

---

## JPP IUT de Haguenau 04 - 05 - 2026

---

### Discours d'ouverture

IUT Haguenau (Directeur : David XX) – Fablab et insertion des entreprises dans l'IUT. Les JPP sont organisées par la commission pédagogique de l'ADIUT (Olivier Aubreton, Nicolas Noirot) et le réseau des référents APC.

### Conférence d'ouverture APC - Sophie Kennel

***Quel impact sur l'identité professionnelle des enseignants ? Enseigner en IUT à l'époque de la réforme du BUT : défi(s) et transformation(s)***

Sophie Kennel est Directrice de l'Institut de développement et d'innovation pédagogique de l'Université de Strasbourg (UNISTRA)

#### **Quelques données**

ESAS en IUT plus représentés par rapport à l'Université, en comparatif aux PROFESSEURS ou les maîtres de conférences.

Les formations de l'IUT : des formations universitaires et des formations professionnelles, un ancrage territorial, un programme national, un diplôme en 3 ans, des quotas de Bacs technologiques, une approche par compétences (APC).

#### **L'identité professionnelle, c'est quoi ?**

- ✓ Une identité pour soi : la manière dont je me définis comme professionnel
- ✓ Une identité pour autrui : la manière dont les autres me définissent comme professionnelle

Comment me définir ?

- ✓ mes compétences par rapport à un autre métier,
- ✓ la langage de l'APC nous permet de créer notre identité spécifique par rapport à une autre profession.
- ✓ Nos cadres et nos normes (PPN), modalités d'éval ne sont pas les mêmes que dans d'autres composantes de l'Université.
- ✓ Collectif (communauté de l'IUT)
- ✓ ...

L'identité professionnelle n'est pas quelque chose de stable, elle va toujours vers le changement. (re) configurations identitaires : focus

1. La compétence
2. Le travail en équipe
3. La transversalité
4. Le cadre et la norme

### 1. La compétence

- ✓ Adhésion à l'approche : Est-ce que vous adhérez vraiment à l'approche APC ? La compétence fait peut-être partie de notre identité professionnelle. Elle nous questionne mais nous rejoint.
- ✓ L'expertise : Et est-ce que nous avons de l'expertise professionnelle ? Nous donnons cours sans jamais avoir exercé le métier auquel nous formons les étudiants.
- ✓ La maîtrise pédagogique : La réforme du BUT nous a bien impacté sur notre « maîtrise pédagogique »

### 2. La transversalité

- ✓ Expertise disciplinaire : qui on est comme professionnel ?
- ✓ La spécialité dans la discipline est perdue car on nous parle de transversalité ? Quelle valeur et quelle force pour les enseignants ? Comment je peux former au portfolio et à une approche transversale ?
- ✓ Complexité liée à la notion de projet

### 3. Le travail en équipe

- ✓ Individualisme/isolément/liberté dans ma classe, ces concepts interrogent l'enseignant. Est-ce qu'il est libre maintenant dans sa classe ?
- ✓ La concertation entre enseignants est toujours indispensable. ✓ Collaboration est une plus-value.

### 4. Le cadre et la norme

- ✓ Injonctions paradoxales : comment faire réussir les bacs techno avec le même niveau d'exigence ? Les enseignants sont parfois en situations de souffrance au travail à cause de cela.
- ✓ Évaluations : de nos enseignements, parcours pour évaluation de carrière. En quoi l'évaluation modifie votre évaluation de carrière ?
- ✓ Renormalisation : comment chacun dans son activité professionnelle peut passer de l'activité prescrite à un enseignement qui nous conviens, qui nous correspond ?

### **Conclusion :**

L'identité professionnelle on peut la questionner depuis ces points de vue :

- ✓ Expertise : savoirs **disciplinaires**, transversaux, scientifiques et professionnels
- ✓ Pédagogique : ingénierie de formation et pédagogique, culture du changement ✓
- Communauté : vision commune, partages, ✓ Reconnaissance : de l'institution, de moi-même.

« Réfléchir à l'identité professionnelle nous permet de Réfléchir sur nos pratiques passées, de mobiliser des ressources actuelles pour s'adapter et reconstruire notre identité professionnelle »

## Conférence 2 - Evaluation intégrale par compétences - Eric Tisserand

Eric Tisserand est Directeur adjoint de l'INSPE de l'Académie de Starsbourg.

