



DG Éducation et culture

Leonardo da Vinci

pisteur
No LLP-LdV/Tol/2008/RO/026



Programme européen de formation de formateurs

Document no. 6_EU_fr

PROGRAMME EUROPEEN DE FORMATION DE FORMATEURS

Novembre 2010



SOMMAIRE

SOMMAIRE	2
1 LE PROJET PISTEUR	3
2 METHODOLOGIE DU PROJET	6
3 LES PRODUCTIONS DU PROJET	8
4 FINALITE DU PROGRAMME EUROPEEN DE FORMATION DE FORMATEUR	11
5 METHODOLOGIE UTILISEE	13
5.1 PRESENTATION	13
5.2 LISTE DES PERSONNES AYANT PARTICIPE A LA CONCEPTION DU PROGRAMME DE FORMATION DES FORMATEURS PISTEURS	13
5.3 LE CALENDRIER DE TRAVAIL.....	14
6 DESCRIPTION DE LA FORMATION DE FORMATEURS	15
<i>LES OBJECTIFS DE LA FORMATION DE FORMATEURS :</i>	15
<i>LA FICHE DESCRIPTIVE DU MODULE DE FORMATION DE FORMATEURS PISTEURS</i>	16
7 SCÉNARIO PÉDAGOGIQUE DE LA FORMATION DES FORMATEURS DE PISTEURS	19
<i>PRESENTATION DU SCENARIO PEDAGOGIQUE</i>	19
<i>DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPETENCES (GPEC) A L'APPROCHE PAR COMPETENCE</i>	21
<i>L'APPROCHE PAR COMPETENCES</i>	22
<i>METHODOLOGIE D'ELABORATION DE L'ETAT DES LIEUX EN BULGARIE, FRANCE ET ROUMANIE</i>	24
<i>FINALITE DE L'ETAT DES LIEUX</i>	25
<i>METHODOLOGIE D'ELABORATION DE L'ETAT DES LIEUX :</i>	25
<i>METHODOLOGIE DE CONSTRUCTION DU REFERENTIEL DES ACTIVITES PROFESSIONNELLES (RAP)</i>	26
<i>METHODOLOGIE DE CONSTRUCTION DU REFERENTIEL DES SAVOIRS (RS)</i>	31
<i>PROGRAMME ET PROGRESSION PEDAGOGIQUE</i>	33
8 L'ENQUÊTE D'AUTO-ÉVALUATION DES ACQUIS	37
9 GLOSSAIRE	40

1 | LE PROJET PISTEUR

Le développement des stations de ski est un enjeu pour le développement économique des régions montagneuses de la Roumanie et de la Bulgarie. Les stations existantes n'ont pas atteint le niveau de qualité de service qui est proposé dans les grandes stations européennes et en particulier françaises. La France a acquis une grande notoriété dans ce domaine, elle comprend la plupart des grandes stations de ski internationales.

Les activités qui au regard de la pratique du ski, peuvent être considérées comme des activités clés, portent sur, la préparation, l'entretien des pistes, la sécurité préventive et le secours sur le domaine skiable. Ces activités constituent la préoccupation majeure des stations de ski. Les personnels qui travaillent à remplir ces objectifs ont des missions très diverses: aménagement, préparation et entretien des pistes, fabrication de la neige, accueil, prévention, balisage, signalisation, information, gestion, pose de dispositif de protection, déclenchement des avalanches, secours. Si la fonction secours est organisée dans ces deux pays, celle de l'entretien et de la sécurisation du domaine skiable n'est pas structurée. Ces deux fonctions sont dissociées en Roumanie et Bulgarie, elles sont regroupées en France. Ces deux fonctions font l'objet d'une certification française, le brevet de pisteur/secouriste.

Le projet consiste à transférer la certification française dans les deux pays bénéficiaires, en l'adaptant au contexte spécifique de ces deux pays.

Les résultats du projet sont les suivants:

- R1.** Un état des lieux (organisation de services des pistes, fonctions des pisteurs, formations existantes dans les 3 pays partenaires).
- R2.** Une étude des conditions de transférabilité du brevet français aux 2 pays partenaires.
- R3.** Pour chacune des deux fonctions, l'entretien et le secours, un référentiel des activités professionnelles.
- R4a.** Un programme de formation des pisteurs/secouristes, modulaire, progressif et intégré, un corpus de ressources pédagogiques par transfert du dispositif français.
- R4b.** Mise en conformité avec le cadre européen des certifications professionnelles. Etude

des possibilités 'intégration de nouveau dispositif de formation dans les réglementations nationales en Bulgarie et Roumanie.

