

Cours UE 24 Parcours de Formation de formateurs

# Champs contributifs à l'analyse des situations d'enseignement - apprentissage, les contenus (la didactique)

Enseignant :  
Philippe Clauzard  
MCF Université de La Réunion - ESPE  
Session 2017-2018





Champs contributifs à l'analyse des situations d'enseignement -

apprentissage, les contenus (la didactique)



# Cours UE24 n° 1

- ▶ Présentation de l'enseignant
- ▶ Présentation du cours
- ▶ Tour de table de présentation des élèves (parcours professionnel et universitaire, projets d'avenir...)
- ▶ Introduction à l'ergonomie, analyse du travail
- ▶ Notion d'écart entre le travail prescrit et le travail réalisé, de la tâche à l'activité...
- ▶ Tour de table de projet de travail en groupe pour l'UE 24



# Organisation générale du cours

- ▶ **Apports théoriques magistraux:** Les principaux concepts des approches didactiques seront abordés : situation et contrat didactique, transposition didactique, agencement didactique, didactique professionnelle, ergonomie analyse du travail, etc.
- ▶ **Travaux de groupe:** choisir une situation problématique, tenter de la solutionner au moyen d'une didactisation appropriée, de la conception d'un dispositif de formation approprié qui sera expérimenté puis analysé...
- ▶ **Le dispositif général de ce cours** est fondé sur une appropriation par l'action de concepts présentés et d'un travail continu effectué en groupe pendant le cours dans des temps mis à disposition et après le cours (nécessité d'échanges par skype, par email, de rencontres, d'expérimentation hors cours...) Travail de méta réflexion et méta cognition pour les étudiants autour du travail réalisé (un journal de bord peut être utile, à discrétion, non évalué). d'un dispositif articulant des principes d'analyse du travail et des principes de didactique générale et spécifique.
- ▶ Il s'agit d'un **process** qui permet d'analyser une situation professionnelle problématique, de développer des savoirs, des contenus convoqués par les besoins de formation des apprenants pour résoudre un problème professionnel. cette formation effectuée est analysée...
- ▶ **Alternance exposés magistraux/travaux en groupe de conception, analyse... bilans d'étape réguliers en classe...**
- ▶ Nécessité d'expérimenter le dispositif hors cours et d'échanger entre étudiants d'un même groupe,
- ▶ **Aménagement du cours sur 2 semestres** de manière à atteindre les objectifs souhaités de tous.
- ▶ **Validation de l'UE en fin mars ou début avril, note comptant pour le 2<sup>e</sup> semestre.**

## Contenus du cours

- ▶ Éléments théoriques sur la didactique, l'agencement didactique, l'ergonomie, l'analyse de l'activité au travail et la didactique professionnelle
- ▶ Quelques éléments d'ingénierie de formation
- ▶ Éclairages sur les gestes professionnels : des gestes pour enseigner/former et des gestes pour étudier, réfléchir à l'interrelation entre les deux...

# Mise en situation

- ▶ Déterminer les moyens d'action remédiants face à une situation problématique professionnelle, des gestes professionnels nouveaux, des configurations organisationnelles nouvelles, etc.
- ▶ Analyser la situation, problématiser les faits...
- ▶ Analyser les savoirs, savoir-faire ou savoir-être en question, analyser les représentations des apprenants sur les savoirs...
- ▶ Didactiser les savoirs, savoir-être ou savoir-faire
- ▶ Concevoir un dispositif de formation
- ▶ Expérimenter hors cours ce dispositif de formation et l'évaluer
- ▶ Analyser le dispositif complet d'ingénierie de formation...



# Accompagnement du cours avec un dispositif « à distance »

- ▶ Mise en place d'une plateforme web avec des articles de lecture conseillés, des vidéos, des fiches outils pour la mise en situation/expérimentations, des éléments d'explication supplémentaires pour approfondir le cours...
- ▶ Mise en ligne du diaporama de cours pour revoir le cours chez soi, compléter ses notes...
- ▶ Adresse : [www. formations.philippeclauzard.com](http://www. formations.philippeclauzard.com)
- ▶ Module « ModuleUE24 »

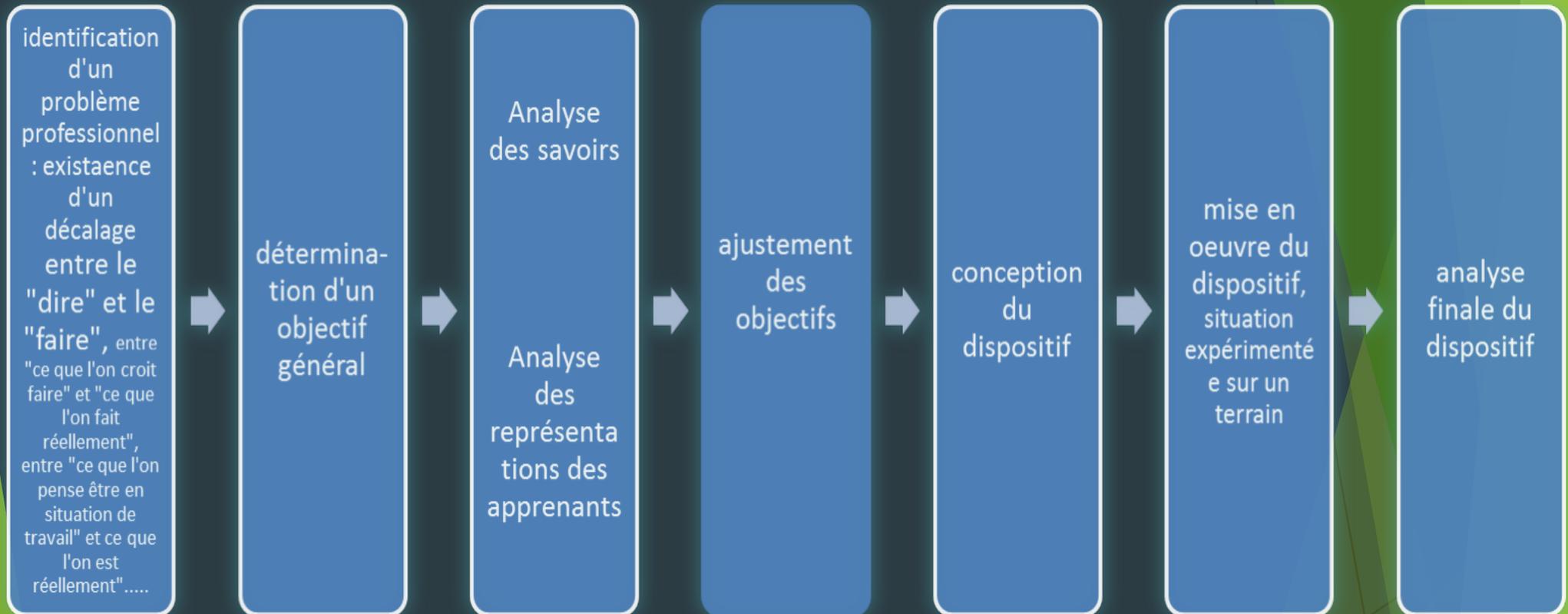


# Mode de validation : notre contrat

- ▶ Exposés au dernier cours des travaux de groupe « mis en situation », présentation sous format d'affiche, de power point, etc...
- ▶ Question écrite, devoir sur table pendant 1h. Il s'agit d'une analyse de la pratique de la mise en situation...