Un modèle mixte : évaluation « classique » en Master 1 et intégralement par compétences en Master 2.

Les points à retenir :

- ✓ Un échéancier et une progression de validation sont portés à la connaissance de l'étudiant en début d'année.
- ✓ Un feed-back est opéré par l'enseignant-évaluateur très régulièrement
- ✓ L'enseignant peut s'autopositionner à lui-même pour croiser leur regard avec les étudiants.

## Atelier 1 : Rapport d'étonnement (14h – 15h30)

Objectif de l'atelier : Transposer les témoignages du matin au contexte de l'IUT

10 min de réflexion individuelle sur les 4 points de la feuille

Temps d'échange, objectif : faire entrer vos idées dans 3 catégories :

- ✓ L'existant et les pratiques actuelles
- ✓ Obstacles
- ✓ Les points qui nous ont surpris ce matin , les **Waouh !**
- ✓ Autres étonnements et interrogations

Notre groupe : Hélène (IUT Nancy), Philippe (IUT du Havre), Laurent (IUT Aix-Marseille), Marta.

### L'existant et les pratiques actuelles

- *Feed back* nécessaire, questionnement par les pairs intéressant.
- Difficulté à évaluer réellement la compétence : complexité et transversalité. L'objet de l'évaluation ne porte pas toujours complètement sur la compétence.
- **Alignement pédagogique : se demander ce qu'on veut évaluer avant de créer les SAÉ.**

### Obstacles

- Temps : disponibilité des collègues.
- Équipes peu concernées.

- Posture de l'enseignant : Dans le cas de la première présentation, former des Infirmiers = former des praticiens autonomes, responsables, réflexifs. Les collègues sont-ils tous d'accord ?
- Intelligence artificielle qui peut poser des problèmes
- Évaluation avec un « expert » : enseignants spécialistes et généralistes. Légitimité vis-à-vis des étudiants.
- Formatage des étudiants dans l'enseignement secondaire quand ils arrivent en BUT1, difficile de leur changer leur vision de « notes » par une approche basée en Compétences.

## Waouh

- Exemple des infirmiers : ECOS avec 11 ateliers : SAE « speed dating »
- Mentorat pour l'accompagnement des enseignants à l'APC, notamment des vacataires, et aussi pour accompagner les étudiants de BUT1 .
- Fonctionnement en mode « gestion de projet » : utile dans tous les départements. Est-ce fait partout ?
- Oral de positionnement avec échanges qui permet à l'apprenant et à l'évaluateur de se mettre d'accord sur le niveau d'acquisitions de la compétence.
- Orientation du rapport de stage pour vraiment évaluer les compétences.
- **Livrables facultatifs (ex de l'INSPÉ) : incitation pour les étudiants « limites » ou pour les très bons qui ont compris qu'on pouvait faire plus et mieux.**

## Autres étonnements et interrogations

- Injonction paradoxale : noter le portfolio, mais affecter un coefficient ridicule au portfolio.
- Différence entre concertation et collaboration.
- L'APC a un peu obligé à travailler ensemble, mais le travail reste très individuel.
- Les enseignants ne se font pas assez confiance en tant qu'experts de l'enseignement et de l'évaluation : on évalue un niveau

Mardi 5 Mai 2026

## 9h - Point administratif - Révision de Programmes

Conférence réalisée par Armelle Motte (DGESIP Présidente du groupe d'experts pour la révision de programmes et enseignante à l'IUT du Havre) et Nicolas Noirot (Directeur de l'IUT de Dijon) **La**

**Mise en place des nouveaux PN est prévu pour la rentrée 2027**

## Les acteurs

- La DGSIP pour le cadrage et validation finale + France Compétences pour l'enregistrement au RNCP.
- La CCN-IUT commission consultative nationale pour l'avis
- Les CPN, commissions pédagogiques nationales pour les propos de modif.
- Ensuite les ACD, référents APC et commissions de l'ADIUT pour le travail de réflexion et la mise en œuvre.

**Novembre/décembre 2026** – Publication du nouvel arrêté PN et publication des fiches RNCP révisées qui arriveront à échéance le 31/08/32.

