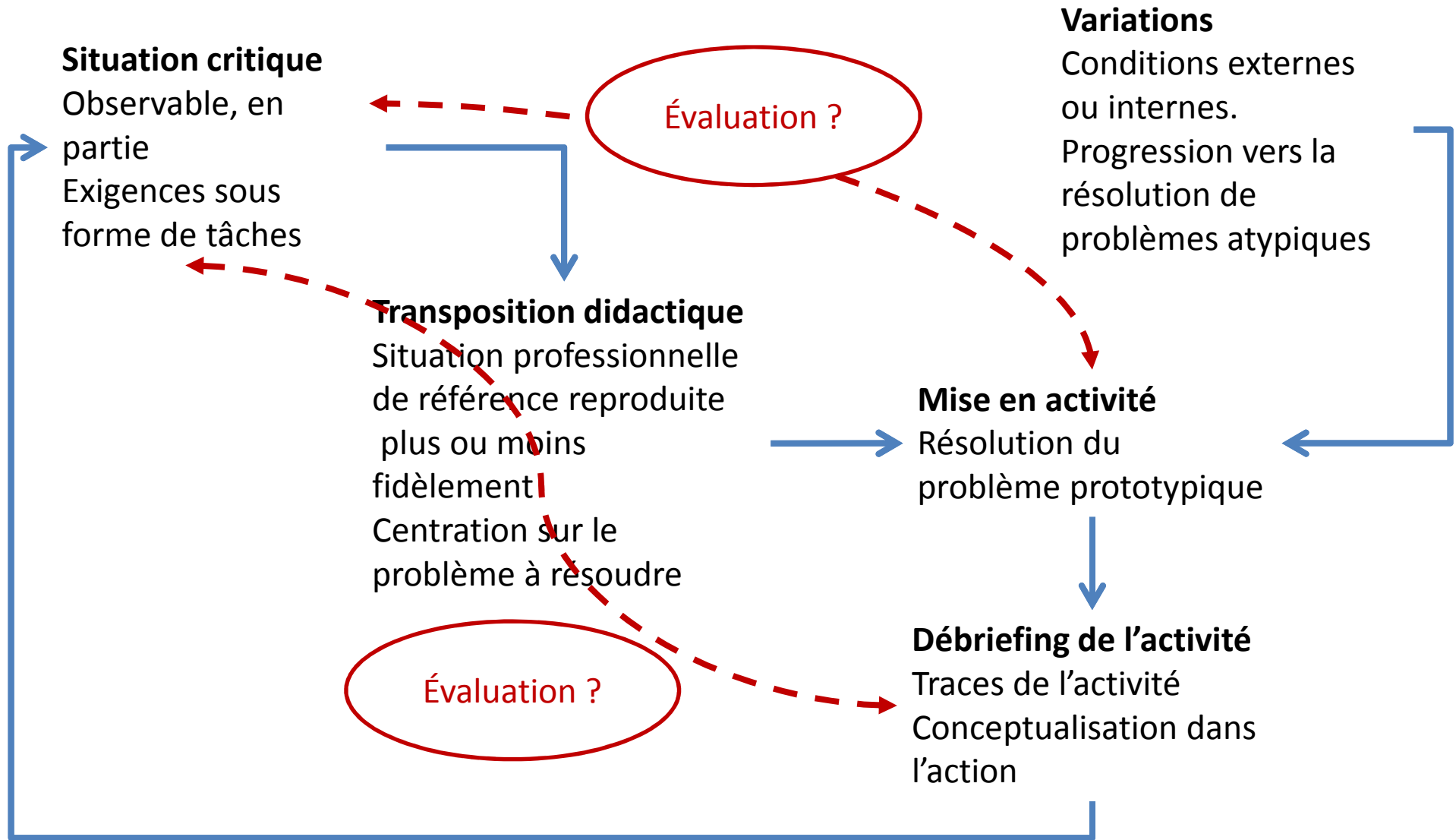
La situation d'apprentissage

- La création d'un « milieu d'apprentissage »
 - Transposition didactique d'une situation de référence à une situation d'apprentissage
 - Situations d'urgence vitale d'obstruction des voies respiratoires transposées en situation d'apprentissage simulée
 - Progression des apprentissages dans le temps
 - Obstruction incomplète, obstruction complète
 - Mise en activité des étudiants
 - Un problème professionnel à résoudre
 - Responsabilité (« répondre de... ») de ses apprentissages avec un lâcher-prise de la formatrice

Notion de « Situation emblématique »