R5. Un programme de formation de formateurs de pisteurs/secouristes conçu et mis en œuvre pour un groupe test de 18 maîtres pisteurs (9 dans chaque pays).

R6. Un site web, une plaquette de présentation, un CD Rom de présentation des productions du projet.

Le projet vise comme objectif général la professionnalisation des pisteurs dans les deux pays, Roumanie et Bulgarie de façon à contribuer à l'élévation du niveau de qualité de services proposées dans leurs stations de ski. A une échéance plus lointaine, il s'agit aussi de favoriser la mobilité de ces professionnels au sein des stations de ski européennes, mobilité qui accompagnera l'internationalisation de la clientèle.

Le projet consiste à transférer, en l'adaptant, le brevet français qui a fait ses preuves. Ce dispositif s'est progressivement construit depuis les années 70. Il a été rénové dans les années 90.

Le choix qui a été fait de transférer les brevets français dans le cadre de ce projet répond à une double motivation :

- D'une part, les deux pays partenaires, la Roumanie et la Bulgarie sont en demande de transfert d'ingénierie pour la mise à niveau de leur propre système de formation encore fortement marqué par le modèle collectiviste.
- D'autre part, les deux associations professionnelles françaises, la Société des remontées mécaniques de France (SNTF) et l'Association des Directeurs des Services des Pistes (ADSP) sont en recherche pour la réactualisation des certifications qu'elles ont construites progressivement depuis une trentaine d'années.

En effet, ces deux associations, créées en 1980 se sont beaucoup impliquées dans la prise en charge des problèmes liés à la fonction puisqu'elles ont pour mission principale de suivre la formation des pisteurs secouristes et d'organiser les stages de recyclages. La présence de ces deux associations au sein du consortium montre l'intérêt qu'elles portent au projet.

On assiste à une évolution des pratiques de glisse, des types de clientèles, des contextes économiques de stations, des techniques et matériels de secours. A la partie connaissances techniques de base qui prévalait lors de la création du brevet, se rajoutent aujourd'hui une dimension communication commerciale, la prévention des risques environnementaux,. La complexité croissante de ce métier impose aussi que soit portée attention à la formation pédagogique des formateurs de pisteurs (les maîtres pisteurs en France).

Le transfert consistera à mettre à disposition des partenaires roumains et bulgare le produit de l'expérience française, le brevet de pisteur secouriste. Les partenaires roumain et bulgare, pourront s'appropriier tout ou partie de ce brevet et de ses composantes, et ce en fonction des enjeux auxquels ils sont confrontés et du cadre réglementaire dans lequel se situe leur action. Les différentes activités prévues dans le projet permettront d'adapter les parties transférées pour que soit pleinement tenu compte des spécificités des contextes des stations de ces deux pays.

A l'occasion de ce projet de transfert, il sera aussi question :

- de réflexion sur les avantages et les inconvénients de la dissociation des fonctions entretien d'une part et secours d'autre part puisque le débat est ouvert dans les 3 pays
- d'adaptation du dispositif français (contenus de formation et qualifications professionnelles) aux contextes roumain et bulgare
- mais aussi de faire partager entre partenaires européens une même culture pédagogique centrée sur une même approche, « l'Approche Par Compétences » (APC)

L'autre caractéristique importante de cette culture pédagogique européenne porte sur le cadre européen de certification. La mondialisation des échanges évoquée ci-dessus concerne les hommes et leur qualification. Tant que la mobilité des hommes était insignifiante, la transparence des qualifications n'était pas nécessaire. La situation présente est tout autre. Chaque pays a besoin d'attirer à lui les meilleurs talents. Pour cela, il est nécessaire de construire un espace européen des certifications professionnelles. Cette dimension européenne des certifications professionnelles n'est pas encore considérée comme évidente par les différents acteurs des systèmes de formation professionnelle. Le projet Léonardo est un instrument privilégié pour construire cette « culture européenne ».

Lors de l'adaptation de ce brevet aux contextes roumain et bulgare, il sera créé un référentiel d'activités professionnelles, un référentiel de formation pour chacun des grands domaines d'activités (entretien, balisage, communication, sécurisation, secours, etc.). De ces référentiels d'activités professionnelles seront dérivés les savoirs constitutifs des compétences mises en oeuvre dans ces activités.

