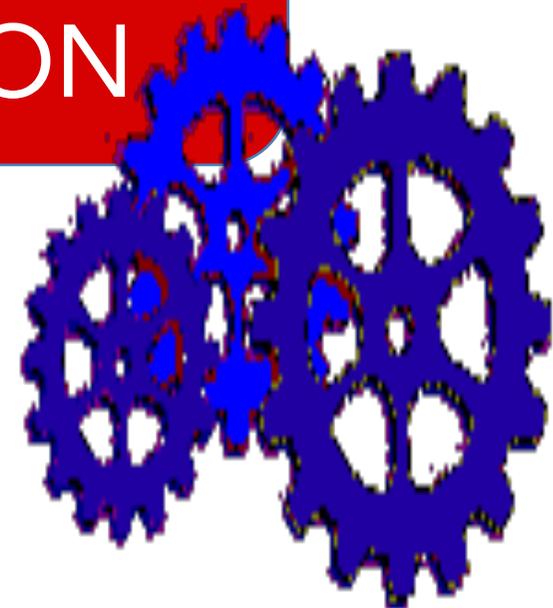




COURS 5 : , ANALYSE DU TRAVAIL, DIDACTIQUE PROFESSIONNELLE, SCHEME ET CONCEPTUALISATION

COURS LES DIDACTIQUES
Philippe Clauzard
MCF ESPE DE LA REUNION
Université de la Réunion



- VIDEO 1 : le triangle pédagogique
 - VIDEO 2 : La compétence
 - VIDEO 3 : l'E formation
- VIDEO 4 : appel à la didactique professionnelle

ETUDE DE VIDEOS, validation note orale

Introduction à la didactique aux métiers, didactique professionnelle

- **Depuis maintenant plusieurs décennies**, nous assistons à une crise de la prescription de travail. Le travail moderne devient de plus en plus abstrait, les référentiels ne précisent pas tout. De plus, le travail devient événementiel, avec un cortège de pannes, de défauts et dysfonctionnements, de régimes de fonctionnement anormaux. D'où une crise de la prescription : les techniciens ne peuvent plus indiquer LE bon mode opératoire.
- Les chercheurs en sciences du travail, Hatchuel et Weil, distinguent 3 types d'activités :
- -> **L'activité de l'artisan** : le but est fixé, les étapes pour y arriver aussi, la compétence est de savoir-faire.
- -> **L'activité du dépanneur** : le but est fixé, non les étapes pour y arriver; la compétence est de savoir comprendre.
- -> **L'activité du stratège** : Le but n'est pas défini, les étapes non plus. La compétence passe par un savoir combiner.
- Les conséquences pour la définition de la compétence sont les suivantes : pendant la période taylorienne, être compétent était savoir exécuter. **De nos jours, être compétent, c'est : savoir-faire, savoir analyser, savoir combiner. C'est à dire tout l'ensemble.**
- **Ce qui impacte la formation aux métiers, ce qui rend plus complexe former à un métier et impose à penser ou repenser une didactique des métiers, autrement dit une didactique professionnelle. Il convient en effet de planifier une formation qui soit au plus proche de la réalité du terrain professionnel et des compétences professionnelles qu'il faut activer.**

Introduction à la didactique aux métiers, didactique professionnelle

- ✓ **Etre au plus proche des compétences activées** au travail pour former à ce travail exige une analyse du travail, exige d'aller voir sur le terrain professionnel comment s'organise le travail réel...
- ✓ Ainsi, la didactique professionnelle se définit comme **l'analyse du travail pour la formation**. Il s'agit d'**analyser le travail... en vue de développer des compétences professionnelles... en formation initiale ou continue (lycée professionnel, formation des adultes)**
- ✓ La didactique professionnelle a pour objet **l'analyse de l'activité** qui est **un outil puissant pour analyser les besoins préalablement à la conception d'une action de formation d'adulte**.
- ✓ **La didactique professionnelle s'intéresse aussi, comme toutes les didactiques, à l'activité d'apprentissage**. Et dans cette perspective, l'analyse de l'activité devient une ressource privilégiée pour le formateur devant organiser des apprentissages.
- ✓ **La didactique professionnelle recherche les moyens les plus efficaces pour le développement de compétences** (par la simulation, le débriefing, l'autoconfrontation, l'analyse ou l'échange de pratiques/activités professionnelles...)