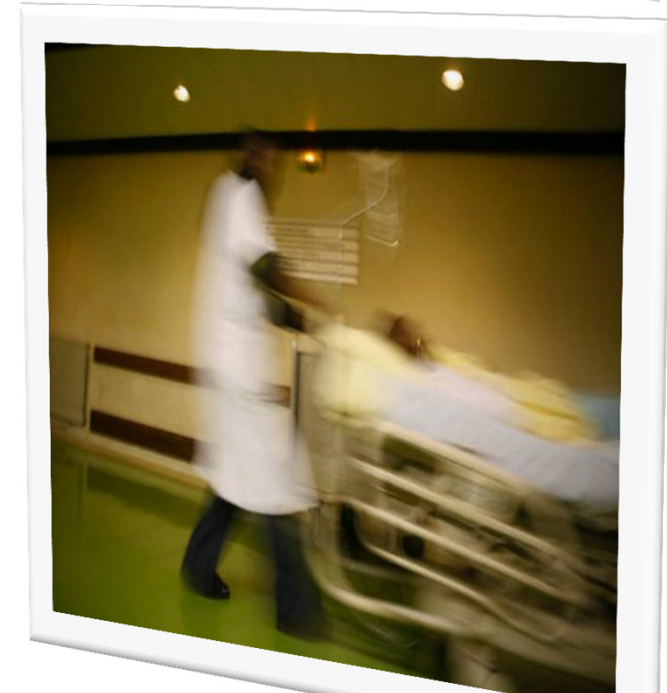
- Proposition de critères pour la définir
 - **Fréquence**
 - Certaines situations fréquentes (ordinaires) peuvent s'apprendre sans trop de formation mais mobilisent les novices
 - Ex : réalisation d'un bilan sanguin
 - **Critique**
 - Distinction entre les experts et des novices.
 - Nécessitent vraiment de la formation. Ne s'apprend pas toujours par l'expérience
 - **Significative**
 - Au regard de l'intégration et de la reconnaissance d'un milieu professionnel : facteur d'intégration dans le métier
 - Voir le rôle propre, ex : pansement chirurgical nécessitant un méchage ou une irrigation

Faire acquérir des compétences par et dans l'activité



Analyser le soin

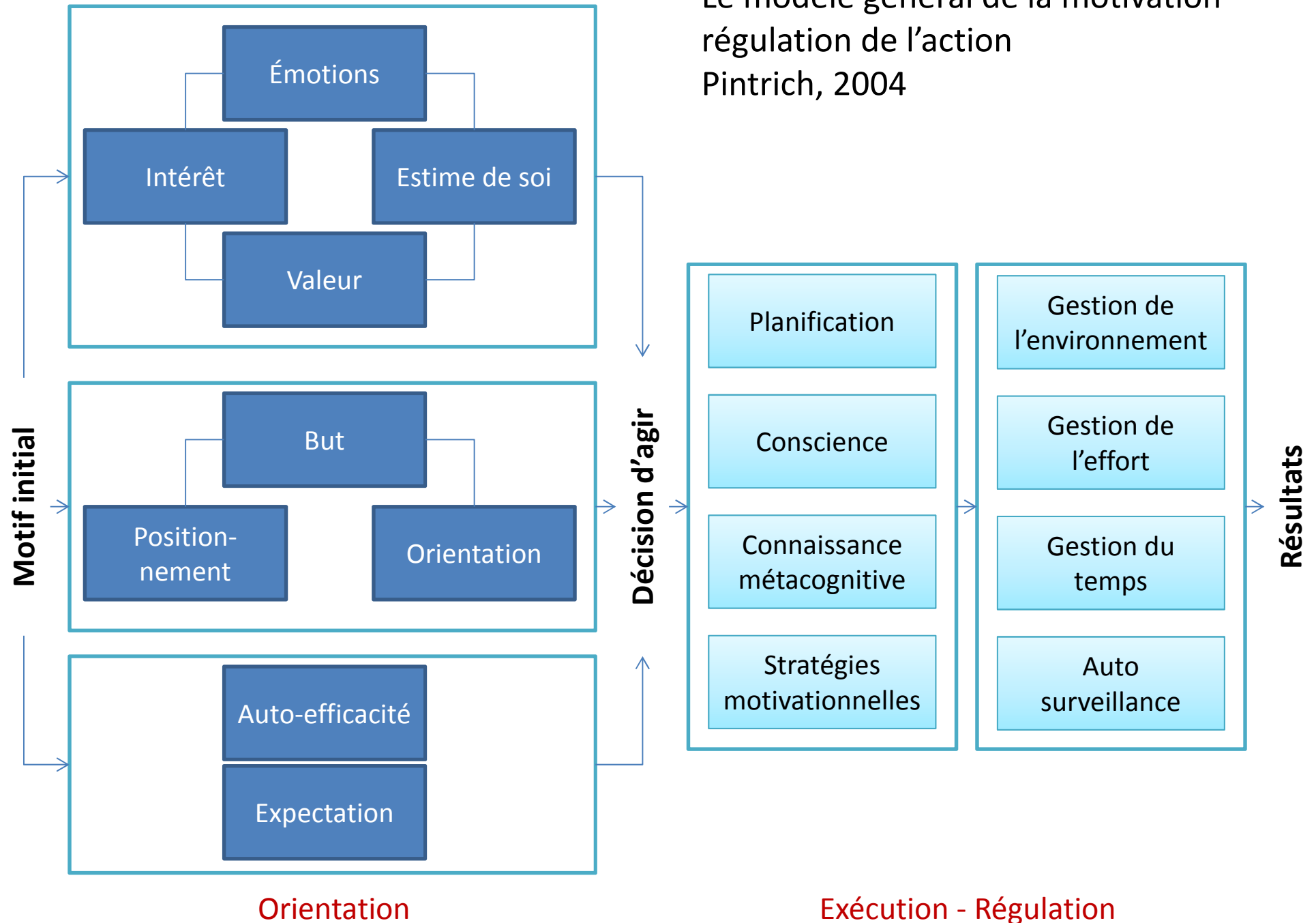
- Le coucher
- Préparation d'une salle par un IBODE
 - Observation, commentaire, autoconfrontation
- Adeline, soins en USLD.
 - Autoconfrontation
 - Synthèse