**L'objectif est Décembre 2026** - ouverture de Parcoursup avec l'offre de formation actualisée.

L'objectif était de tenir compte surtout :

- de l'évolution des métiers (IA) et
- de tenir compte de la transition écologique et des objectifs France 2030.

C'est-à-dire juste un *toiletage* sans charger énormément les programmes ni les enseignements.

## Mise en œuvre

**Concernant les changements dans le Référentiel de compétences** La

majorité des spécialités ont procédé uniquement à des ajustements.

Certaines spécialités ont procédé à des changements plus importants :

- Modif de dénominations de la spécialité ou des parcours
- Réajustement des compétences
- Suppression ou fusion de parcours
- Création d'un nouveau parcours dans un seul BUT (lequel ?)

Nouveauté : La mention explicite des TEDS et RSE dans les composantes essentielles.

**Concernant le cadrage par la DGSIP Sur le Référentiel de formation**

Les préoccupations de la DGSIP :

- ✓ La réussite des étudiants
- ✓ La charge de travail des étudiants et des équipes pédag
- ✓ L'adaptation aux besoins de formations des métiers

**Ce qui reste inchangé**

L'équilibre 40/60 entre SAE et ressources

Etc.

## Nouveautés

\*S'interroger sur la pertinence d'un module de « Méthodologie du Travail Universitaire » en soutien à la réussite étudiant.

\*Introduire en BUT1 :

- ✓ Une ressource sur la problématique TEDs pour un socle de connaissances pour répondre aux Composantes Essentielles
- ✓ Une ressource sur l'usage pertinent de l'IA et le développement de l'esprit critique

\*Préciser/transformer la démarche portfolio en un **PAÉ, portfolio d'apprentissage et d'évaluation par compétence.**

Il y aura des fiches communes à propos de ces 3 sujets pour toutes les spécialités de BUT :

- ✓ Fiches PAÉ
- ✓ Fiche ressources « l'usage pertinent de l'IA et le développement de l'esprit critique » ✓  
Fiches stages et PPP (inchangées).

## Focus sur ses fiches ou éléments communs des PN en évolution ou création

### 1. Fiche ressources « L'utilisation éthique et responsable de l'Intelligence Artificielle (IA)»

Le titre de cette fiche sera « *L'utilisation éthique et responsable de l'Intelligence Artificielle (IA)* » et voici les objectifs de cette « ressource » :

- ✓ Acculturer les étudiants à l'IA en s'appuyant sur les connaissances de base
- ✓ Donner aux étudiants les clés pour comprendre les enjeux de l'utilisation des IAG notamment des points de vue légal, éthique et responsable
- ✓ Poser le cadre de l'usage de l'IA

### 2. Fiche TEDs

Le cadrage DGESIP, l'introduction au niveau 1, d'une ressource TEDs. Elle a proposé un cadre indicatif correspondant à un volume d'environ **30 heures**, en reprenant les différents items du socle commun préconisé par la MESRE.

Elle peut être décliné et adapté par les spécialités et les CPN selon leurs choix pédagogiques et leurs contextes propres.

### 3. Démarche PAÉ (Portfolio d'apprentissage et d'évaluation)

- ✓ Objectifs de cette réécriture : capitaliser sur l'expérience acquise depuis la mise en place en BUT.
- ✓ Aider les équipes dans la mise en œuvre de cette démarche.

- ✓ Nouvel acronyme : PAÉ (portfolio d'apprentissage et d'évaluation)
- ✓ Associé à l'acquisitions et l'évaluation de chaque compétence prise individuellement (un PAE par compétence)
- ✓ La PAÉ est un outil d'individualisation du parcours de formation et d'évaluation des compétences de l'étudiant.
- ✓ **Distinguer le Semestre 1 du reste.** Dans ce semestre pour l'étudiant l'objectif sera d'acquérir la démarche réflexive d'analyse et d'évaluation des compétences en s'appuyant sur les enseignants. Sur ce semestre le conseil est que l'étudiant ne soit pas noté, que ce soit juste une évaluation de que l'étudiant acquière la démarche.
- ✓ **Pour les semestres pairs :** il s'agit de démontrer le niveau de compétences lors des semestres pairs par une démonstration reposant sur l'ensembles des activités menées et les critères d'atteinte de la compétence en fonction du niveau.
- ✓ **La notion de preuve sera détaillée :** la démarche PAE nécessite que l'étudiant documente et argumente sa trajectoire de développement en collectant, sélectionnant, mobilisant et analysant des traces d'activités pertinentes et significatives.
- ✓ L'objectif es que cette démarche soit accompagné **par différents enseignants et mobilise l'équipe pédagogique :** principalement les enseignants PPP, explicitation du référentiel de compétences, enseignants formant à la démarche PAE (SAE portfolio), encadrants des SAE (accompagnement pour la collecte de traces), etc.