Introduction à la didactique aux métiers, didactique professionnelle

- **La Didactique Professionnelle (D.P) se démarque de la didactique des disciplines (D.D.) par son objet et l'objet de sa transmission.**
- La Didactique Professionnelle ne se structure pas autour d'un corps de savoir, mais autour d'un **agir professionnel qui convoque des gestes, des compétences, des savoirs pragmatiques** qui peuvent être, cela dit, éclairés par des notions d'ordre épistémiques.
- *« La didactique professionnelle se veut pleinement une didactique, c'est-à-dire une étude des processus de transmission et d'appropriation des connaissances en ce qu'elles ont de spécifique par rapport aux contenus à apprendre. Simplement, elle se centre beaucoup plus sur l'activité que sur les savoirs. » P. Pastré.*
- L'activité professionnelle dans sa dimension opérative, dans une visée développementale de formation préoccupe donc la Didactique Professionnelle. **Il s'agit d'apprendre à agir efficacement dans une situation professionnelle.**
- Cette posture n'oblitére pas pour autant les savoirs techniques ou scientifiques ; même si le modèle opératif prime. Lequel, du reste, porte en germe l'élaboration d'un modèle cognitif que des procédures de « *debriefing* » ou de réflexivité dans l'« *après-coup* » favorisent.
- **C'est une forme de didactique du métier.**

Introduction à la didactique aux métiers, didactique professionnelle

- La didactique professionnelle qui repose sur **l'analyse du travail et le développement de compétences** est donc caractérisée par :
 - un **regard sur l'apprentissage établi du point de vue de l'activité** (en l'occurrence l'activité professionnelle que l'on va voir sur les lieux de travail);
 - un **regard sur l'apprentissage établi du point de vue du développement du sujet** (plus exactement du développement de ses compétences).
 - Issue de la recherche pour devenir progressivement une ingénierie, le développement de la didactique professionnelle **renforce le lien entre travail et formation, elle fournit un cadre théorique et méthodologique.**
 - La didactique professionnelle est **un cadre « intégrateur »** pour la recherche qui convoque des concepts liés aux **invariances et aux singularités** des situations de travail, liés aux invariants des sujets, à des invariants des situations, à des modèles cognitifs et modèles opératifs. **C'est une « didactique aux métiers », en formation professionnelle des adultes.**
- **Site web** : <http://www.didactiqueprofessionnelle.org/>

Les étapes d'une démarche de didactique professionnelle

Analyse de la situation travail :
travail prescrit/travail réel

Transpositions didactiques de la
situation travail :

Par exemple avec la simulation à
partir de la situation
professionnelle de référence
(jeux de rôle, débriefings...)

Analyse des différentes
stratégies des professionnels (à
l'aide de la simulation ou de
l'auto confrontation)

Analyse des effets
d'apprentissage sur les
représentations et stratégies des
professionnels (analyse
longitudinale)

FOCUS SUR L'ANALYSE DU TRAVAIL

- ⌘ Analyser le travail désigne pour l'ergonome l'ensemble des démarches qui permettent de **dire quelque chose sur le travail humain.** (Montmollin)
- ⌘ C'est rendre intelligible l'action décrite au regard du but poursuivi, passage de l'implicite du vécu à l'explicite de la conscience réfléchie, (Vermesch)
- ⌘ **Intervention ergonomique** => plusieurs dimensions : le verbal, la posture, les déplacements, les regards, la chronologie des micros événements... les interactions, les buts poursuivis, les prescriptions, les redéfinitions des tâches prescrites, les activités réelles, les organisateurs invariants, le genre professionnel, le modèle opératif singulier, le style personnel...
- ⌘ **Champs de la psychologie ergonomique (Leplat), de la didactique professionnelle (Pastré), de la clinique de l'activité (Clôt).**