L'activité au risque du déséquilibre (et de la sanction...)

L'ENGAGEMENT DANS L'ACTIVITÉ

Le modèle général de la motivation –
régulation de l'action
Pintrich, 2004



L'auto-efficacité des cadres

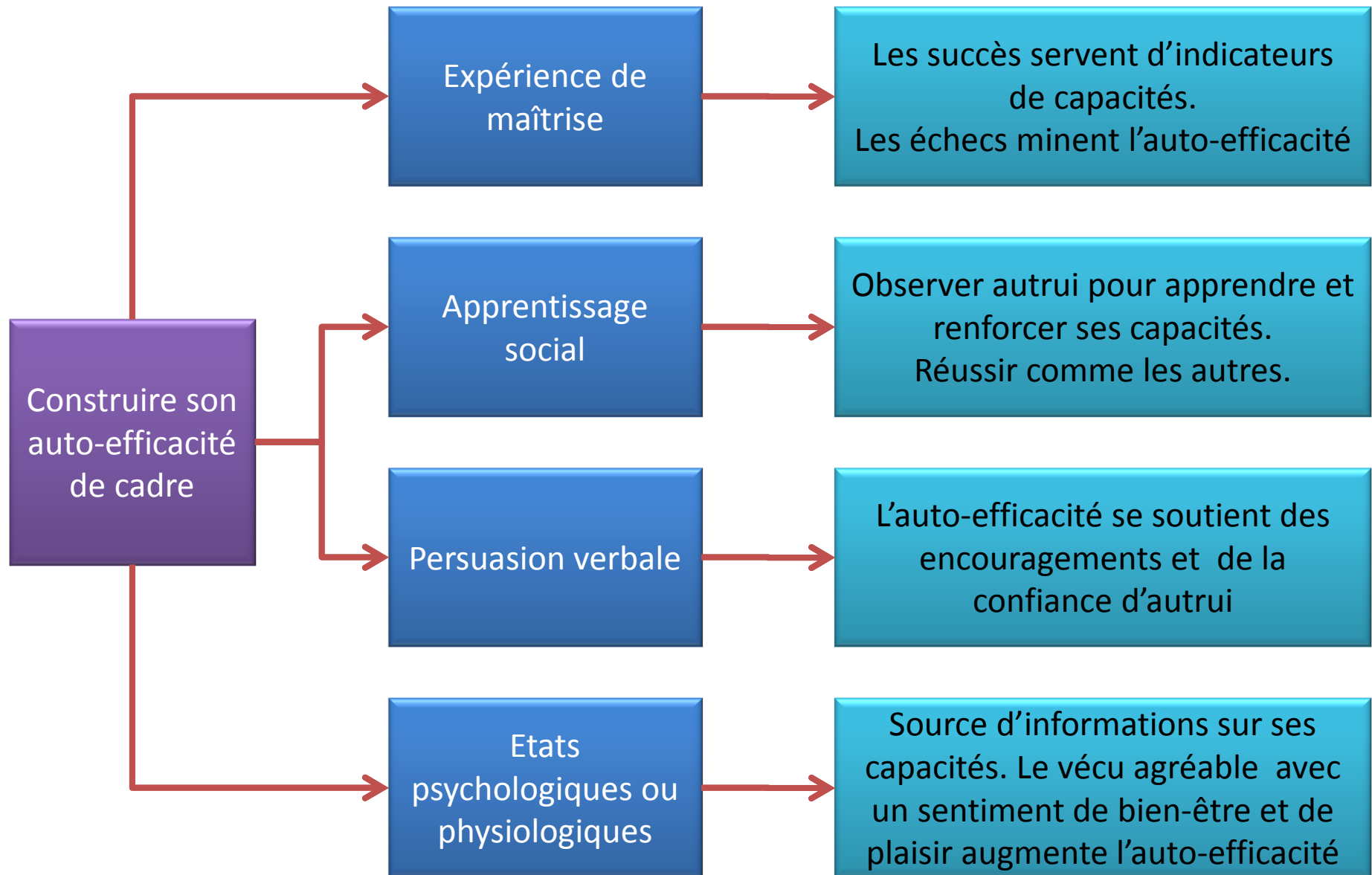
Pourquoi les professionnels échouent à obtenir des performances optimales alors même qu'ils possèdent les compétences requises ?