**Dans la lettre de cadrage DGESIP la recommandation est de donner un poids (coefficient) au PAÉ équivalent à une SAE.**

## Mardi 10h - RETOUR D'EXPÉRIENCES PORTFOLIO IPA

Isabelle SEBRI – Cadre de santé infirmière ([l.sebri@unistra.fr](mailto:l.sebri@unistra.fr)) Chargée de l'accompagnement pédagogique.

Important de dissocier 2 choses sur le portfolio :

- La démarche
- L'outil

Le portfolio est un outil qui va aider l'étudiant a cerner son projet professionnelle. Le portfolio devrait être utilisé au-delà du temps de la formation, pour valoriser qui ont est, ce qu'on fait, et ce qu'on a développé tout au long de la vie.

Intéressant de le faire nous-mêmes pour bien s'imprégner avant de le travailler avec les étudiants !!!

Un portfolio c'est quoi ?

- ✓ Collection réfléchie de preuves sélectionnées par l'élève ou l'étudiant (c'est l'étudiant qui fait la sélection, cela est déjà une démarche réfléchie) . Le fait de choisir une trace n'est déjà pas anodin.
- ✓ Dans l'intention de rendre compte fidèlement des apprentissages réalisés au ✓ Une sélection démontre... ✓ Etc.

Le point de départ ça reste toujours la compétence – **la situation vécue**.

L'idée est de valoriser cette situation.

Qu'est-ce que je sais aujourd'hui que je ne savais pas faire hier, c'est cela la clé !!!

La réalisation d'un portfolio est une démarche qui prend appui sur l'écriture réflexive (Lafortune, 2011) et cette écriture réflexive est déjà un enjeu, mais c'est compliqué pour nos étudiants aujourd'hui d'écrire. Ils ont plus à l'aise avec les « vocaux ».

Est-ce que l'outil ça pourrait être un portfolio « vocale » ?? Le travail du formateur va se situer autour du choix de l'outil.

### Les points essentiels de ma démarche

- ✓ Se connaître et s'auto-évaluer : mon parcours ce en quoi je suis déjà compétent : Exemple : exercice du vélo.
- ✓ Sélectionner des traces d'apprentissage fiables, un « faisceau de traces »
- ✓ Partir de l'expérience et de la situation vécue (situation de formation/ apprentissage ou en tant que PS)
- ✓ Démontrer (prouver), qu'est-ce que j'ai appris qui me rendra plus compétent ? Porter un regard réflexif sur ces traces (les commenter)
- ✓ Qu'est-ce que vous voulez que votre portfolio dît de vous ? Quelles parties je veux montrer ou pas,....
- ✓ Considérer le feedback (des pairs, de l'enseignant), comme un outil d'aide à ce regard réflexif... volontaire

### Quelles activités mettre en place pour la création du portfolio

- Le Jeu TOTEM

Pour la partie : *Connais-toi toi-même*

<https://talent-roots.fr/le-jeu-du-totem-un-outil-ludique-pour-reveler-ses-forces-et-qualites/>



- La roue des sentiments et des émotions

Intéressant comme outil pour porter un regard réflexif sur son parcours. Ce que j'ai aimé, ce qu'a manqué, ce que je vais mettre en action, etc.

- Rosas de compétences ou de positionnement.

Pour développer 4 niveaux de réflexion attendu. Ils s'autopositionnent sur la rosas, pratique empirique, pratique étayée, etc.

- Démarche réflexive proposé par l'Université Numérique Parcours d'auto-apprentissage à la démarche ePortfolio.