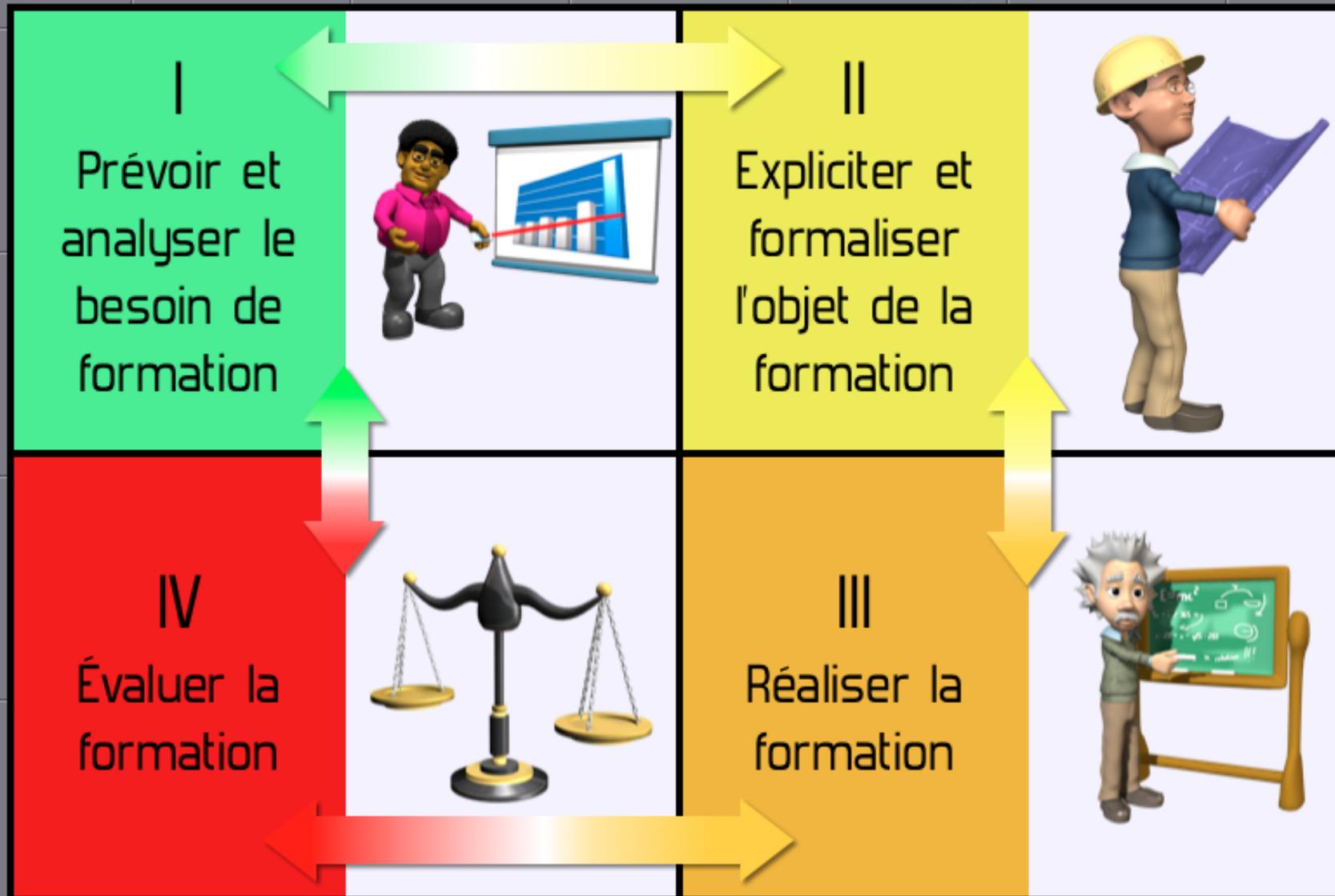


# Présentation du déroulement de la mise en situation



# Ingénierie de formation

(Inspirée de Parmentier 2008)



# Introduction à l'ergonomie

PROMPTEUR

- **Ergonomie** signifie selon le dictionnaire Larousse : *Étude quantitative et qualitative du travail dans l'entreprise, visant à améliorer les conditions de travail et à accroître la productivité. (Le but de cette science est de tenter d'adapter le travail à l'homme en analysant notamment les différentes étapes du travail industriel, leur perception par celui qui exécute, la transmission de l'information et, de façon parallèle, l'apprentissage de l'homme qui doit s'adapter aux contraintes technologiques.)*
- **Définition adoptée par l'Association Internationale d'Ergonomie (IEA)**
- *L'ergonomie (ou Human Factors) est la discipline scientifique qui vise la compréhension fondamentale des interactions entre les humains et les autres composantes d'un système, et la profession qui applique principes théoriques, données et méthodes en vue d'optimiser le bien-être des personnes et la performance globale des systèmes.*

# Introduction à l'ergonomie

PROMPTEUR

- *Dérivée du grec ergon (travail) et nomos (règles) pour signifier la science du travail, l'ergonomie est une discipline orientée système, qui s'applique aujourd'hui à tous les aspects de l'activité humaine.*
- *Les ergonomes praticiens doivent avoir une compréhension large de l'ensemble de la discipline, prenant en compte les facteurs physiques, cognitifs, sociaux, organisationnels, environnementaux et d'autres encore. Les ergonomes travaillent souvent dans des secteurs économiques particuliers, des domaines d'application. Ces domaines d'application ne sont pas mutuellement exclusifs et évoluent constamment. De nouveaux domaines apparaissent ; d'anciens domaines développent de nouvelles perspectives. Au sein de la discipline, les domaines de spécialisation constituent des compétences plus fouillées dans des attributs humains spécifiques ou dans des caractéristiques de l'interaction humaine.*
- *Les praticiens de l'ergonomie, les ergonomes, contribuent à la planification, la conception et l'évaluation des tâches, des emplois, des produits, des organisations, des environnements et des systèmes en vue de les rendre compatibles avec les besoins, les capacités et les limites des personnes.*

Source : <http://ergonomie.cnam.fr/ergonomie/index.html>

# L'ergonomie physique

- ▶ L'ergonomie physique s'intéresse aux caractéristiques anatomiques, anthropométriques (méthode de mensuration des individus par leurs données physiques), physiologiques (fonctions et réactions de l'organisme) et biomécaniques (troubles musculo-squelettiques liés à la posture, à la répétitivité des gestes, aux efforts) de l'homme dans leur relation avec l'activité physique.
- ▶ L'ergonomie physique renvoie aux thèmes qui comprennent les postures de travail, la manipulation d'objets, les mouvements répétitifs, les troubles musculo-squelettiques, la disposition du poste de travail, la sécurité et la santé.

# L'ergonomie cognitive

- ▶ L'ergonomie cognitive s'intéresse aux processus mentaux, tels que la perception, la mémoire, le raisonnement et les réponses motrices, dans leurs effets sur les interactions entre les personnes et d'autres composantes d'un système.
- ▶ L'ergonomie cognitive s'intéresse aux thèmes comme la charge mentale, la prise de décision, la performance experte, l'interaction homme-machine, la fiabilité humaine, le stress professionnel et la formation dans leur relation à la conception personne-système.

# L'ergonomie organisationnelle

- ▶ L'ergonomie organisationnelle s'intéresse à l'optimisation des systèmes socio-techniques, ceci incluant leur structure organisationnelle, règles et processus.
- ▶ L'ergonomie organisationnelle renvoie aux thèmes comprenant la communication, la gestion des ressources des collectifs, la conception du travail, la conception des horaires de travail, le travail en équipe, la conception participative, l'ergonomie communautaire, le travail coopératif, les nouvelles formes de travail, la culture organisationnelle, les organisations virtuelles, le télétravail et la gestion par la qualité.



# Introduction à l'ergonomie

PROMPTEUR

- Il existe ainsi principalement une **ergonomie physique, d'inspiration américaine** et une **ergonomie cognitive, d'inspiration plutôt européenne**.
- L'ergonomie physique présente globalement une **visée de confort physique au travail...**
- L'ergonomie cognitive vise, pourrait-on dire, d'une certaine manière le **confort intellectuel au travail...** Elle s'intéresse à **l'intelligence au travail, aux formes d'intelligences développées dans le travail et par le travail.**
- L'ergonomie cognitive est ainsi l'étude des interactions avec un dispositif ou un produit qui nécessite l'utilisation des **grandes fonctions mentales de l'homme** (perception, mémoire, traitement).
- **Ergonomie** : adaptation d'un produit ou d'une situation de travail à un utilisateur, avec une visée d'efficacité.
- **Cognitif** : relatif aux grandes fonctions de l'esprit (perception, langage, mémoire, raisonnement, décision, mouvement...).

## Autres définitions et caractéristiques de l'ergonomie :

- ▶ L'ergonomie a pour objet de « comprendre le travail pour contribuer à la conception et à la transformation des situations de travail en agissant de façon positive sur les dispositifs techniques et les moyens de travail, sur les environnements de travail, sur l'organisation et les hommes (compétences, représentations...) »
- ▶ L'ergonomie vise à améliorer la santé, la sécurité, le confort des personnes au travail ainsi que l'efficacité du travail en modélisant les opérations cognitives en jeu au travail...
- ▶ L'ergonomie postule une adaptation du travail aux hommes (et non l'inverse, adapter l'homme au travail comme avec le taylorisme...)
- ▶ L'ergonomie étudie les situations réelles de travail, elle s'intéresse aux effets du travail sur les personnes et l'entreprise ainsi qu'à ses déterminants, c'est-à-dire aux facteurs, qui conditionnent ou influencent le travail des opérateurs au sein des situations de travail.
- ▶ Parmi l'ensemble de ces effets, l'ergonomie s'intéresse aux effets négatifs et positifs du travail.
- ▶ Concernant les effets négatifs, elle étudie notamment la santé des professionnels (accidents du travail, maladies professionnelles), mais aussi l'ambiance de travail, le risque et la sécurité, la fiabilité dans *une perspective de prévention et de gestion des risques.*

## Autres définitions et caractéristiques de l'ergonomie :

- ▶ L'ergonomie s'intéresse aussi aux *effets positifs* du travail sur l'homme: notamment au *développement des compétences* comme effet du travail
- ▶ C'est un *apprendre des situations* qui est tout particulièrement privilégié.
- ▶ L'ergonomie n'analyse pas le travail d'un « homme moyen », mais d'un *être singulier...* qui possède ses *propres représentations, ses compétences, son histoire et trajectoire professionnelle*
- ▶ On s'attache donc à saisir les êtres humains au travail
- ▶ ... dans *leur diversité* (leurs différences inter-individuelles),
- ▶ ... dans *leur variabilité* (variations intra-individuelles dues à la fatigue, au stress...),
- ▶ ... dans *leur évolution à moyen et long terme* (développement des compétences, vieillissement...)

# Focus sur l'ergonomie cognitive

PROMPTEUR

- L'ergonomie cognitive étudie également les problèmes éventuels de **charge mentale** qui résultent de cette interaction. On parle de « charge ou de surcharge cognitive ».
- 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 ou au travail, car régulièrement l'individu, comme le professionnel, est face à des situations inédites avec des problèmes, des énigmes à résoudre. Que ce soit une machine à faire fonctionner sur le lieu de travail ou une notice d'assemblage d'un meuble en kit. Les individus résolvent continuellement des situations problématiques.
- **L'analyse du travail** est une méthodologie issue de l'**ergonomie cognitive**, c'est l'un des domaines de l'ergonomie... avec une visée d'amélioration des situations de travail pour les professionnels...

# L'ANALYSE DU TRAVAIL

PROMPTEUR

- ⌘ 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 évènements... 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), du cours d'action (Theureau).