Un cadre doit disposer :

1. des aptitudes à réaliser son travail de manager
2. des croyances d'efficacité personnelle à utiliser ces aptitudes avec succès



L'auto-efficacité des cadres



La transmission de l'expertise e le travail collectif

(LE MYTHE DE) L'ORGANISATION APPRENANTE

L'organisation apprenante

- « Une organisation est dite apprenante lorsque :
 - sa structure et son fonctionnement favorisent les apprentissages collectifs, en développant une logique de professionnalisation et non de qualification.
 - Les situations de travail sont exploitées aux fins d'apprentissage. Le travail en réseau et la capitalisation sont privilégiés, les échanges et la communication organisés.
 - L'évaluation fait partie des pratiques courantes, elle est reconnue comme source de connaissances.
 - L'encadrement, fortement impliqué, s'attache à mettre en cohérence management de la formation et management des compétences. »

Les outils de l'organisation apprenante

- Le knowledge management...
 - Un ensemble d'initiatives, de méthodes et de techniques permettant d'identifier, d'analyser et de partager des connaissances entre les membres des organisations, en particulier les savoirs créés par l'entreprise elle-même en vue d'atteindre l'objectif fixé.
- ... une solution lourde...
 - aujourd'hui dépassée par les réseaux sociaux, souples et flexibles ?
 - Se professionnaliser sur Twitter, Facebook, Linken In et Viadeo

LinkedIn Identity

Growth in % of Users on B2B Sites Who Sign-in With a LinkedIn Identity

20%

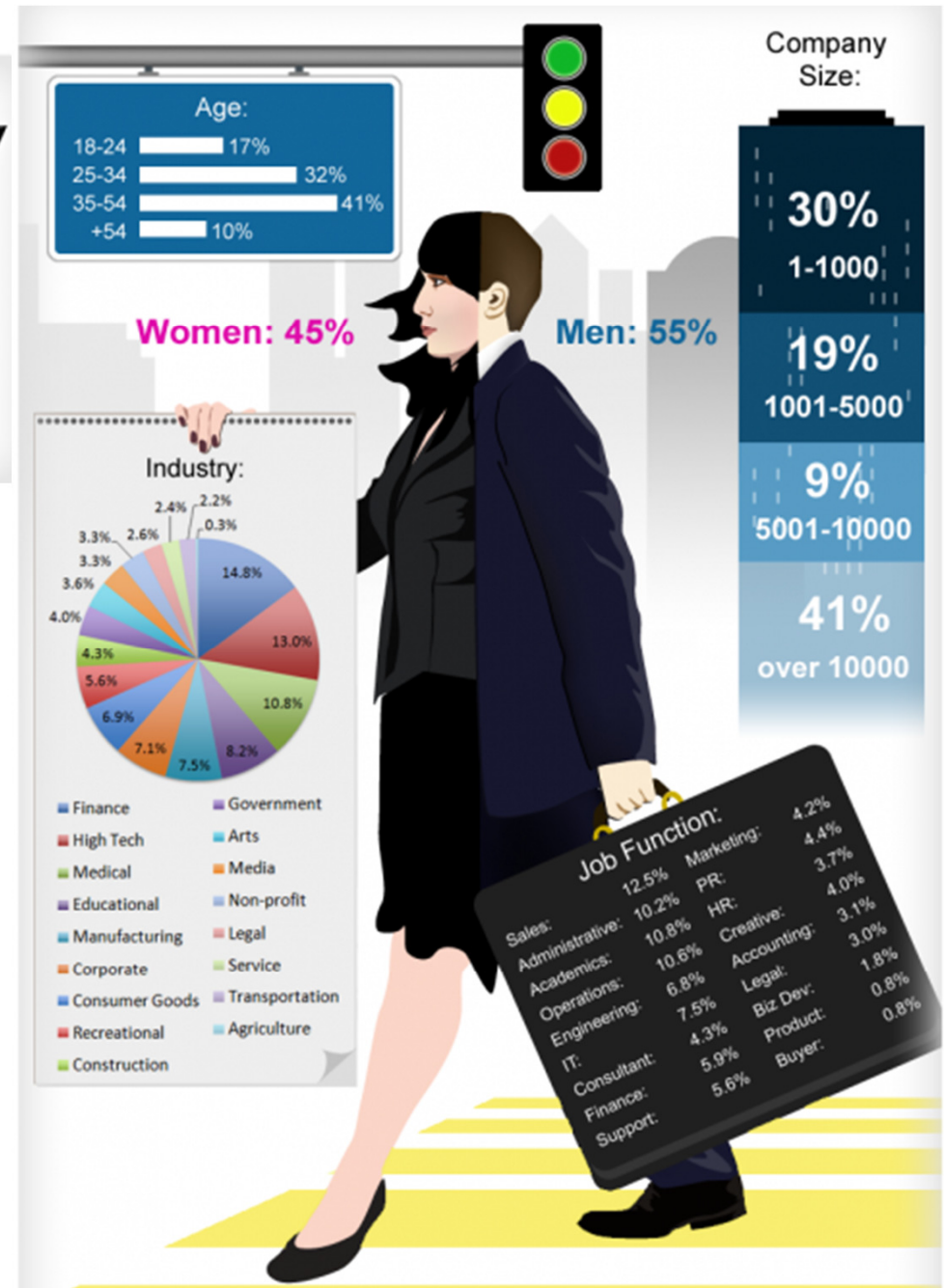
Of B2B site users who register using an existing identity, an increasing number are choosing to do so using their LinkedIn account.