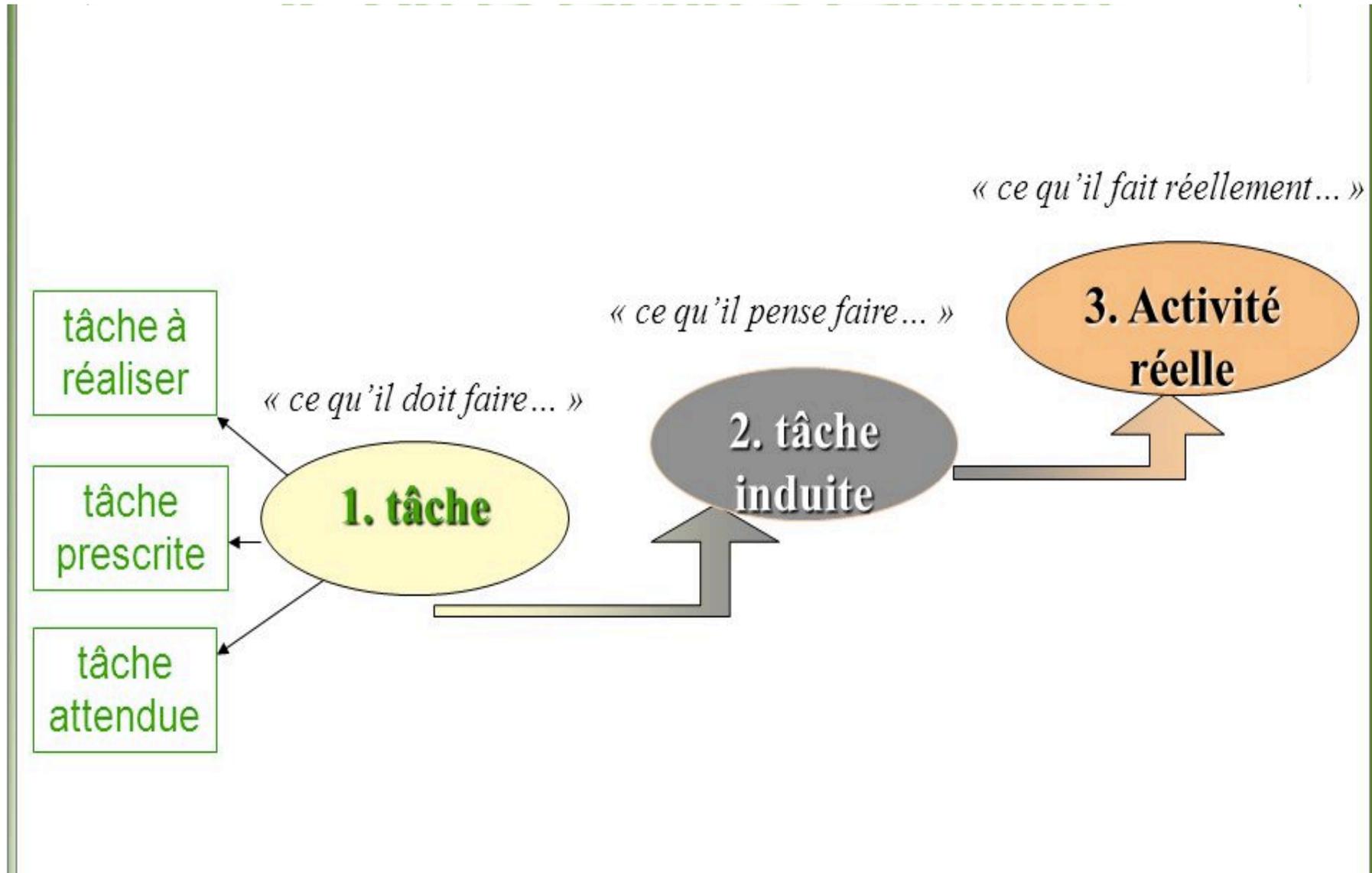
FOCUS SUR L'ANALYSE DU TRAVAIL

- ⌘ L'**Analyse du travail** désigne une démarche méthodologique utilisée en ergonomie (science du travail), en organisation, en gestion de production ainsi qu' en ressources humaines, et en ingénierie de formation.
- ⌘ Cette démarche vise à **recueillir des données indispensables** avant la réalisation d' une intervention, d' une formation.
- ⌘ De manière générale, on distingue **deux niveaux dans l' analyse du travail** :
- ⌘ **l' analyse de la tâche** (et/ou des activités constitutives de l' emploi) (référentiels, programmes scolaires, fiches de postes...)
- ⌘ **l' analyse des conduites opératoires** de la personne, qui permettent **d' apprécier les compétences** mises en œuvre pour la réalisation d' une activité (débriefing, autoconfrontation, chroniques de travail, simulation...)

FOCUS SUR L'ANALYSE DU TRAVAIL

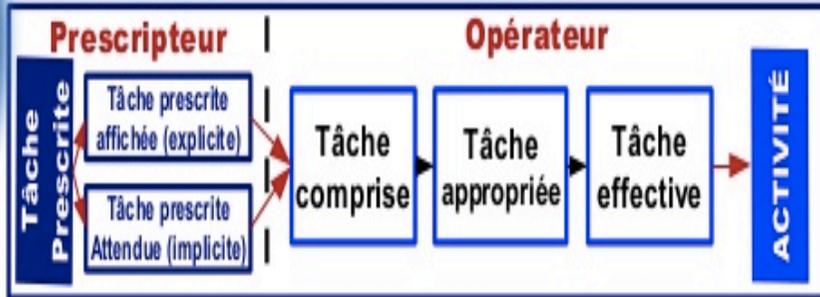
- L'analyse du travail est une méthodologie issue de l'**ergonomie cognitive** qui est l'un des domaines de l'ergonomie.
- Elle se distingue de l'**ergonomie physique** qui traite l'ensemble des facteurs physiologiques humains (postures, activité, accessibilité, etc.). Visée de confort physique au travail...
- **Ergonomie** : adaptation d'un produit ou d'une situation de travail à un utilisateur.
- **Cognitif** : relatif aux grandes fonctions de l'esprit (perception, langage, mémoire, raisonnement, décision, mouvement...).
- **L'ergonomie cognitive est donc l'étude des interactions** avec un dispositif ou un produit qui **nécessite l'utilisation des grandes fonctions mentales de l'homme** (perception, mémoire, traitement).
- Elle étudie également les problèmes éventuels de **charge mentale** qui résultent de cette interaction. La **charge cognitive** explique les échecs, ou les réussites, des personnes essentiellement en activité d'apprentissage mais aussi en activité de résolution de problème dans la vie courante. On parle de « surcharge cognitive ». Visée de confort intellectuel au travail...