# L'analyse du travail : une démarche méthodologique

PROMPTEUR

- ⌘ 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 permet d'apprécier les compétences mises en œuvre pour la réalisation d'une activité (débriefing, autoconfrontation, chroniques de travail, simulation...)
- ⌘ *l'analyse de la tâche* porte sur les dimensions matérielles du travail et *l'analyse de l'activité* concerne ce que fait l'opérateur, en insistant particulièrement sur les *régulations* que l'opérateur effectue pour *prendre en compte la singularité et la variabilité des situations de travail*.

# Les méthodes d'analyse du travail

PROMPTEUR

- ▶ **les écrits narratifs** : raconter par écrit le déroulement d'une séance pour essayer d'en saisir une cohérence, retrouver l'intrigue et ainsi prendre une première distance sur son agir professionnel.
- ▶ **les écrits réflexifs** (qu'est-ce que j'ai effectué comme planification de la séance et hypothèse d'apprentissage des élèves ? comment ai-je animé le cours, quelles procédures employées ? Ai-je atteint les objectifs initiaux ? Comment les élèves ont-ils réagi ? Quels résultats observés en termes d'apprentissage ? Qu'est-ce qui a favorisé mon activité ? Qu'est-ce qui a empêché mon activité ? Si c'était à refaire comment le refaire-je ? = une grille de questionnements possible serait à travailler et en fonction des disciplines enseignées) d'après le journal des apprentissages de Crinon. Et le **le discours d'explicitation** audio-enregistré sur des points particuliers de classe (la préparation, la consigne, les exercices, l'alternance des activités, etc.) d'après la théorie de Vermesch
- ▶ **l'instruction au sosie** : dire (et audioenregistrer) ce que l'on va effectuer comme leçon à un collègue qui doit nous remplacer : ce « dit » conduit à dire et clarifier des zones d'ombre dans son activité. Utile pour étudier les planifications d'actions...
- ▶ **le photolangage** : la prise de photographies de moments clefs lors d'une séquence d'enseignement – apprentissage (il est préférable de choisir le moment clef au préalable)
- ▶ **le portfolio scolaire** : les traces des activités des élèves corrélées aux traces de l'activité de l'enseignant pour bien cerner leur co-activité et analyser l'ensemble ; idem pour des traces de la carrière d'un professionnel (en VAE)
- **la vidéoscopie ou autoconfrontation simple et/ou croisée** : filmer une séquence de classe et ne retenir que des moments « critiques » où l'enseignant s'est trouvé en difficulté et qui montrent l'activation ou le manque de compétences expertes pour faire face. Ces moments sont analysés dans un esprit de compréhension de l'agir sans jugement avec des apports théorico-pratiques qui se découvrent ou redécouvrent. (cf. procédures selon Faïta et Clot)
- **la caméra à l'épaule** : filmer une partie de séquence de classe avec la caméra à l'épaule en assumant la subjectivité du cameraman et l'analyser ensuite en termes de forces et limites, chaque participant est acteur et cameraman.
- **le jeu de rôle** : la formule peut être utile pour traiter de l'autorité (mais cela exige un groupe constitué qui se connaît bien et quelques talents d'acteurs). Dans un premier temps, un épisode professionnel est joué. Il est présenté au groupe tel qu'il demeure dans la mémoire du témoin. Dans un deuxième temps l'épisode est rejoué, mais le droit est donné aux spectateurs d'intervenir en prenant la place du protagoniste, dont ils estiment à un moment donné du scénario que son rôle aurait pu être autre. Ce dispositif est inspiré du théâtre de l'opprimé d'Augusto Boal...
- **les chroniques de travail** : C'est un relevé systématique daté qui restitue l'enchaînement temporel des faits et gestes de l'opérateur en activité de travail réel ainsi que les événements du travail. C'est un outil qui permet d'analyser et de présenter des observations du travail .

# Apports méthodologiques de l'analyse du travail

PROMPTEUR

- ▶ Découpage du réel selon des critères rigoureux,
- ▶ Mise en évidence des relations
  - Recherche d'explications pertinentes ou de configurations significatives
  - Suspension du jugement normatif
  - Effort de formalisation des observations et de leurs interprétations
- ▶ Pour parvenir à cette ambition => Effort d'objectivation maximum : rendre le travail comme un objet d'étude à partir de « traces du travail ». Ces traces font parler l'activité du praticien dans la mesure où elles sont objectivées. Devenues objet d'étude, elles perdent de leur dynamique émotionnelle, affective ou fascinatoire (par exemple : c'est une si belle leçon ! j'en ferai jamais une aussi bonne, que mon nez est long lorsque je me regarde en vidéo, comme je... et je...).
- ▶ Ces traces deviennent des objets d'étude entre pairs avec l'étayage des formateurs. Le principe général est de comprendre l'activité de travail de l'enseignant ou du formateur, de saisir le sens de son action, de la co activité enseignant/apprenants. Le formateur aide à effectuer ce parcours, à révéler des *compétences incorporées* (qui font corps avec lui, avec son agir tant elles sont devenues routinières), des *éléments d'invariances* dans son activité (organismes de l'activité ou concepts pragmatiques au sens de Pastré) sur lesquels s'appuyer pour faire face à la forte variabilité de la dynamique de classe, des manières de faire infructueuses à corriger. On peut tenter aussi de conduire les praticiens à prendre une distance critique sur ce qu'ils effectuent jusqu'à pouvoir proposer une autre manière de faire possible, une alternative... mais cela appartient à l'opérateur. L'analyste du travail opère de manière discrète et implicite, inductive tout comme l'analyste de la psyché, le psychothérapeute ou le psychanalyste. Mais à chacun son travail !

# Apports théoriques de l'analyse du travail

PROMPTEUR

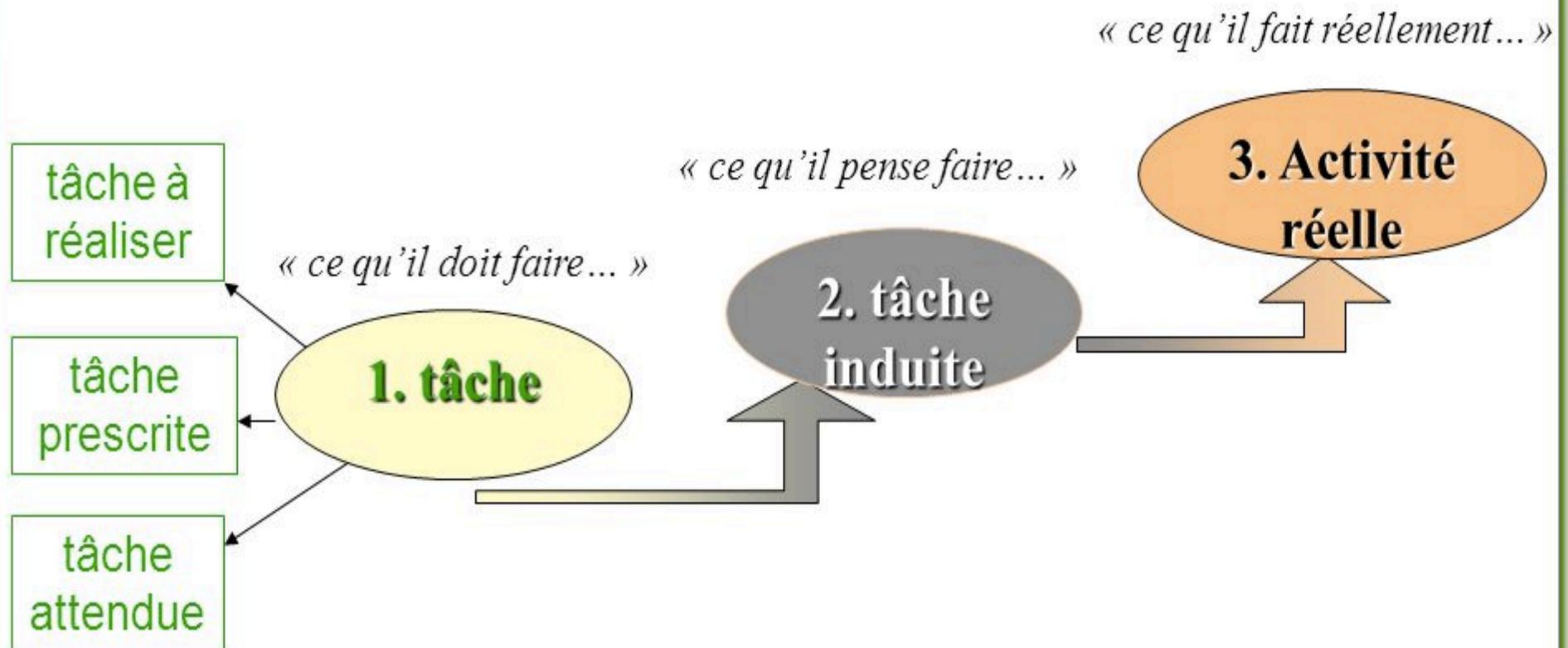
- ▶ L'analyse du travail fait avancer les questions suivantes :
- ▶ La question du praticien réflexif
- ▶ la conceptualisation et l'explicitation de l'écart entre travail réel et travail prescrit
- ▶ la distinction entre la tâche, la représentation de la tâche et l'activité
- ▶ la réflexion sur les enjeux de l'autonomie au travail
- ▶ la notion d'intelligence au travail
- ▶ la notion de travail adressé à autrui (Clôt)
- ▶ la reconnaissance de l'investissement personnel et subjectif dans le travail et son rôle dans le développement de la personne avec les concepts d'activité productive et activité constructive (Rabardel)
- ▶ la reconnaissance de la souffrance et de la peur au travail
- ▶ l'idée d'une formation par le travail et d'un apprendre des situations de travail
- ▶ le concept de compétences (compétences individuelles et compétences collectives articulées dans le travail)
- ▶ le poids de l'organisation générale du travail dans l'activité du professionnel.
- Le développement des analyses de pratiques professionnelles : *L'analyse de la pratique du métier, de l'activité professionnelle constitue aujourd'hui pour tous un outil de formation qui ambitionne de favoriser le perfectionnement professionnel des acteurs, défini comme un ajustement, juger les meilleures adaptations aux situations professionnelles rencontrées. C'est le développement d'une capacité fondamentale d'adaptation aux situations nouvelles rencontrées dans le travail. (source : eduscol)*