3%

July 2010

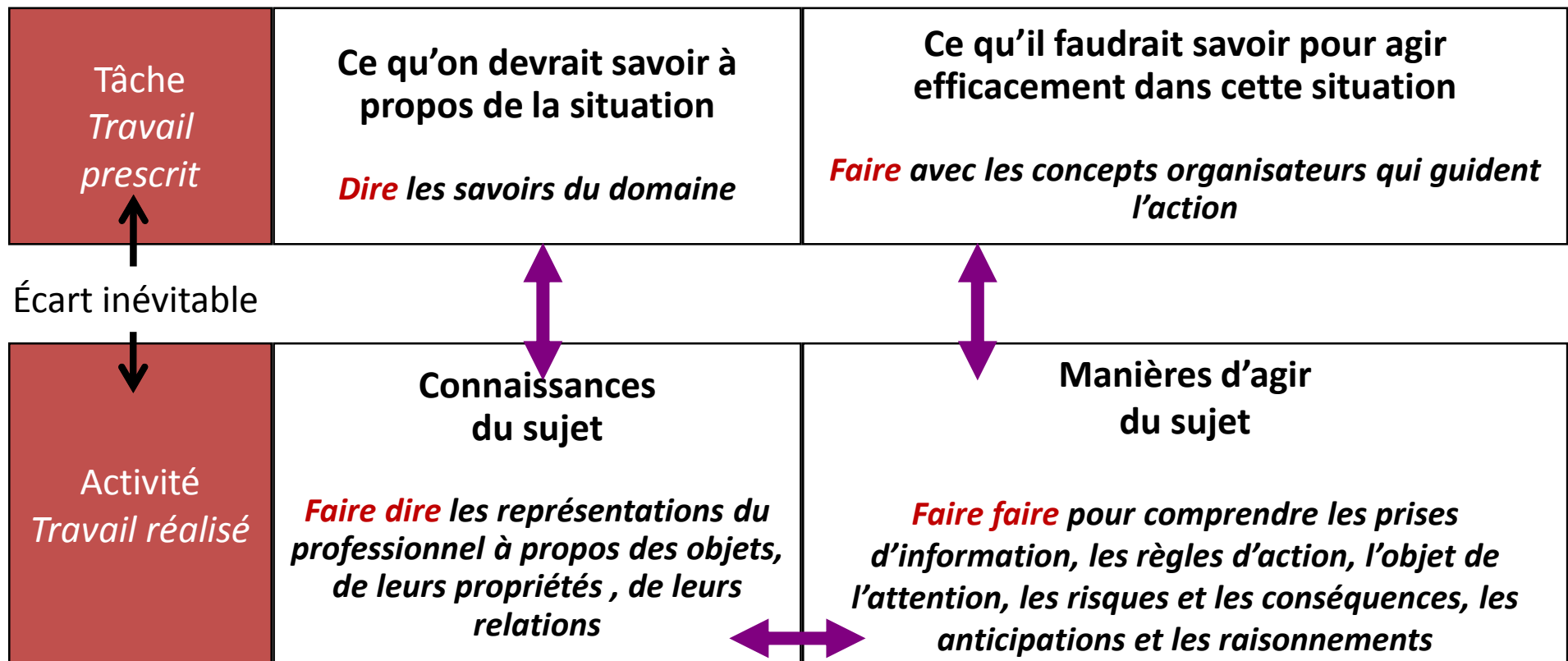
January 2011

Les outils de l'organisation apprenante



Former par l'activité

- Les 4 recommandations de Gérard Malglaive :
 - Dire
 - Faire
 - Faire dire
 - Faire faire