De la tâche à l'activité

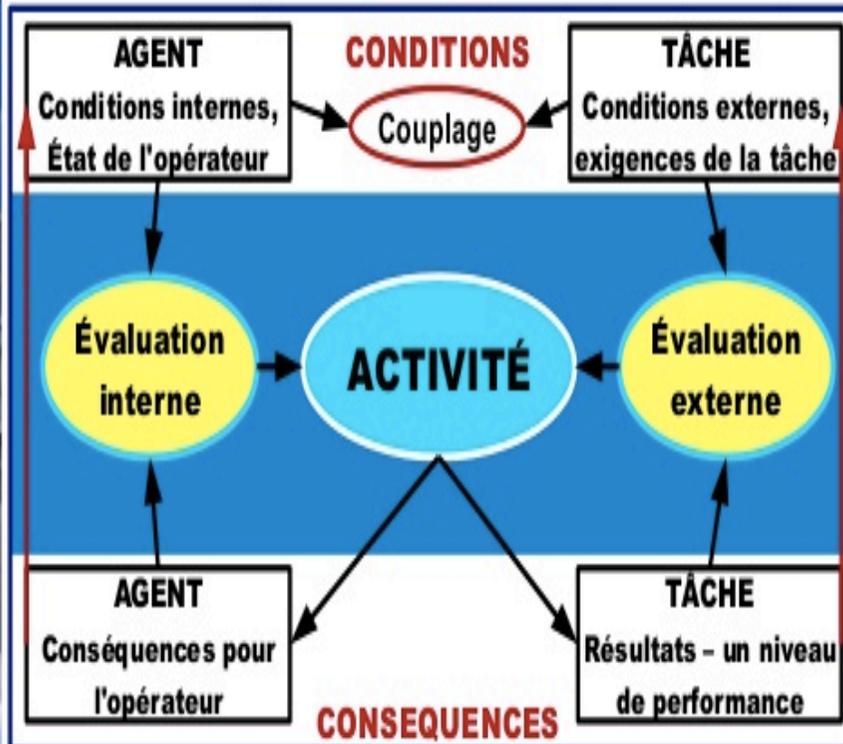


Activité et tâche

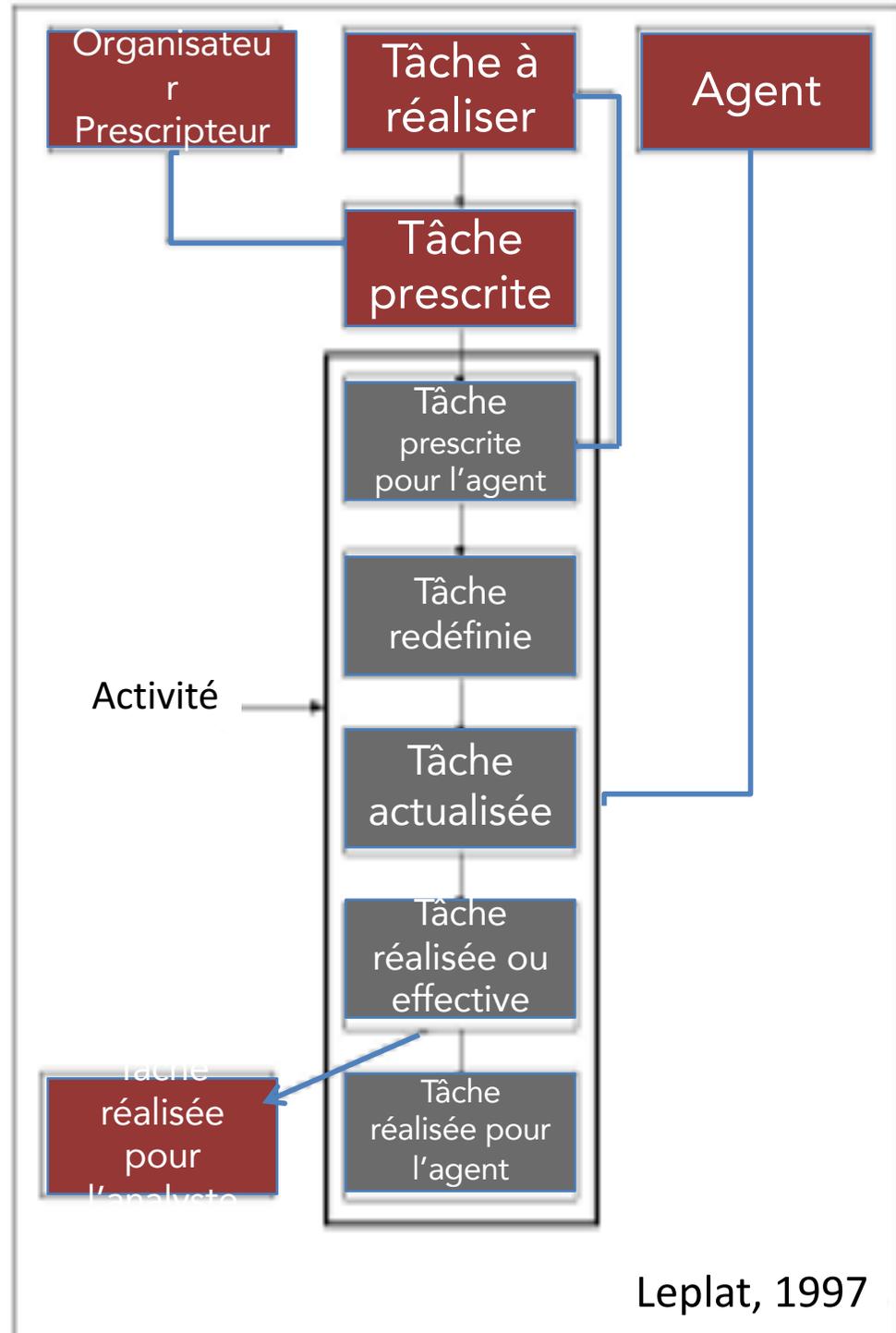
De la tâche à l'activité :