# L'analyse du travail : un enjeu social fort

- Citations sur les enjeux :

- "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)

# De la tâche à l'activité

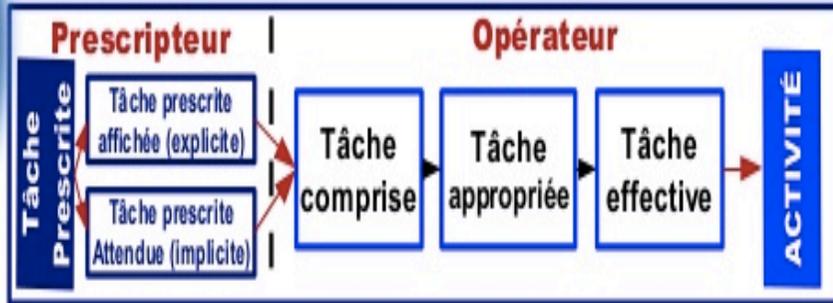


# Un écart entre le prescrit et le réalisé, le principe canonique de l'ergonomie

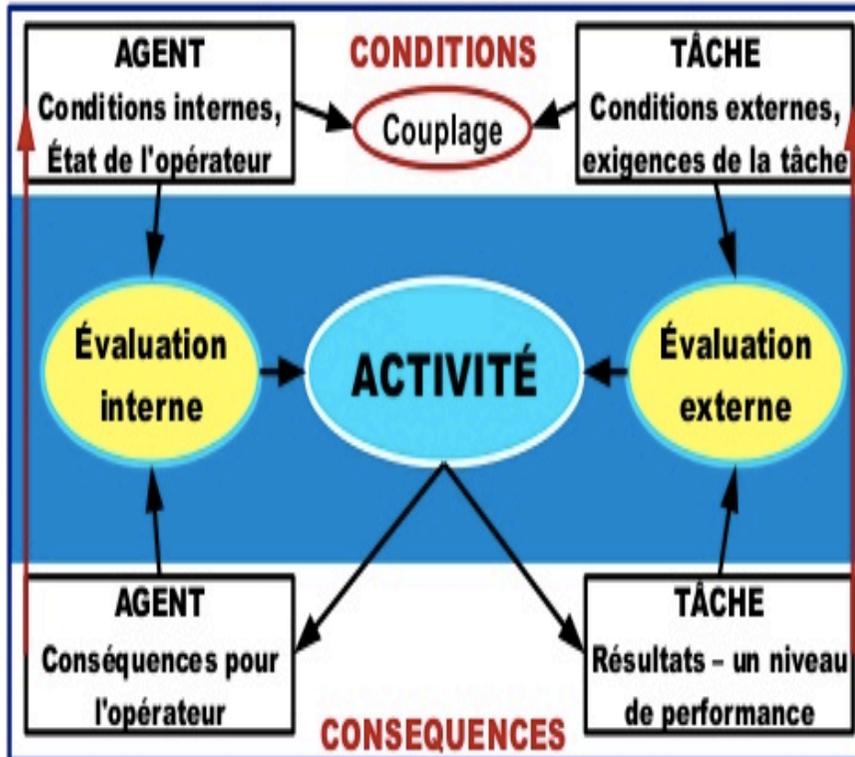
- ▶ Le principe canonique de l'ergonomie est de souligner que le travail réel d'un praticien n'est jamais la simple réalisation du travail prescrit.
- ▶ L'ergonomie analyse l'écart existant entre le travail prescrit à l'opérateur (par exemple l'enseignant ou le formateur qui suit un programme scolaire ou une prescription de formation) et le travail réellement réalisé par celui-ci.
- Il y a un écart entre « ce qu'il y a à faire et ce que l'on fait » (Leplat)
- Cet écart varie selon les praticiens et selon les situations.
- L'activité réelle de travail déborde toujours de la tâche prescrite, l'opérateur fait toujours plus, que, ce qu'il lui est demandé: il peut inventer des procédures, singulariser des démarches, anticiper des moyens, etc.
- Interroger cet écart est un des enjeux essentiels de toutes pratiques réflexives, de toute analyse de la pratique professionnelle.
- Le tableau suivant montre les différentes strates de ce modèle théorique appliqué ici au monde de l'enseignement et de la formation...

# Activité et tâche

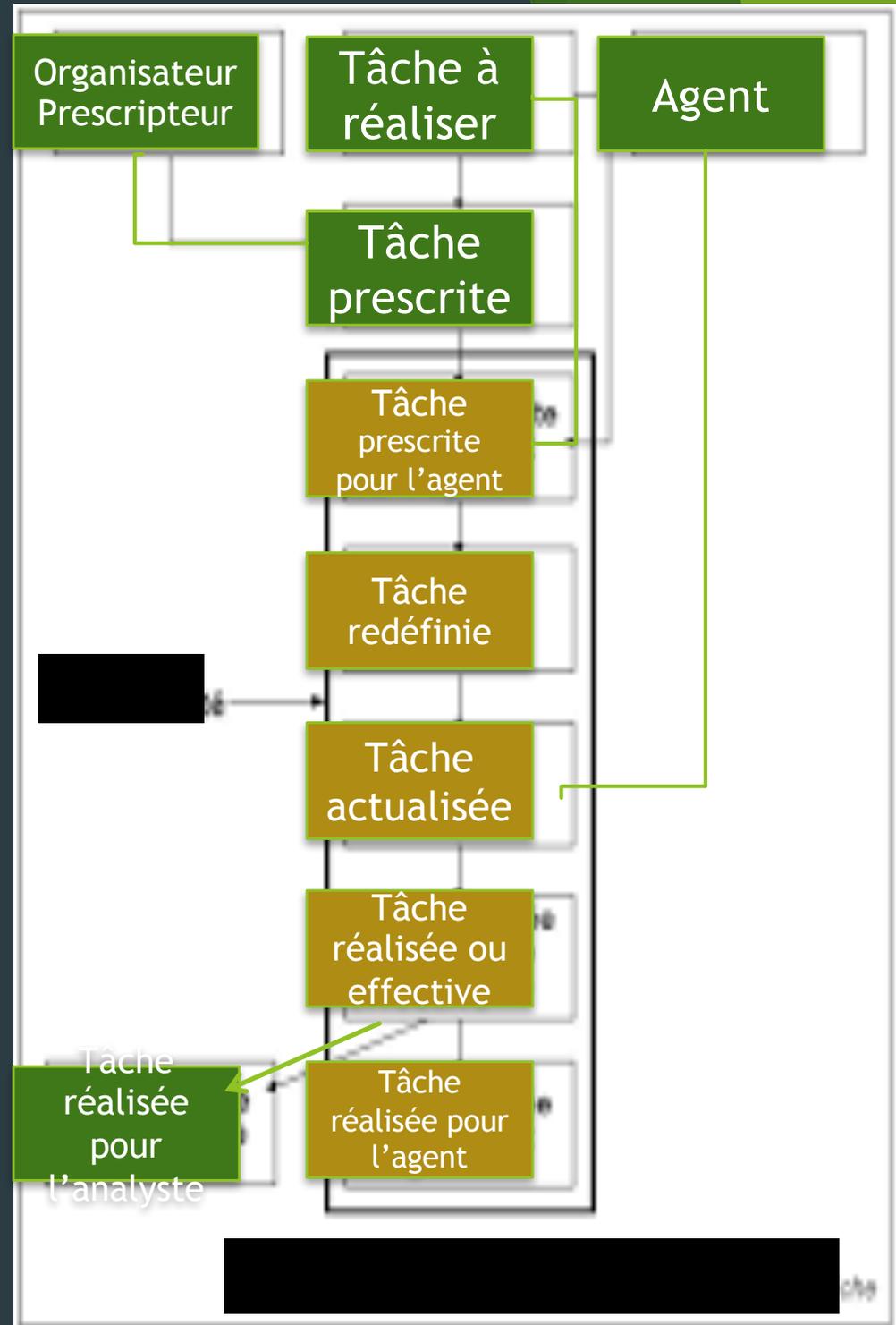
De la tâche à l'activité :