Un exemple d'activité collective

- Les IDE de garde en EHPAD [Vidéo](#)

	Action commune	Actions propres
But partagé	<p style="text-align: center;"><i>Coopération</i></p> <p>Déjeuner tous ensemble au self de l'hôpital pour vivre un repas en commun</p>	<p style="text-align: center;"><i>Collaboration</i></p> <p>Dans le but de fournir des informations utiles sur les régimes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le médecin insiste sur les données biomédicales • L'infirmier explique le rôle des aliments
Buts propres	<p style="text-align: center;"><i>Collaboration</i></p> <p>Lors de la séquence sur l'insulinothérapie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le médecin explique son mode de prescription : quel dosage théorique d'insuline pour quelle glycémie ? • L'infirmier se concentre sur l'adaptation du traitement en fonction du mode de vie des patients. 	<p style="text-align: center;"><i>Co-action</i></p> <p>Pendant que le médecin fait des schémas au tableau pour expliquer le rôle du pancréas au groupe de patients, l'infirmier sollicite M. Martin pour qu'il intervienne auprès de Mme Dupont. Après avoir fait le diagnostic éducationnel en amont pour ces deux patients, il espère que l'un deviendra une ressource pour l'autre.</p>

TABEAU 1. EXEMPLES DE FORMES DE TRAVAIL COLLECTIF EN ÉDUCATION THÉRAPEUTIQUE DU PATIENT

Faire preuve de rigueur est désormais urgent

L'ÉVALUATION DES COMPÉTENCES

L'évaluation impossible du travail

Quelle relation entre processus et résultat ?

Un ouvrier travaille sur une presse à emboutir.

- Processus simple « appuyer sur les deux boutons simultanément » mais intervention fréquente du régleur pour limiter les problèmes d'usure du poinçon, de frottement du serre-flan et d'échauffement de la matrice.

Un patient présente un néo de la vessie.

- Il a subi une cystectomie radicale puis une entérocystoplastie. Post-opératoire, l'infirmier veille à l'hygiène et à l'asepsie du cathéter central avec alimentation parentérale et des deux sondes urétérales. En dépit de soins conformes aux protocoles, le patient présentera néanmoins un abcès de la médiane et un accident hémorragique.

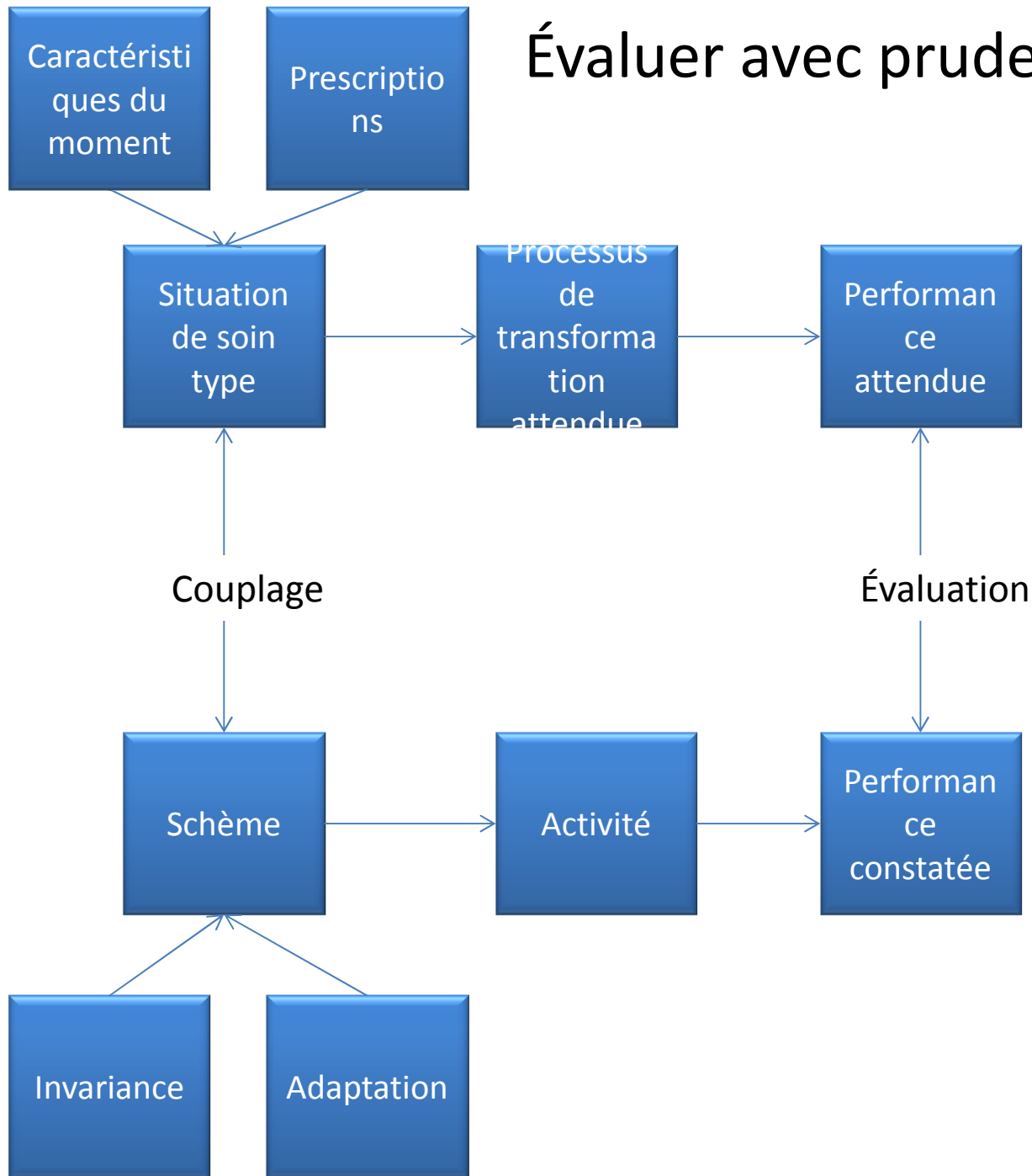
Un formateur espère faciliter les apprentissages par l'accompagnement individualisé .