Modèle de régulation de l'activité (d'après Leplat 2000) :



Source : Ergonomie, Pierre Falzon et alii, PUF



Leplat, 1997

- "L'accès au travail constitue, en l'état actuel de la société française, un moyen d'insertion sociale prépondérant et une des finalités du système éducatif, qui tend à devenir, pour les organismes de formation, un objectif quasi exclusif" (Le Goff, 1992).
- « Préparer les individus à occuper des positions professionnelles, à s'insérer, à se réinsérer professionnellement, ou encore à maintenir les conditions de ce qu'on appelle quelquefois leur « employabilité », c'est-à-dire leur capacité potentielle à occuper un emploi ». (Dubar, 2000).
- « Les nouveaux territoires de la formation s'inscrivent plus directement dans le travail lui-même, à travers de multiples tentatives pour valoriser la "formation dans et par le travail", pour lier de façon réciproque l'activité productive et le développement de compétences » (Caspar, 1996)
- Pour identifier, comprendre, analyser, mesurer ce qui se joue en matière d'apprentissages dans les situations de travail), l'analyse de l'activité paraît incontournable (*Recherche et formation*, 1998, n° 27)
- « la formation continue est trop liée aux situations professionnelles pour ne pas être amenée, un jour ou l'autre, à s'emparer de l'analyse du travail ». (Pastré, 1999)

L'analyse du travail : un enjeu social fort, citations

- texte n°1 : A quoi sert la didactique ?
 - Gérard Vergnaud
- texte n°2 : Origines, malentendus et spécificités de la didactique, Michel Develay
- texte n°3 : Vers une didactique comparée, Mercier – Schubauer Leoni – Sensevy
 - **texte n°4 : L'analyse du travail en didactique professionnelle, Pierre Pastré**
- texte n°5 : : Médiation grammaticale en contexte réunionnais, P. Clauzard + De la didactique adaptée, Mylène Lebon - Eyquem

ETUDE DE TEXTES, prépa à évaluation écrite

Retour sur le texte de Pierre Pastré: l'analyse du travail en didactique professionnelle

ETUDE DE TEXTES

L'ANALYSE DU TRAVAIL EN DIDACTIQUE PROFESSIONNELLE (D.P.), P. Pastré

- ☑ **Origine historique** de la didactique professionnelle dans l'ingénierie de la formation professionnelle continue...
- ☑ Conception et construction de dispositifs de formation
- ☑ **D.P. = se donner les moyens d'une réelle analyse du travail...**
- ☑ ... dans la **rencontre de deux courants théoriques** : la **conceptualisation dans l'action** de Gérard Vergnaud (1992) et la **psychologie du travail** de langue française de Jacques Leplat(2000), où accentuation sur la dimension cognitive de l'activité professionnelle
- ☑ **Double objectif de l'analyse du travail : construire des contenus** de formation correspondant la situation professionnelle de référence + **utiliser les situations de travail comme des supports** pour la formation des compétences.
- ☑ **Apprendre des situations...!**