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



Source : Ergonomie, Pierre Falzon et alii, PUF



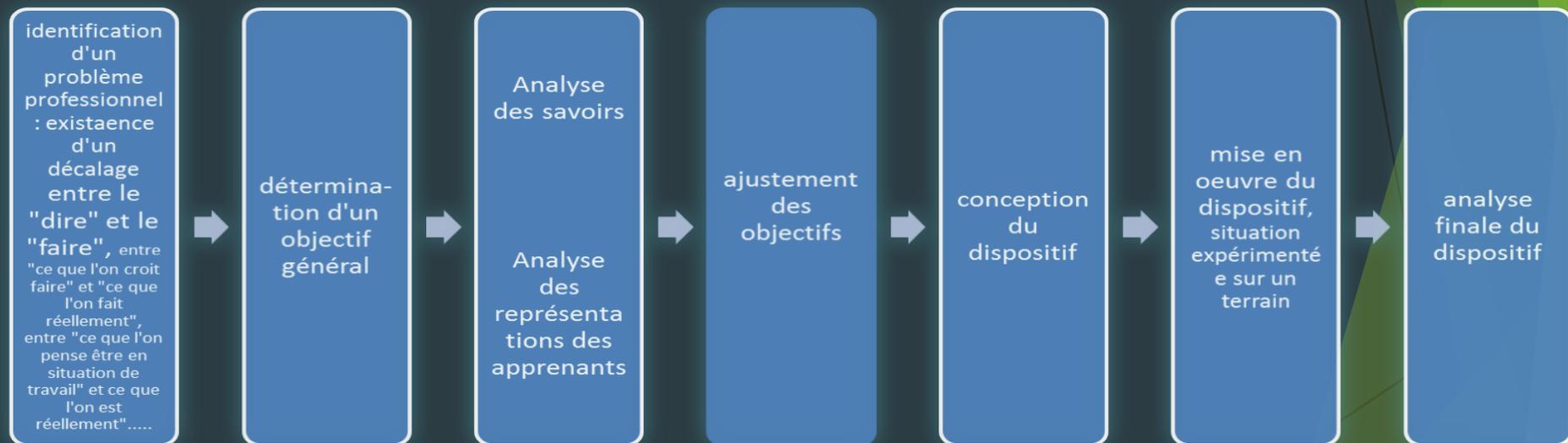
## Conclusions du cours :

- Des **écarts**
- Des **ajustements à la situation**,
- Une **compétence adaptative**, une compétence professionnelle d'adaptation aux situations de travail instables
- Une **intelligence au travail** et dans les situations de travail
- Le **besoin de conceptualiser les situations de travail** en termes d'**éléments invariants** pour tenir le gouvernail en situation et ne pas dériver (les organisateurs de l'activité, l'intercalaire du genre), et en termes de **singularités** dans les manières personnelles de faire le travail (le style)
- **Comprendre le/son travail...** en vue de mutualiser/former/apprendre le métier, projet de la Didactique professionnelle...

PROMPTEUR

# Démarrons... la mise en situation

- ▶ Existence d'un décalage, d'un écart... qui rend la situation professionnelle perturbante, dysfonctionnante...
- ▶ Identification d'un problème professionnel : existence d'un décalage, d'un écart entre le « dire » et le « faire », entre « ce que l'on croit faire et ce que l'on fait réellement », entre « ce que l'on pense être en situation de travail et ce que l'on est réellement », etc.





Cours UE 24 Parcours de Formation de formateurs

Champs contributifs à l'analyse des situations d'enseignement -

apprentissage, les contenus (la didactique)



# Cours UE24 n°2

PROMPTEUR

- ▶ Présentation de la mise en situation
- ▶ Tour de table sur l'identification d'un dysfonctionnement professionnel, d'un problème professionnel...
- ▶ Tour de table pour constitution de projet de travail en groupe pour l'UE 24
- ▶ Les composants de l'analyse de pratiques professionnelles / analyses de l'activité...



# Mise en situation

- ▶ Déterminer les moyens d'action remédiants face à une situation problématique professionnelle, des gestes professionnels nouveaux, des configurations organisationnelles nouvelles, etc.
- ▶ Analyser la situation, problématiser les faits...
- ▶ Analyser les savoirs, savoir-faire ou savoir-être en question, analyser les représentations des apprenants sur les savoirs...
- ▶ Didactiser les savoirs, savoir-être ou savoir-faire
- ▶ Concevoir un dispositif de formation
- ▶ Expérimenter hors cours ce dispositif de formation et l'évaluer
- ▶ Analyser le dispositif complet d'ingénierie de formation...



# Démarrons... la mise en situation

- ▶ Mise en situation, études de cas
- ▶ Identifier des situations professionnelles dysfonctionnantes, "perturbantes, déconcertantes, déroutantes, dérangeantes, embarrassantes, désorientantes " en vue de les résoudre... au moyen d'un projet de formation au sens large
- ▶ Choisir celles sur lesquelles travailler
- ▶ Constituer des groupes d'affinités
- ▶ Analyser le problème selon une méthodologie issue de l'analyse des situations professionnelles qui sera exposé...
- ▶ Objectif final : concevoir, tester et analyser un dispositif de formation
- ▶ Ne pas perdre de temps: 8 cours sur 5 mois pour tout boucler, relever le challenge et exposer votre démarche, votre travail, le défi relevé... au dernier cours (votre évaluation) !

# Constitution des groupes de travail / thèmes de travail

**Groupe 1**

Secteur de la santé

.....

**Groupe 2**

Secteur du social

.....

**La corolle des « défis 2017-2018 »**

# Les composants de l'analyse des pratiques professionnelles

(dans le cadre notamment des métiers de l'interaction humaine)

- ✓ Décrire la situation (ou l'étude de cas) relevant d'un moment critique, un décalage, un écart afin de la constituer en objet d'étude...
- ✓ Problématiser la situation « critique » en partant d'un point d'entrée, d'un angle d'attaque avec un ensemble d'hypothèses explicatives et/ou elucidantes
- ✓ Analyser à partir de la problématisation et son cortège d'hypothèses pour créer du sens, définir une sémantique de la situation problématique...
- ✓ Construire une théorie de la situation, une généralisation, créer un répertoire de règles...
- ✓ Réinvestir en formation au sens large, réinvestir dans l'action professionnelle, augmenter son pouvoir d'agir.

*Ce processus n'est pas forcément linéaire, des phases peuvent se renouveler ou s'inverser. La phase d'analyse peut être entrecoupée de retour à la description. Des éléments de description peuvent être à nouveau intégrés après la phase de problématisation.*



## D comme décrire

- ▶ **Décrire** : c'est relater des faits en s'efforçant d'être aussi proche que possible de ce qui s'est passé, de ce qui a été ressenti.
- ▶ Le narrateur organise son récit selon une logique qu'il choisit, selon un point de vue qu'il adopte pour raconter ce qui s'est passé.
- ▶ On peut ainsi organiser les faits de différentes façons : chronologiquement avec un déroulement des faits, spatialement avec des arrêts sur images, émotionnellement avec la présence d'une tonalité affective provoquée par les faits, selon les différents protagonistes (d'après leurs actes, leurs propos, leurs attitudes....)
- ▶ **Décrire n'est pas une démarche naturelle.** Cela suppose une rigueur et un souci de mettre des mots sur ce qui s'est passé ou ce qui a été ressenti pour reconstruire une situation.
- ▶ C'est un véritable effort d'objectivation de la situation, au sens de la constituer en un objet. Ce qui permet de rendre la situation communicable.
- ▶ Il s'agit, en définitive de faire émerger un objet qui sera ensuite analysé.



# P comme problématiser

- ▶ Problématiser : c'est identifier le point d'entrée pour traiter la situation, ce qui pose question, ce qui attire l'attention, le point d'ancrage retenu.
- ▶ C'est construire l'objet et choisir la dimension sous laquelle il sera analysé. Cela consiste donc à isoler dans une situation un angle d'attaque pour la rendre traitable, en définissant ce qui fera l'objet de l'analyse.
- ▶ On peut avoir une ou plusieurs questions problèmes.
- ▶ Problématiser: c'est se mettre en dehors de la situation pour mieux la regarder, prendre du recul.
- ▶ C'est ainsi identifier l'enjeu du questionnement. Et dans la mesure du possible , on peut étayer la problématique par des formulations d'hypothèses explicatives de la situation et d'hypothèses de résolution du problème ou d'élucidation de la situation.
- ▶ Sans oublier pour autant qu'il s'agit avant tout de poser le problème à cette étape, non pas de le résoudre.



# À comme analyser

- ▶ Analyser, c'est créer du sens.
- ▶ C'est proposer une façon de lire la situation en lien avec la problématisation . Pour cela, certains éléments de la situation sont choisis et reliés entre eux pour faire émerger une signification.
- ▶ Analyser suppose donc de repérer des caractéristiques essentielles d'une situation, et de les distinguer des caractéristiques accessoires et contingentes, étant donné la question posée.
- ▶ Analyser est une opération consistant à découper en catégories ce qui était décrit, pour l'organiser grâce à des théories personnelles ou des théories reconnues par la communauté scientifique.
- ▶ Selon les théories exploitées, le professionnel identifie des éléments de la situation et de relations entre ceux-ci. Ainsi il modélisera progressivement la situation. Selon les théories, les ébauches de modélisation/formalisation vont varier.



# T comme théoriser

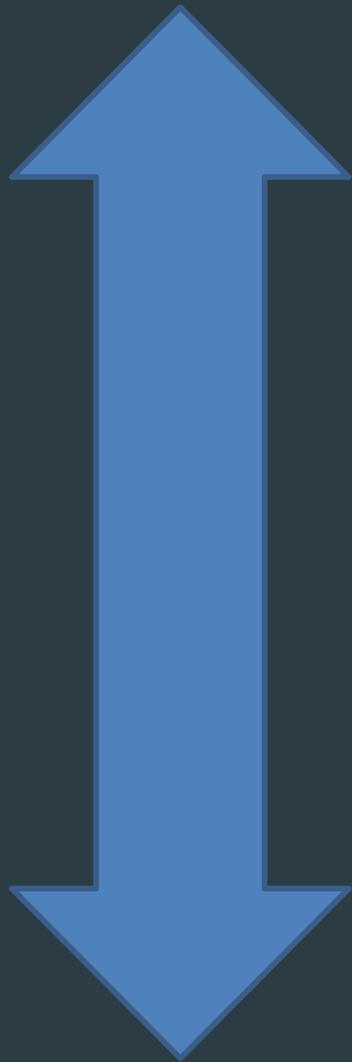
- ▶ Théoriser : c'est identifier ce que l'analyse d'un événement, d'un épisode, d'une problématique nous apprend pour mieux comprendre les situations à venir et y répondre plus adéquatement à l'avenir.
- ▶ C'est ainsi généraliser. Généraliser à des classes de situations similaires.
- ▶ C'est donc, pour le praticien, se créer des savoirs d'action et de compréhension qui lui seront utiles pour orienter et gérer son action future. C'est enrichir son répertoire de règles d'action.
- ▶ Concrètement, le professionnel, après l'analyse, dégage des règles, des modèles de compréhension qui pourraient être utiles s'il rencontre ultérieurement des situations à caractère problématique ayant les mêmes caractéristiques.
- ▶ Toutefois les situations ne sont jamais identiques: les règles dégagées de l'une devront être adaptées aux spécificités des situations problématiques rencontrées ultérieurement.