<https://moodle.luniversitenumerique.fr/course/view.php?id=864>

Module 1 : Mettre en place une démarche réflexive

Module 2 : Identifier et formuler mes compétences

Module 3 : Réfléchir et construire mon projet professionnel

Module 4 : Réussir mon insertion professionnelle

Pour chaque module il y a des activités à suivre, faire

- Activité Expo-folio

Exposition comme au musée. Les apprenants réalisent un poster que ne sera pas commenté. Chaque fois il y a une thématique (éloigné de la formation dans ce cas la formation infirmière) donc cette année c'était la métamorphose.

Cette partie est évalué par les pairs. Evaluer la réflexivité à travers les traces écrites d'apprentissage des étudiants en santé, traduction et adaptation interculturelle de la grille REFLECT. Pédagogie Médicale 2021, 22, 15-20)

- Jeu Kapla

Ils travaillent par groupe de 3, c'est le même jeu que le Chamalot challenge. L'objectif est d'analyser la situation vécue : qu'est-ce qui a marché ou pas, qu'elles sont les hypothèses, etc. Evaluer avec une grille comme celle du Chamalot Challenge.

- Evaluer les compétences avec un portfolio

Pour préparer à l'insertion professionnelle = rédiger son CV, mettre en valeur. Evaluer les compétences.

## Quels critères de validation ?

En IUT nous sommes sur l'évaluation des compétences à travers du portfolio.

- ✓ Complétude : l'ensemble des compétences sont balayées.
- ✓ Validité de la trace : structurée selon le référentiel de compétence
- ✓ Authenticité de la trace maintenant qu'il y a l'IA
- ✓ Profondeur des traces et commentaires : évolution et progression de la posture réflexive.
- ✓ Etendu des situations rencontrées
- ✓ Explication commentaires clairs pertinents et fournis.

## Quelques questions

- ✓ L'outil / le Temps
- ✓ Peut-on réellement évaluer le portfolio ?

## Mardi 11h - LE RESEAU DES REFERENTS APC

<https://ent.iut.fr/>

Dans cet espace de l'ADIUT on a les référents et toutes les infos les concernant + d'autres infos.

Grille d'autoévaluation de la qualité des SAE par exemple.

## Mardi 14h - ÉVALUER LES COMPETENCES SANS UNIFORMISER : POUR UN MODELE CENTRE SUR L'INDIVIDUALISATION

BUT GEII – IUT de LE HAVRE (Philippe Lavallée)

APC méthodologie différente d'éval, donc Intentions pédagogiques : plus de rapport de stage, ni d'alternance !

- ✓ **Objectifs de l'enseignant** : performance de l'étudiant (maîtrise de savoirs, etc.) et autonomisation (comment l'étudiant va structurer l'action, comme mobiliser les ressources nécessaires, etc.)
- ✓ **Objectifs pour l'étudiant** : prendre du recul sur sa stratégie et conscientisation de la compétence. Auto-évaluation, auto-régulation POURQUOI, COMMENT.

Portfolio : d'apprentissage, d'évaluation, de présentation, développement professionnel.

PAÉ : d'apprentissage et d'évaluation

L'évaluation est AVANT – PENDANT – APRÈS

Ils travaillent avec des séminaires de compétences

**Avant le processus de traitement de la SAÉ** : problématiser & anticiper

- ✓ Anticipation – Pour l'action
- ✓ Circonscrire la mission
- ✓ Identifier les critères de qualité (action et résultats)
- ✓ Anticiper un ensemble d'actions – référentiel de compétences
- ✓ Identifier les ressources mobilisées

**Séminaire de réflexion dans l'action : decrire, analyser et ajuster** Ajustement – dans l'action

- ✓ Description contextualisée des actions menées
- ✓ Analyser des résultats et des écarts observés
- ✓ Identifier des difficultés et causes racines
- ✓ Proposition de pistes d'amélioration ou de remédiation ✓ Identifier des traces susceptibles à formaliser.

**Séminaire de réflexion sur l'action : autoévaluation & régulation & conceptualiser et réinvestir**

- ✓ Analyse de réalisation au regard des objectifs
- ✓ Evaluation de l'acceptabilité sociale de la démarche ✓ Pertinence des ressources mobilisés ou mobilisables ✓ Identification de forces et faiblesses.
- ✓ etc

**INDIVIDUALISATION**

**Notation holistique de la compétence**

- ✓ Qualité de démarches
- ✓ Qualité des résultats
- ✓ Justifications
- ✓ Regard critique de démarches et résultats ✓ Régulation et adaptation.