- ☑ La psychologie du travail = une analyse de la **dimension cognitive de l'activité professionnelle** : travailler comporte une part de **diagnostic de situation**, de **résolution de problèmes**, de **planification**, de mise en œuvre de **stratégies**. (Faverge, 1955)
- ☑ Distinctions/articulations entre tâche prescrite et activité de travail...
- ☑ **Idée générale** : « il y a toujours plus dans le travail réel que dans la tâche prescrite »; « il y a dans le travail une part irréductible de création, d'adaptation aux événements »; « le travail ne se réduit jamais à ce qu'on peut en planifier »; « confrontée à l'inépuisable densité du réel, l'activité finit toujours par déborder la tâche prescrite ».
- ☑ **Structure cognitive de la tâche (Leplat)** : ce qui va définir la situation de travail ne se ramène pas uniquement aux modalités de la prescription mais aussi à certaines dimensions objectives de la situation qui vont orienter l'activité.
- ☑ L'analyse du travail développée par Leplat est organisée autour du **couple situation–activité**.

L'ANLYSE DU TRAVAIL EN DIDACTIQUE PROFESSIONNELLE, P. Pastré

- ☑ Psychologie soviétique du travail (Galpérine), **3 types d'opérations** : les opérations d'**exécution**, les opérations de **contrôle**, & les opérations **d'orientation**. Les deux premières opérations sont bien visibles et ont peu de chance d'échapper à l'analyse, en revanche **l'orientation est peu visible. Pourtant, elle constitue le noyau central, selon l'auteur, de la compétence...**
- ☑ **L'orientation consiste à repérer les traits saillants de la situation qui vont servir à guider l'action, c'est la dimension proprement cognitive de l'activité professionnelle...**
- ☑ Les opérations d'orientation dépendent des **caractéristiques de la situation**, de la manière dont un opérateur se les représente...
- ☑ **Primat de la dimension cognitive dans l'analyse du travail au sens où travailler, c'est sélectionner certaines dimensions d'une situation pour en faire des éléments organisateurs de son action.**

- ☑ **Conceptualisation dans l'action** avec concept de schème & invariant opératoire...
- ☑ **2 formes de la connaissance** : prédicative et opératoire... c'est la forme opératoire qui est première et qui permet de comprendre comment l'action est organisée et comment se construisent les compétences...
- ☑ Pour analyser les compétences, selon Vergnaud, il faut **analyser l'action efficace car celle-ci est organisée**. Analyser les compétences revient donc à **analyser l'organisation de l'action efficace**.
- ☑ **L'action efficace manifeste à la fois de l'invariance et de la régularité mais aussi de la flexibilité et des capacités d'adaptation** aux circonstances = **concept de schème qui permet précisément de rendre compte de l'invariance de l'adaptabilité...**
- ☑ L'action efficace est souplement organisé autour d'un noyau invariant car il ne peut y avoir d'organisation sans invariance mais avec une grande capacité à s'adapter jusqu'à certain point aux variations de la situation...

- ☑ **Les invariants opératoires** : des outils de pensée à partir de quoi nous pensons... des outils pour se représenter le monde mais aussi pour agir sur le monde de façon efficace, des repères, des balises, le noyau stable des choses dans un océan d'instabilité appartenant aux situations... toujours générant de l'imprévisibilité...
- ☑ Selon Pastré, les situations professionnelles comportent des points essentiels : **la prescription de travail, les instruments de travail et l'expérience professionnelle**. À partir de là, son objectif est d'identifier les **concepts organisateurs** (les invariants opératoires représentatif une classe de situation) permettant d'organiser l'action efficace...
- ☑ **Concepts pragmatiques** : ils servent principalement faire un diagnostic de situation en vue de l'action efficace...
- ☑ **Rapprochement entre concept pragmatique (issu de la dualité concepts pragmatiques/concepts épistémiques) et le concept quotidien** conçu par Vygotski (**concepts quotidiens/concepts scientifiques**). Toutefois un concept pragmatique est caractéristique d'une situation professionnelle. C'est un moyen pour répondre à « comment le sujet organise-t-il son action au travail ? »
- ☑ **Registre pragmatique : comment ça se conduit ? / Registre épistémique : comment ça fonctionne ?**