## R comme réinvestir

- ▶ Réinvestir renvoie en général à l'idée que le savoir construit lors de la théorisation prend tout son sens pour le praticien lorsqu'il peut se l'approprier en le recontextualisant sur le terrain professionnel, selon les situations professionnelles qu'il rencontre, afin de pouvoir les envisager autrement et utiliser les nouveaux savoirs d'action...
- ▶ Car il est bien question d'enrichir ses lectures de la situation professionnelle et d'accroître son pouvoir d'agir en situation professionnelle, de développer ses compétences professionnelles...afin de faire face de façon optimum aux imprévus ou inédits des situations de travail...
- ▶ Dans le cadre de la conception d'une action de formation: c'est réinvestir dans la formation les savoirs d'action apparus à la suite de la présente démarche (éléments décrits, problématisés, analysés et les solutions construites potentiellement généralisables et transférables)

# Votre démarche générale



D

P

A

T

R

- ▶ Décrire les faits
- ▶ Problématiser, hypothèses explicatives, hypothèses élucidantes
- ▶ Analyser / choix cadre théorique : créer du sens
- ▶ Théoriser : modélisation, préconisations
- ▶ Réinvestissement en termes d'action de formation des savoirs d'action, des nouvelles règles d'action...



Cours UE 24 Parcours de Formation de formateurs

Champs contributifs à l'analyse des situations d'enseignement -

apprentissage, les contenus (la didactique)



# Cours UE24 n° 3

PROMPTEUR

- ▶ Etude de texte... seul puis en groupe : texte sur la didactique (Vergnaud)
- ▶ Répondre à la question : qu'est-ce que ce texte m'apprend de plus ? Qu'est-ce que je pense de ce que j'apprends de plus ? Quels avis critiques?
- ▶ Eclairages sur la didactique
- ▶ Travail en groupe de description/analyse du problème professionnel, de l'étude de cas choisie...
- ▶ Bilan d'étape



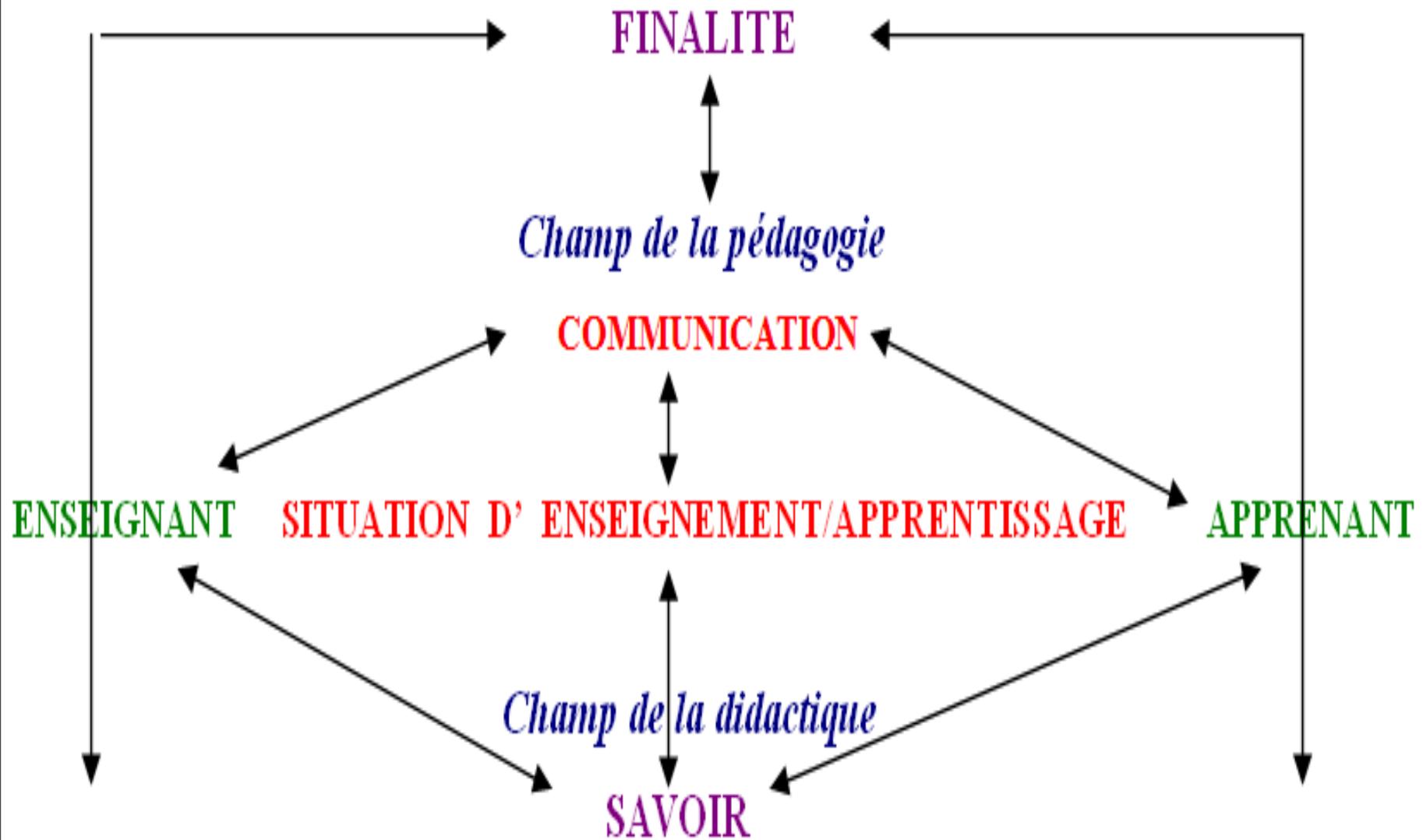
# Généralités sur la didactique

- ▶ La didactique renvoie à la rencontre entre des personnes et un champ de savoir, un objet de savoir. C'est donc la gestion des savoirs de manière à les rendre appropriables par les apprenants, car transmissibles...
- ▶ La didactique est l'étude des questions posées par l'enseignement et l'acquisition des connaissances dans les différentes disciplines scolaires, dans les différents champs scolaires et professionnels.
- ▶ On parle de didactique des mathématiques, des sciences, du français, des langues, des sciences de la vie et de la terre, de l'éducation physique et sportive. Ces différentes didactiques se sont développées depuis les années 1970.
- ▶ À l'origine, la Didactique n'est pas clairement différenciée du champ de théories qui s'occupe des problèmes d'enseignement. Mais progressivement, la didactique se différencie de la pédagogie par le rôle central des contenus disciplinaires et par sa dimension épistémologique (la nature des connaissances à enseigner, la connaissance sur la connaissance ou savoir à enseigner). La pédagogie s'envisage alors dans le face à face, la relation avec un apprenant autour d'un objet de savoir à faire acquérir...

# Généralités sur la didactique

- ▶ L'objet de la didactique est de rendre un savoir transmissible pour les élèves, les étudiants, les apprenants. La didactique étudie comment rendre un objet de savoir transmissible auprès des apprenants. Comment faire en sorte que les apprenants assimilent, comprennent, transfèrent, bref, conceptualisent un objet de savoir dans les meilleures conditions et dans le respect de sa spécificité ?
- ▶ On est dans la logique du savoir et non celle de la communication avec la relation pédagogique.
- ▶ On est dans le savoir enseigner en pédagogie et les savoirs à enseigner en didactique.
- ▶ Bucheton : « Une didactique disciplinaire a pour objet de modéliser les meilleures conditions pour faire acquérir à des sujets des objets de savoir qu'elle étudie, identifie, questionne », (in Lenoir, Pastré « Didactique professionnelle et didactiques disciplinaires en débat », 2008, p. 286)
- ▶ **transposition didactique**
- ▶ **contrat didactique**
- ▶ **effets didactiques**
- ▶ **situations didactiques**
- ▶ **médiation, étayage...**