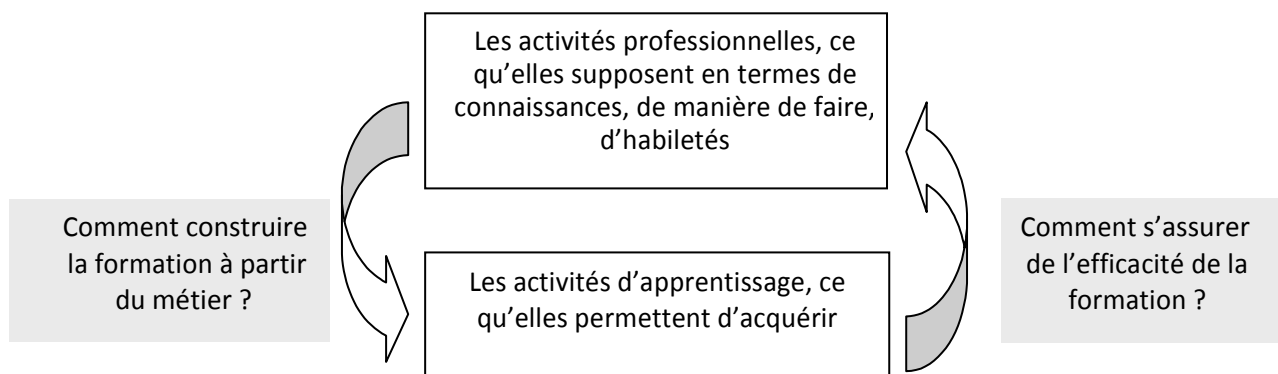
Le dispositif de formation qui en résultera sera mis en conformité avec le Cadre Européen des Certifications Professionnelles (positionnement sur l'un des 8 niveaux, attribution des EVCT, ...).

2 | METHODOLOGIE DU PROJET

L'APPROCHE PAR COMPETENCES, FIL DIRECTEUR DU PROJET

Les formateurs ont progressivement développé une approche pour « penser la formation comme un levier de la performance économique », il s'agit de l'Approche Par Compétences.

L'APC est une approche, une manière de voir, un fil conducteur qui donne du sens aux pratiques de formation. Ce fil conducteur consiste à mettre en articulation les activités professionnelles actuelles et en devenir d'un emploi donné, et la formation des titulaires de cet emploi, de telle sorte que les acquis de la formation se transforment en effets sur le poste de travail.



Ce fil conducteur qu'est l'APC a donné naissance à un nouveau domaine de compétences des formateurs, celui de **l'ingénierie de formation**.

La définition de l'ingénierie de formation que nous avons retenue dans le projet est la suivante :

« Ensemble des méthodes des ingénieurs appliquées à la formation ». La cible de l'analyse est une organisation, un service. L'ingénierie de formation est donc un ensemble de méthodes, outils, démarches qui visent à :

- Analyser la problématique ressources humaines d'une organisation de travail
- A traduire cette problématique en besoins de formation
- A définir les conditions dans lesquelles cette formation est susceptible de répondre aux besoins
- A évaluer si l'action a produit ses effets sur la problématique
- A éventuellement apporter des correctifs. »

Dans le cadre du transfert, il a été fait appel aux méthodologies d'ingénierie de formation en application de l'Approche Par Compétences. L'ensemble des productions qui ont fait l'objet de choix méthodologiques sont les suivantes :

- Méthodologie de construction des états des lieux concernant l'organisation des fonctions entretien et secours sur le domaine skiable dans les 3 pays
- Méthodologie de construction du Référentiel des activités professionnelles
- Méthodologie de positionnement du dispositif de formation modulaire des Pisteurs dans le cadre européen des certifications Professionnelles