- Ce n'est pas lui qui apprend...

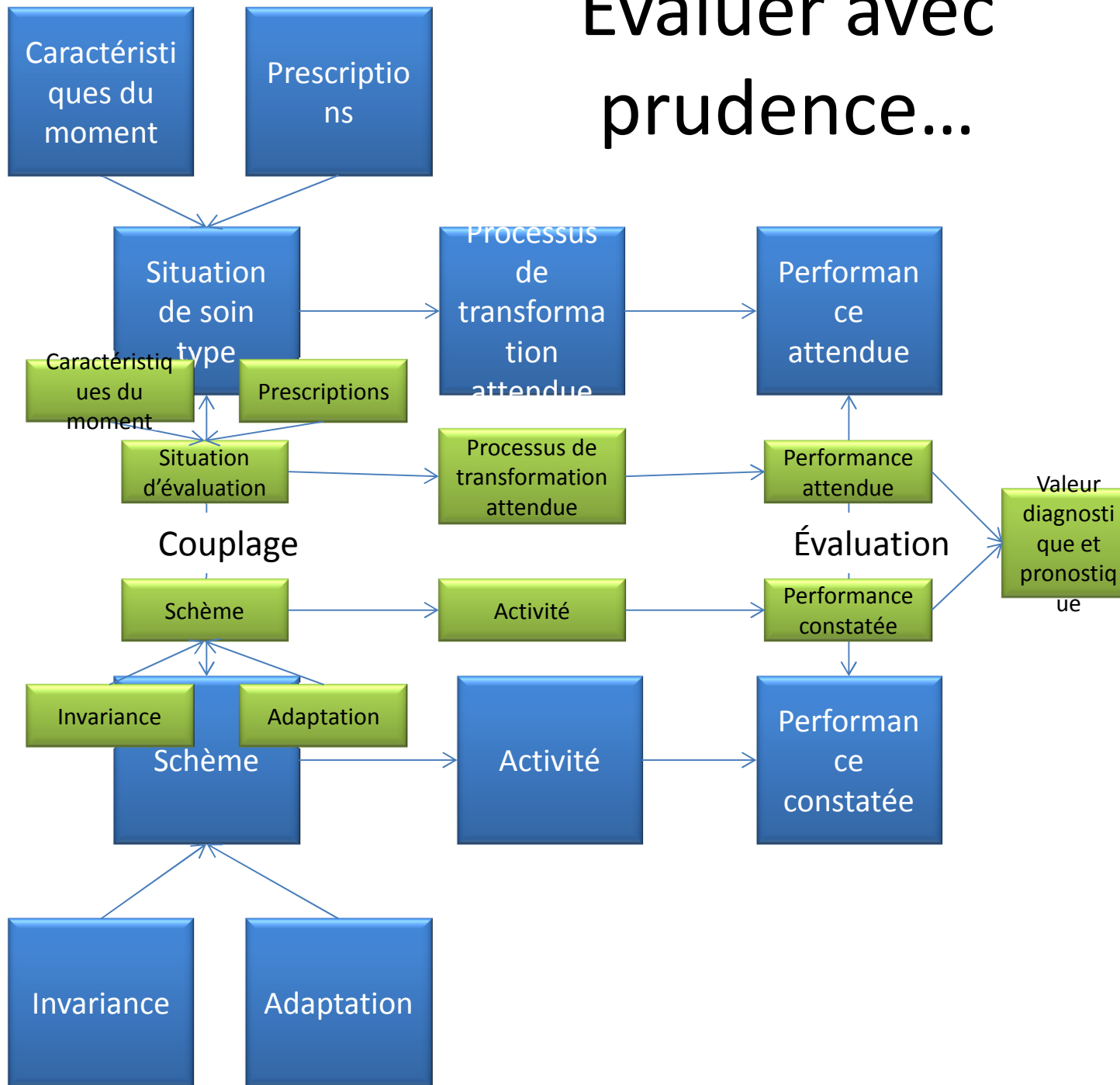
« Un chercheur qui cherche, on en trouve. Un chercheur qui trouve, on en cherche » De Gaulle.