**Soutenance orale (car pas de rapport)**

- ✓ 30 min par compétence : jury de 2/3 enseignants
- ✓ Une équipe
- ✓ Traçabilité de la progression (cahier de notes de semestre impaire que on réutilise en semestre pair)
- ✓ Harmonisation
- ✓ Détecter l'IA

**Idées centrales**

- ✓ Accompagner l'étudiant dans sa démarche et la sélection de traces
- ✓ Assurer la traçabilité des évaluations afin de suivre le développement de compétences

- ✓ Recourir à des critères multiples d'interprétation assurant la prise en compte des différences individuelles et l'autonomisation progressive (grille holistique)
- ✓ Evaluer le développement de la compétence et la progression sans négliger les ressources mobilisés et combinés et les ressources mobilisables et combinables
- ✓ Attention sur ce qui peut influencer ses jugements d'évaluation

### DERIVES

- ✓ L'évaluation qui porte uniquement sur les ressources (PAS BON)
- ✓ L'évaluation : cumul d'une série d'évaluation
- ✓ L'évaluation : série de critères imposant que chaque étudiant soit le « clone » de l'autre → grille critérié
- ✓ L'évaluation fait fi des ressources mobilisées et combinées et des ressources mobilisables et combinables

« Ce ne pas en améliorant la bougie qu'on a inventé la lampe »

## Mardi 05- Atelier - Une séance de co-développement

Trois questions posées et choisir une pour y répondre en groupe :

- Comment identifier la part ou l'apport de chaque étudiant pour l'évaluation d'un projet de groupe dans le cadre d'une SAE ?
- Comment homogénéiser l'évaluation des différents SAE en mode APC ?
- **Quelle est la contribution de l'étudiant en alternance et celle de l'entreprise pour l'évaluation de compétences ? Notre choix !**

**Explicitation de la situation choisie :** Le groupe doit se taire, écouter, prendre des notes, se notes des questions. Un stagiaire et un enseignant tuteur.

**Reformulation de la question : Comment déterminer la part de travail de l'étudiant en alternance dans les missions réalisées dans l'entreprise lors de la soutenance portfolio ?**

Des propositions de solution :

- 2 à 3 enseignants qui peuvent porter de réponses
- Le tuteur pro.
- Utiliser les 30 min. d'échange avec des questions judicieuses pour déterminer ce qu'il a fait l'apprenti en entreprise.
- On demande à l'étudiant sa part de travail en entreprise ?
- Quel était la difficulté affrontée, l'obstacle principal que l'étudiant a surmonté et comment il l'a résolu ou qu'elles solutions il a choisi ?
- Peut-être ça serait bien d'avoir un document avec des questions type pour détecter ou résoudre cette problématique en tenant compte du contexte ?
- Centrer les questions sur la réflexivité ?
- Faire participer l'entreprise sur l'évaluation ?

- Récupérer le compte-rendu de visite d'alternance pour l'utiliser lors de l'évaluation ?
  - Soutenance intermédiaire de portfolio en entreprise ? Où j'en suis et ce qui me reste à faire...
-

***Laurent Veillard – Les situations intermédiaires dans les formations en alternance***

Forte croissance des effectifs en apprentissage, sans prendre suffisamment en compte la qualité des formations (outre Qualiopi, qui n'est pas une garantie de qualité pédagogique).

Difficultés de transitions des apprenants : rupture dans l'expérience entre les contextes formation / entreprise à les formateurs doivent se préoccuper et développer en ingénierie de formation des dispositifs qui permettent d'aider les apprenants dans ces transitions : « situations intermédiaires » (Veillard et Métral, Education permanente, 2025)

Complémentarité et spécificités des types d'apprentissage car il est nécessaire de multiplier les approches pédagogiques et les modalités de transmission pour satisfaire à la fois au besoin de connaissances générales, techniques et scientifiques, mais aussi au développement des capacités d'action en situation de travail. Pas seulement sur la dialectique école / entreprise, mais aussi sur la diversité des situations d'apprentissage à l'école (cours, projets, TP...).