L'ANALYSE DU TRAVAIL EN DIDACTIQUE PROFESSIONNELLE, P. Pastré

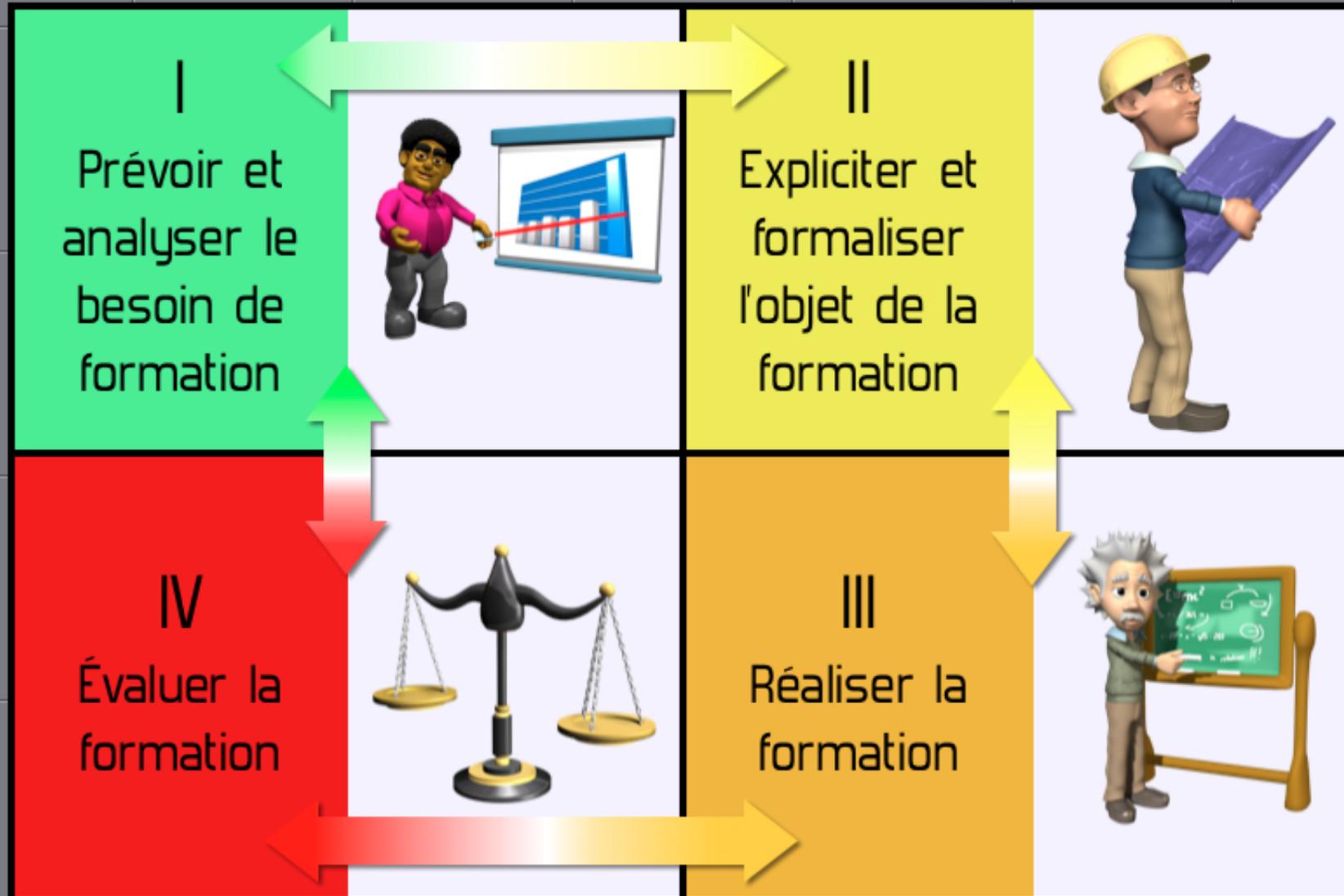
- ☑ **Le moment du débriefing** : moment de conceptualisation de la situation sous sa forme pragmatique, les acteurs découvrent après-coup, avec le sens de leurs erreurs, l'articulation entre équilibre de base, indicateurs et régimes de fonctionnement. **On découvre toujours l'essentiel après-coup...**
- ☑ **Pastré** : Il est probablement vain de vouloir faire coïncider dans l'apprentissage l'action et sa compréhension : il existe toujours un écart, c'est peut être en définitive une des grandes chances de la pensée : « *j'ai réussi une action, Comment m'y suis-je donc pris ?* »
- ☑ Cf. **La problématique de l'apprentissage en général**: selon Piaget, il y a apprentissage si au préalable il y a eu développement; selon les Vygotski l'apprentissage précède et provoque le développement. Selon Pastré : apprentissage et développement se conjuguent toujours simultanément.