- Il faut attendre longtemps avant qu'un résultat (une publication) ne sorte.
- [Dejours](#)

Évaluer avec prudence...



Evaluer avec prudence...



Pour aller plus loin...

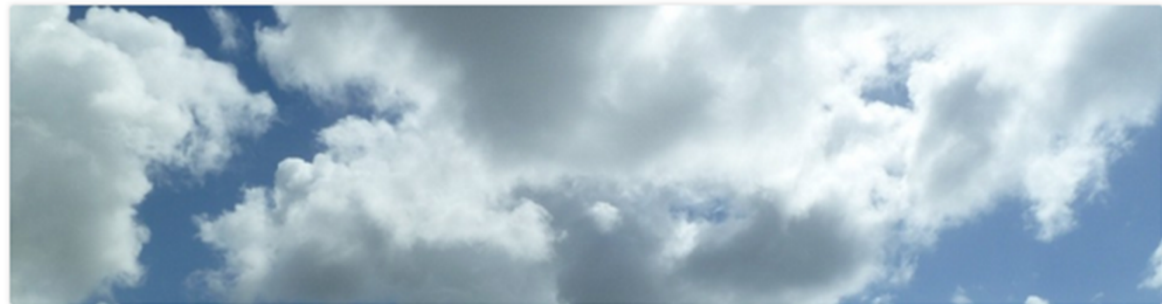
- Nagels, M. (2011). Améliorer l'auto-efficacité collective des équipes de cadres formateurs en IFSI par la didactique professionnelle. *Recherche en soins infirmiers*, (104), 30-50.
- Pastré, P. (2011). *La didactique professionnelle*. Paris: PUF.
- Pastré, P., Mayen, P., & Vergnaud, G. (2006). La didactique professionnelle. *Revue française de pédagogie*, 154, 145-198.

Le blog www.17marsconseil.fr/

Marc Nagels

17 Mars Conseil - Développeur de compétences

ACCUEIL ACTIONS DE FORMATION GOODIES PÉDAGOGIQUES LE RÉSEAU 17 MARS CONSEIL RECHERCHE EN COURS I CONTACT



Les référentiels de compétences sont-ils vraiment utiles ?

Les référentiels de compétences sont produits sur un mode quasi industriel, chaque métier exigeant le sien. Mais quelle est leur valeur ajoutée ? Pourquoi faudrait-il un référentiel plutôt que rien ? Les référentiels de compétences sont indispensables pour organiser et planifier les acquisitions et les validations de compétences, nous dit-on. Pourquoi pas ? A ceci près que la compétence est émergente et labile. Son expression dépend des situations. Elle ne se résume pas au contenu d'un référentiel : le référentiel n'est pas la compétence.

Aujourd'hui, qui critique encore la fabrication standardisée des référentiels de compétences ? Nous vivons une époque très appliquée, sinon très applicative et la réflexion distanciée peut s'y perdre. Chacun y va de sa méthode de construction des référentiels : un marché est à occuper. [Nous-mêmes](#), nous n'y avons pas échappé, encore que notre position critique nous amenait à revoir les référentiels et les formations d'un point de vue très [nouveau](#).

Nous verrons aussi que la didactique professionnelle, Pierre Pastré en tête, a toujours pris ses distances devant des objets qui ne servent finalement que très peu la réflexion sur les compétences, d'un point de vue cognitif. Comme si ces artefacts créés par la formation professionnelle évacuaient ce qui

ABONNEZ-VOUS

[Flux RSS](#)



LES NEWS DU BLOG PAR MAIL



LES 5 ARTICLES LES PLUS LUS

[Évaluer les compétences avec des cartes mentales. C'est possible ! \(2/2\)](#) 4 commentaires(s)

[Variables didactiques et simulation](#) 0 commentaires(s)

[Évaluer les compétences avec des cartes mentales. C'est possible ! \(1/2\)](#) 2 commentaires(s)