- Créer des situations d'interface pour apprendre l'action professionnelle, pour sortir d'une pensée binaire de l'alternance école / entreprise.
- Des propositions hybrides qui combinent des éléments des situations de travail et de formation :
  - o Des guides pédagogiques disponibles en situations de travail
  - o Des temps dédiés à la transition
  - o Simplification de certaines tâches pour faciliter l'apprentissage
  - o Du très proche de la situation de formation au très proche de la situation de travail
- 3 stratégies pour concevoir la situation intermédiaire (SI) :
  - o Activité pédagogique dite « authentique » organisée en centre de formation : des simulations avec ou sans commanditaire
  - o Activité pédagogique organisée sur le lieu de travail (ex AFEST, s'entraîner à des gestes techniques sans enjeu de résultat immédiat)
  - o Mise en mots et travail réflexif sur les expériences vécues

Capacité à gérer les transitions permet aussi d'ouvrir vers une adaptabilité à des actions professionnelles plus variées.

Comment une SI contribue aux objectifs globaux de la formation ? Quelle est sa place dans le cursus et quelles relations avec les autres situations d'apprentissage ?

- Rôle central des formateurs pour faire vivre la SI, favoriser la mise en relation de connaissance, activités, expériences : « acteurs frontières » qui s'appuie à la fois sur son expérience et sa connaissance des contextes d'enseignement et du travail, et sur des capacités didactiques spécifiques aux caractéristiques particulières des SI (ex. rappels de savoirs enseignés pour en faire des ressources pour l'action, appui sur des situations de travail pour favoriser un processus de généralisation...). Ni du tutorat de stage, ni de l'enseignement.

Besoin de conditions d'organisation et de réalisation : du temps, de la reconnaissance de la nécessité de ces temps, lieux et personnes dédiés, la stabilité d'un projet de formation, une forme de flexibilité de nos institutions.

Projet EIFA (France Compétences) : étude des SI dans plusieurs formations

- Une large majorité de formations disposent déjà de SI, mais sur des formats différents (simulation dans le domaine de la santé, TP dans les formations de type industriel).
- Manque de temps, de connaissance, de réseaux, de personnels qualifiés (acteurs frontières) pour des conditions organisationnelles et institutionnelles favorables aux SI : un potentiel très intéressant mais sous exploité. + manque d'habitudes de collaborations pédagogiques entre les différents enseignants et formateurs.
- Les SI sont appréciées des apprenants : sentiment d'apprendre davantage, de mieux se situer, d'être pris en considération.

Les SAé peuvent être qualifiées de SI car complémentarité avec stages et cours, perspective adaptative, hybridité, variété des formats et des lieux, mais des questions :

- Sur le positionnement dans le cursus
- Sur la qualification des intervenants comme acteurs frontières
- Sur le besoin d'évaluation des SAé (oriente l'apprentissage vers un objectif lié à la compréhension par l'apprenant des enjeux de l'éval)

Pistes pour l'évaluation des SI : modalités classique type compte-rendu de TP, exercices écrits, ou des modalités orales sur du REX... Déterminer si les modalités d'évaluation doivent aller sur le grain de la compétence ou pas, comment l'évaluation ou l'auto-évaluation peut contribuer au sentiment de compétence, de performance ou d'efficacité professionnelle à les SI sont des lieux intéressants pour outiller les apprenants sur de l'auto-évaluation.

Les SI permettent-elles d'évaluer la compétence professionnelle ?

- Les pratiques d'évaluation reposent souvent sur de la mise en mots de l'action et des expériences, et tous les apprenants ne sont pas à l'aise avec ça à trouver des moyens de les faire exprimer, de travailler les compétences langagières
- Appréciation de la SI par les apprenants comme une situation scolaire, d'apprentissage, et pas comme une vraie mise en situation, avec des comportements et des postures différents de ceux adoptés en situation pro.
- Difficulté de prendre en compte une dimension plus invisible du geste professionnel...

Quelles compétences pour animer les SI ? Si les compétences hybrides nécessaires ne sont pas présentes, comment travailler sur le collectif de travail ?

Ex CFA du Bâtiment, qui a mis la relation au monde professionnel au centre de ses dispositifs depuis très longtemps, et qui développe des situations très intégrées. Nécessite la capacité de faire circuler les acteurs beaucoup plus facilement et régulièrement d'un milieu à l'autre.