# Le champ de la didactique et le champ de la pédagogie

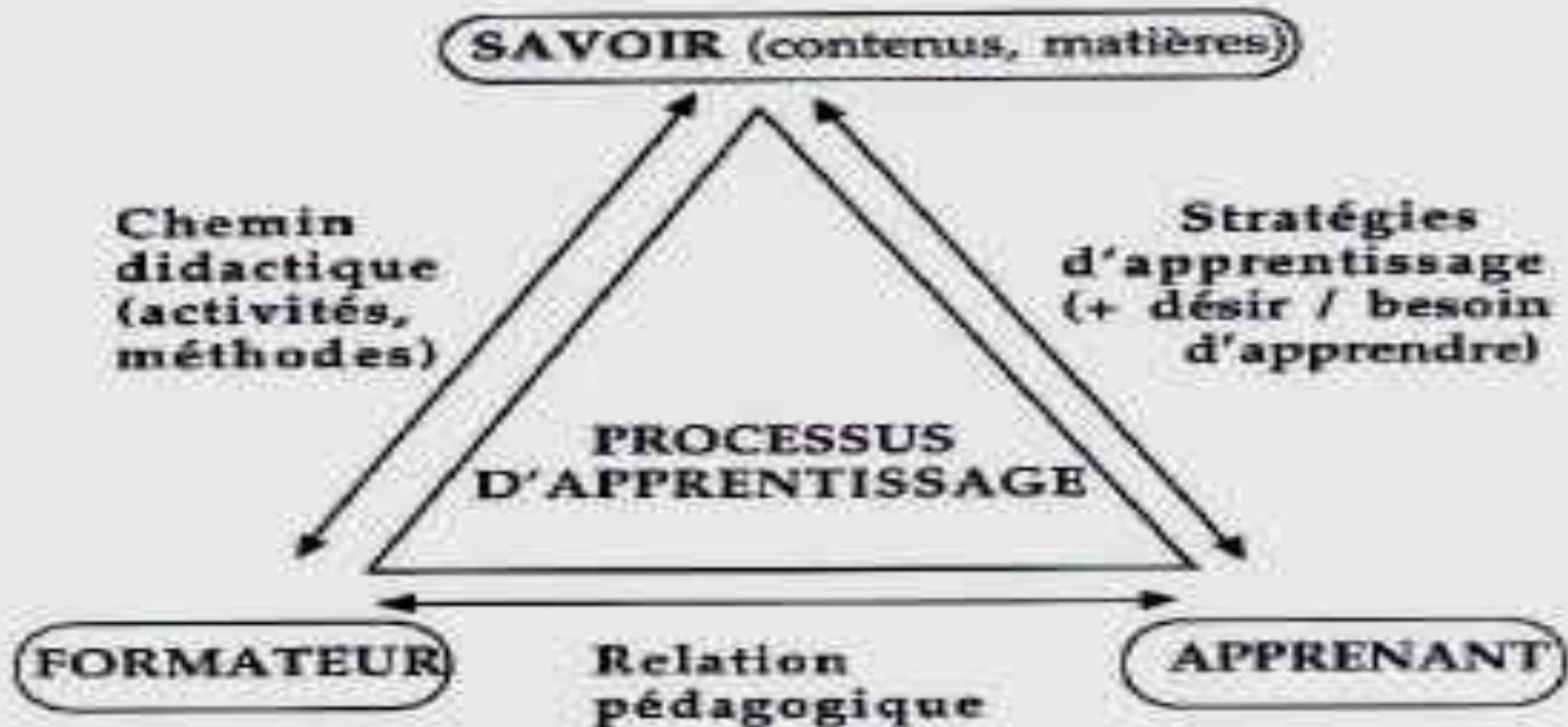


« articulation dialectique et régulation fonctionnelle entre les processus enseignement - apprentissage »

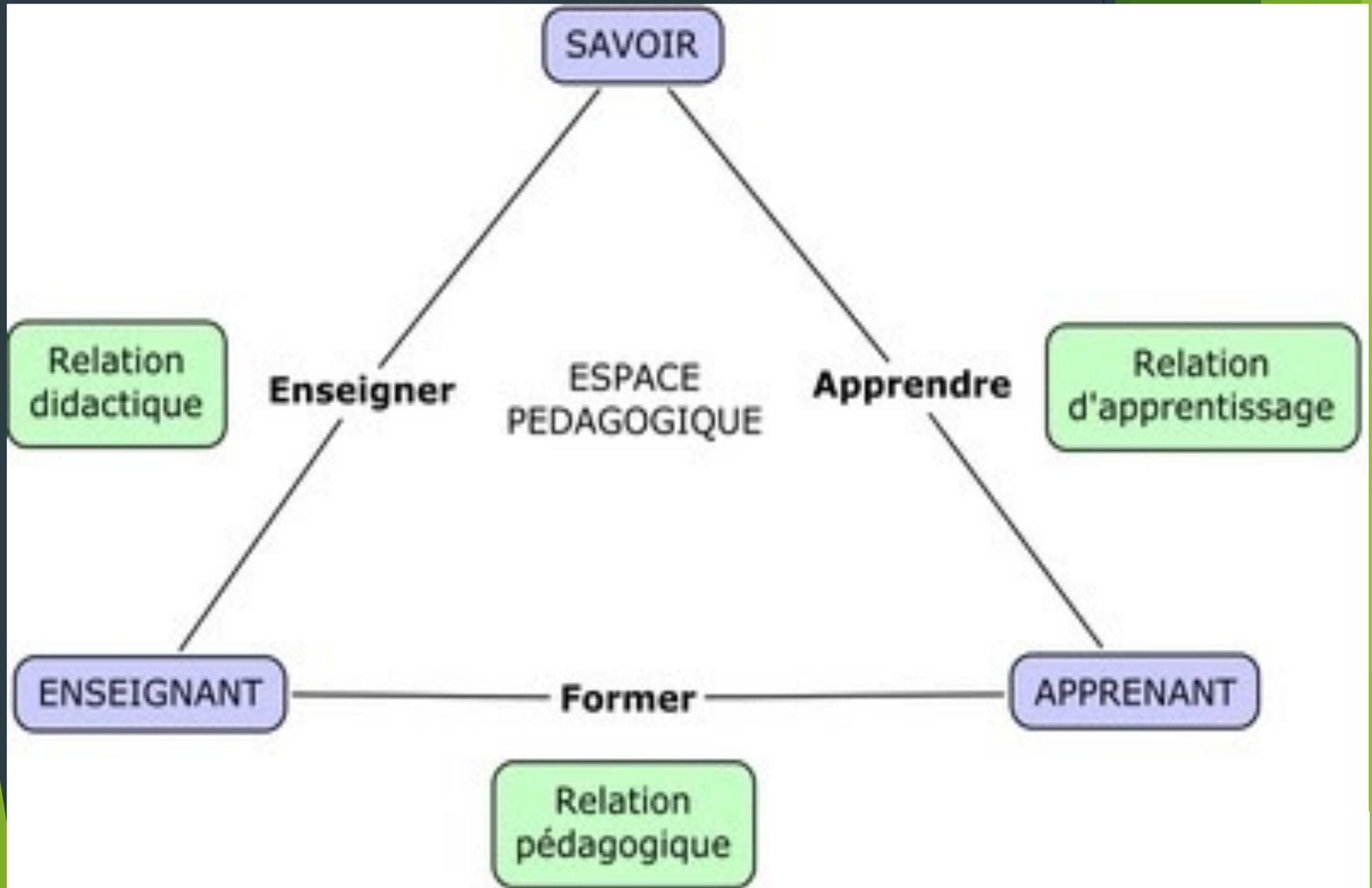
# Le processus d'apprentissage

## LE PROCESSUS D'APPRENTISSAGE

(Schéma général d'après Ph. Meirieu - Apprendre ... oui, mais comment - ESF Éditeur - Paris - 11ème édition 1993)



# Le triangle pédagogique de HOUSSAYE



# Le triangle didactique

Chemin didactique, activités, méthodes, Techniques, Paliers de conceptualisation

Relation didactique  
Transposition didactique

**enseignant**

Tâche scolaire & contrat didactique

Relation pédagogique  
Analyse des représentations  
Stratégies d'enseignement

**savoir**

**élève**

Stratégies de résolution de problème, métacognition & secondarisation...

Mécanique d'apprentissage, stratégies d'apprentissage

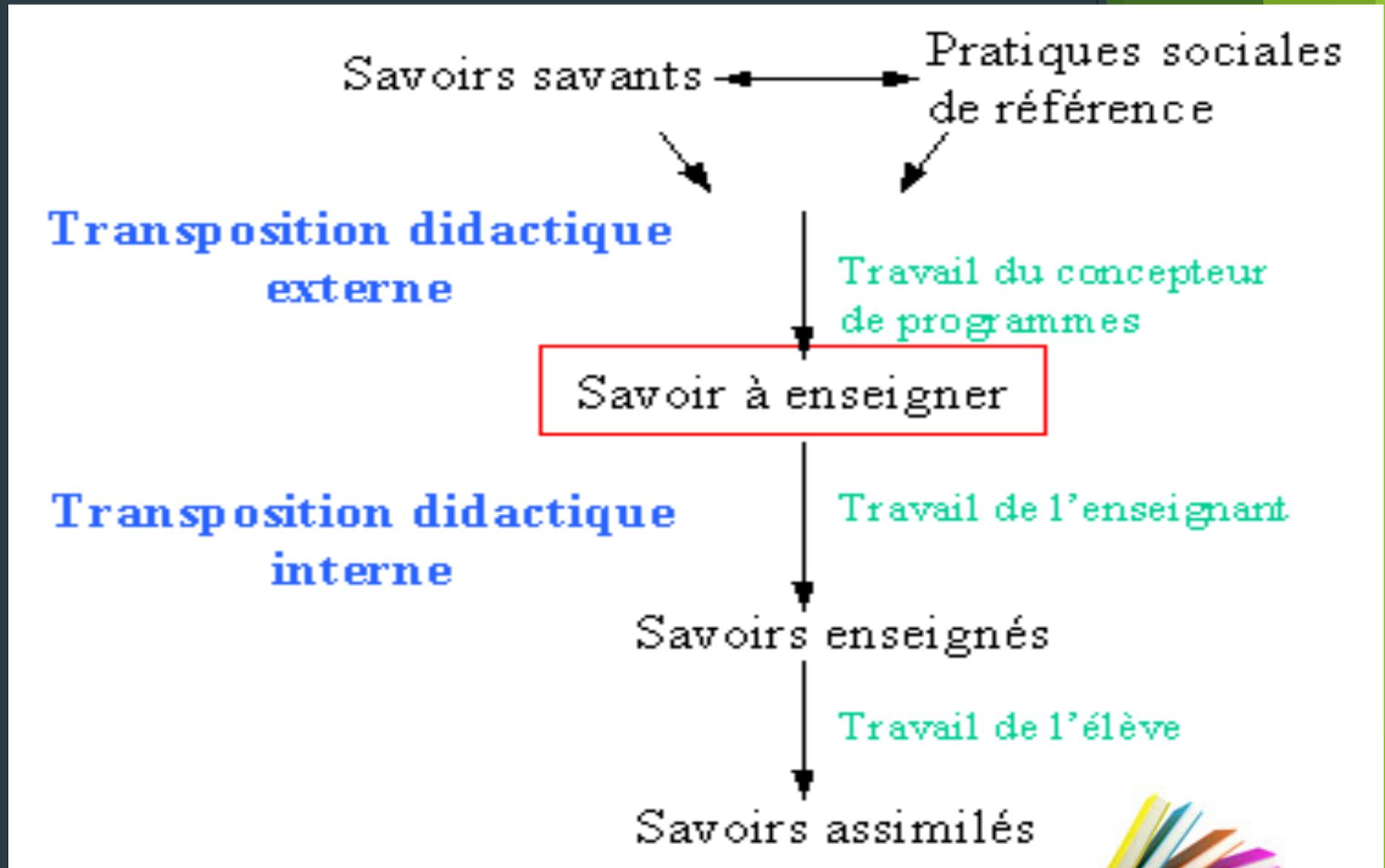
Conceptions convergentes, divergentes, Stratégies d'enseignement (situation ouverte/fermée/maïeutique/de recherche guidée, etc.)