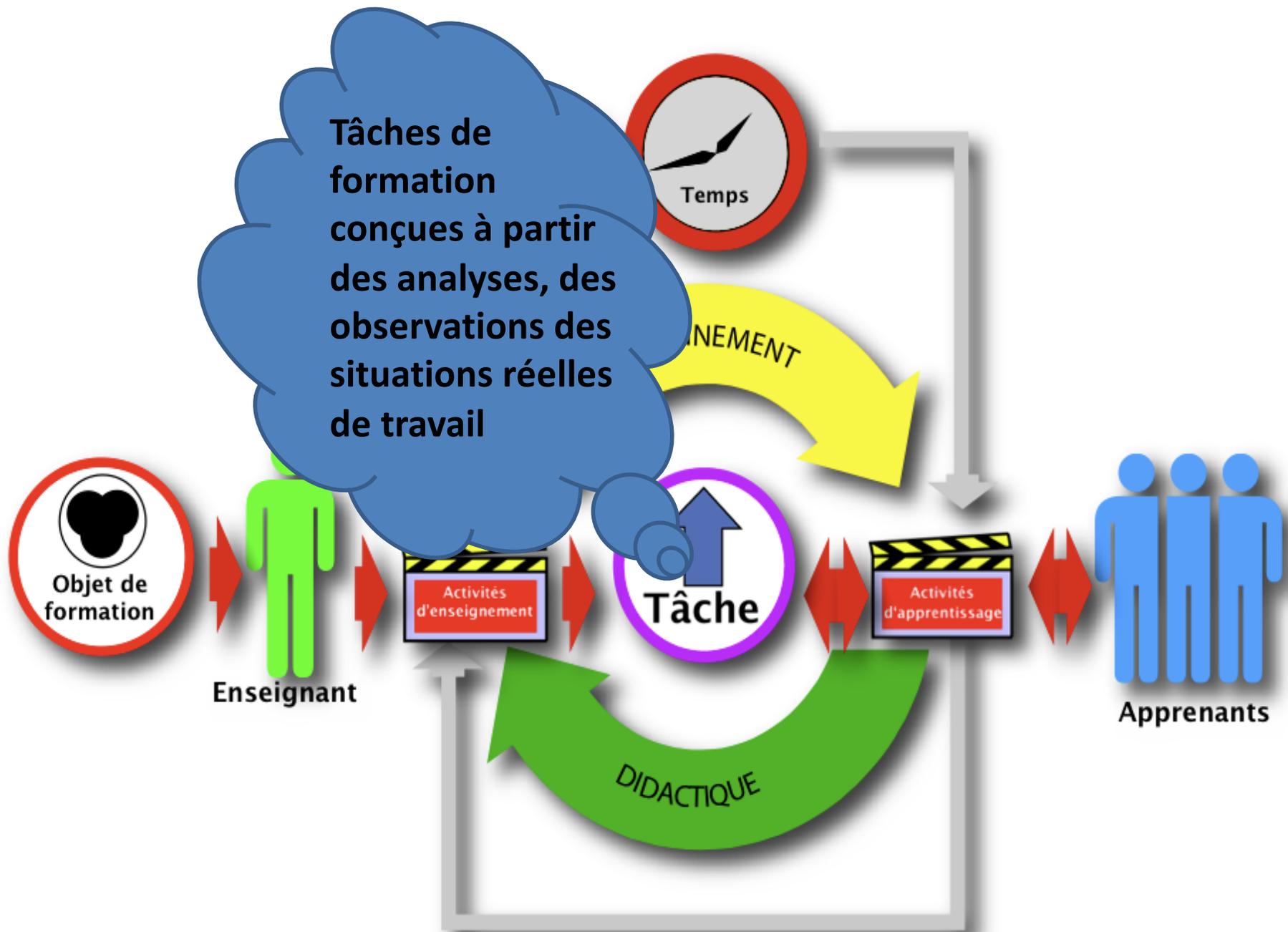
Concepts scientifiques ou quotidiens ? Vygotski

- ❑ Vygotski démontre une opposition entre concepts scientifiques et concepts «quotidiens» (ou «spontanés»). Il souligne le paradoxe suivant: l'enfant formule mieux ce qu'est la loi d'Archimède qu'il ne définit ce qu'est un frère. Alors qu'il a une riche expérience empirique de ce qu'est un frère, il s'embrouille si on lui demande ce que signifie le mot «frère».
- ❑ **De fait, nous explique Vygotski, les concepts quotidiens ne se développent pas du tout comme les concepts scientifiques. Les premiers sont connus dans l'expérience concrète, les seconds à la suite d'une explication du maître, «dans une situation de collaboration entre le pédagogue et l'enfant». L'enfant sait manier les concepts spontanés mais n'en a pas conscience, il a en fait conscience de l'objet beaucoup plus que du concept lui-même. Inversement, l'enfant prend dès le début beaucoup mieux conscience des concepts scientifiques que des objets qu'ils représentent.**
- ❑ **Pour bien faire comprendre cette distinction, Vygotski établit un parallèle avec la différence entre l'apprentissage de la langue maternelle et l'apprentissage d'une langue étrangère. La langue maternelle est comme les concepts quotidiens : bien avant l'école, l'enfant en maîtrise pratiquement toute la grammaire, mais sans avoir conscience de ce qu'il fait. En revanche, l'apprentissage d'une langue étrangère va se réaliser de manière radicalement différente : l'élève apprend consciemment des règles formelles de grammaire et les utilise volontairement.**
- ❑ Source : http://www.scienceshumaines.com/lev-vygotski-1896-1934-pensee-et-langage_fr_9754.html

Ingénierie de formation

(Inspirée de Parmentier 2008)





Modélisation de la formation selon la didactique professionnelle