- ▶ Chemin didactique et stratégies d'enseignement les stratégies sont des choix, des décisions stratégiquement didactiques prises par l'enseignant ou le formateur en fonction des capacités des apprenants, de la zone potentielle de développement des personnes (ni trop simple ni trop complexe) et de la spécificité du savoir, des difficultés d'apprentissage reconnues... Selon tout un ensemble de contraintes, un chemin sera emprunté ou un autre, certaines variables didactiques seront actionnées ou non...
  - ▶ Conceptualisation
  - ▶ Le terme de conceptualisation renvoie à « concevoir » ou « former une idée ». La conceptualisation est une formation par la formulation ou la mise en mot d'un principe. Elle permet un scannage, un découpage et un filtrage du réel afin d'en extraire ses « caractéristiques opératoires ». La conceptualisation se comprend comme une représentation mentale, générale et abstraite d'un objet du réel.
  - ▶ Métacognition & Secondarisation
  - ▶ Une distinction entre conceptualisation - produit et conceptualisation - processus conduit à redéfinir les principes de métacognition et de secondarisation. La conceptualisation - produit désigne la connaissance conceptuelle, fruit du processus de conceptualisation, qui forme un état de la pensée, un contenu de connaissances. La conceptualisation - processus désigne une activité cognitive dont la finalité est l'identification et la compréhension des caractéristiques essentielles du réel, cad. la formation de concepts. Le processus de conceptualisation consiste à la construction de connaissances chez le sujet. Le processus renvoie à la métacognition, le produit à la secondarisation. La métacognition analyse les processus de pensée et d'apprentissage, les processus de résolution de problème par exemple. La secondarisation interroge les objets de savoirs : que signifient-ils? Quelles sont leurs fonctions ? Quelle place prennent-ils dans un champ conceptuel? Secondariser, c'est constituer en genre second le savoir, le reconfigurer dans l'abstraction généralisante : c'est entrer dans la théorisation qui permet des transferts du savoir dans d'autres situations ou domaines...
- Les Paliers de conceptualisation consistent en l'hypothèse que la formation de concept exige une montée dans l'abstraction et que le processus d'abstraction ne peut être que progressif... On ne peut pas embrasser l'abstraction dans un seul et unique élan, il faut passer par des stades, des concepts transitionnels ou provisoires (pas totalement complets, mais pas faux...)

# FOCUS SUR LE CONCEPT DE TRANSPOSITION DIDACTIQUE

- L'élaboration des contenus disciplinaires est un processus complexe, attaché à des questions de société : une noosphère, un conseil des programmes; pas d'analyse de besoins... mais des programmes scolaires.
- La transposition didactique est une reconstruction des savoirs savants en des savoirs scolaires ou enseignables, assimilables pour les apprenants. Le savoir enseigné est un savoir académique ou de référence reconstruit spécifiquement pour l'enseignement en un objet d'enseignement. L'objet de savoir savant devient alors un objet d'enseignement.
- Des choix dans les contenus sont opérés en fonction d'une certaine représentation de la discipline et des valeurs associées, des finalités attribuées. Il s'ajoute le jeu de références savantes, d'école scientifiques ou de théories spécifiques sur les savoirs (cf. grammaire générative, grammaire de texte, lecture experte, etc.).
- Ces objets d'enseignement seront manipulés au sein d'une situation problème d'apprentissage. Ils seront exercés s'ils font l'objet d'exercices de systématisation ou l'objet d'un transfert avec leur utilisation dans un domaine voisin de connaissance. Ils deviendront des savoirs assimilés dès lors que les étudiants ou « formés » les auront compris et conceptualisés.
- La transposition « didactique » peut aussi se définir comme des « manipulations » du savoir dans perspective d'enseignement adapté aux apprenants.
- **MAIS attention** : il faut une vraie vigilance épistémologique : en questionnant les écarts possibles. On peut être amené à simplifier, pour autant il ne faut pas dénaturer le savoir de référence, le déformer et ainsi enseigner autre chose. Du coup, la transposition didactique est toujours une opération délicate pour le formateur.

# FOCUS SUR LE CONCEPT DE TRANSPOSITION DIDACTIQUE



Objet de savoir (issu des savoirs savants)



Objet de savoir à enseigner (issu de la transposition didactique externe)



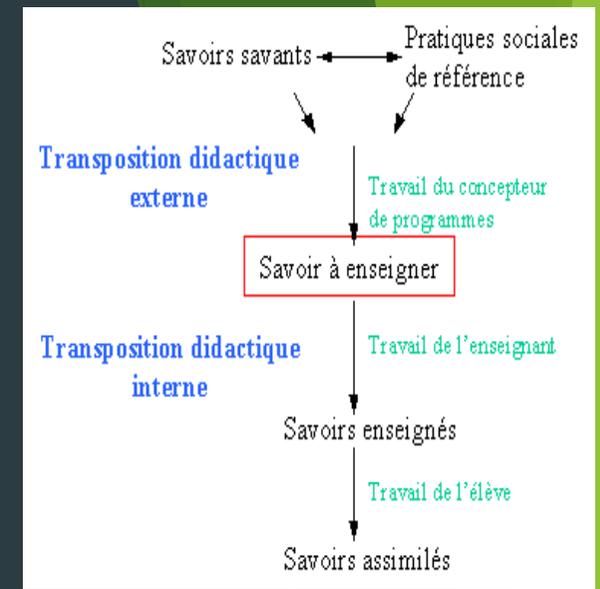
Objet d'enseignement (issu de la transposition didactique interne)



Objet de savoir enseigné par le professeur

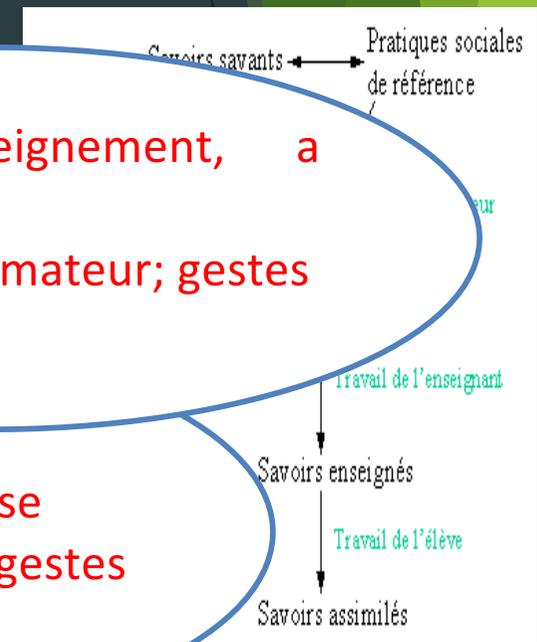


Objet de savoir appris par l'élève



Analyse de l'enseignement, analyse du travail enseignant / formateur; gestes d'enseignement

Analyse des Apprentissages, analyse du travail des élèves; gestes d'étude



DE L'OBJET DE SAVOIR A L'OBJET DE SAVOIR APPRIS

# Mise en situation

- ▶ Identifier un problème professionnel
- ▶ Décrire les faits, problématiser les faits, analyser la situation ...
- ▶ Déterminer des objectifs généraux de formation, déterminer les moyens d'action remédiants face à une situation problématique professionnelle, des gestes professionnels nouveaux, des configurations organisationnelles nouvelles, etc.
- ▶ Analyser les savoirs, savoir-faire ou savoir-être en question, analyser les représentations des apprenants sur les savoirs...
- ▶ Didactiser les savoirs, savoir-être ou savoir-faire
- ▶ Concevoir un dispositif de formation
- ▶ Expérimenter hors cours ce dispositif de formation et l'évaluer
- ▶ Analyser le dispositif complet d'ingénierie de formation...

# Bilans d'étape en 5 mn chrono

 nous avons fait quoi ? nous en sommes où ?

→ Contexte ? Objectif de formation ?

 il nous reste à effectuer...

 nos difficultés ?

 nos atouts ?