3

LES PRODUCTIONS DU PROJET

No.	Titre du document	Code
1	Etat des lieux concernant l'organisation des fonctions entretien et secours sur le domaine skiable en Bulgarie (en langue françaises)	1_BG_fr
	Etat des lieux concernant l'organisation des fonctions entretien et secours sur le domaine skiable en Bulgarie (en langue bulgare)	1_BG_bg
2	Etat des lieux concernant l'organisation des fonctions entretien et secours sur le domaine skiable en France (en langue française)	1_FR_fr
3	Etat des lieux concernant l'organisation des fonctions entretien et secours sur le domaine skiable en Roumanie (en langue française)	1_RO_fr
	Etat des lieux concernant l'organisation des fonctions entretien et secours sur le domaine skiable en Roumanie (en langue roumaine)	1_RO_ro
4	Synthèse européenne des état des lieux concernant l'organisation des fonctions entretien et secours sur le domaine skiable en Bulgarie, France et Roumanie (en langue bulgare)	1_EU_bg
	Synthèse européenne des état des lieux concernant l'organisation des fonctions entretien et secours sur le domaine skiable en Bulgarie, France et Roumanie (en langue française)	1_EU_fr
	Synthèse européenne des état des lieux concernant l'organisation de fonctions entretien et secours sur le domaine skiable en Bulgarie, France e Roumanie (en langue roumaine)	1_EU_ro
5	Etude des conditions de transférabilité du Brevet National Pisteur Secouriste Français en Bulgarie et Roumanie (en langue bulgare)	2_EU_bg
	Etude des conditions de transférabilité du Brevet National Pisteur Secouriste Français en Bulgarie et Roumanie (en langue françaises)	2_EU_fr

	Etude des conditions de transférabilité du Brevet National Pisteur Secouriste Français en Bulgarie et Roumanie (en langue roumaine)	2_EU_ro
6	Référentiel des activités professionnelles des Pisteurs/Secouristes en Bulgarie (en langue bulgare)	3_BG_bg
	Référentiel des activités professionnelles des Pisteurs/Secouristes en Bulgarie (en langue française)	3_BG_fr
7	Référentiel des activités professionnelles des Pisteurs/Secouristes en France (en langue française)	3_FR_fr
8	Référentiel des activités professionnelles des Pisteurs/Secouristes en Roumanie (en langue française)	3_RO_fr
	Référentiel des activités professionnelles des Pisteurs/Secouristes en Roumanie (en langue roumaine)	3_RO_ro
9	Référentiel européen des activités professionnelles des Pisteurs (en langue bulgare)	3_EU_bg
	Référentiel européen des activités professionnelles des Pisteurs (en langue française)	3_EU_fr
	Référentiel européen des activités professionnelles des Pisteurs (en langue roumaine)	3_EU_ro
10	Programme européen de formation modulaire de Pisteurs (en langue bulgare)	4_EU_bg
	Programme européen de formation modulaire de Pisteurs (en langue française)	4_EU_fr
	Programme européen de formation modulaire de Pisteurs (en langue roumaine)	4_EU_ro
11	Liste des ressources pédagogiques relatives à la formation européenne modulaire de Pisteurs/Secouristes	5_EU_bg_fr_ro
12	Programme européen de formation de formateurs (en langue bulgare)	6_EU_bg
	Programme européen de formation de formateurs (en langue française)	6_EU_fr
	Programme européen de formation de formateurs (en langue roumaine)	6_EU_ro

13	Site Internet www.pisteur.eu	7_EU_bg_fr_ro
14	Brochure Transfert du Brevet National Pisteur Secouriste Français en Bulgarie et Roumanie (en langue bulgare)	8_EU_bg
	Brochure Transfert du Brevet National Pisteur Secouriste Français en Bulgarie et Roumanie (en langue française)	8_EU_fr
	Brochure Transfert du Brevet National Pisteur Secouriste Français en Bulgarie et Roumanie (en langue roumaine)	8_EU_ro
15	CD-rom Transfert du Brevet National Pisteur Secouriste Français en Bulgarie et Roumanie	9_EU_bg_fr_ro

4

FINALITE DU PROGRAMME EUROPEEN DE FORMATION DE FORMATEUR

Les différents Référentiel des Activités professionnelles et le Parcours Modulaire de Formation Pisteurs ont été conçus pour servir de REFERENCES

- Aux équipes pédagogiques pour qu'elles puissent construire leurs programmes, leurs progressions pédagogiques mais aussi les épreuves d'évaluation
- Aux membres des jurys de validation ou éventuellement certification dans certains pays, pour qu'ils puissent s'assurer qu'au cours des épreuves de validation ou certification, les candidats ont bien su mobiliser les savoirs adéquats.

Ces référentiels et le Parcours modulaire de formation des Pisteurs ont été conçus avec l'intention d'opérer une distinction entre la validation/certification et le processus de formation qui conduit à elle.

De ce fait, la validation /certification PISTEUR ne préjuge pas de la façon dont la formation va être conduite par une équipe pédagogique. Il est donc nécessaire que les modalités d'organisation de la formation débouchant sur la validation/certification PISTEUR soient définies par les équipes pédagogiques.

Ainsi, le programme de formation de formateurs a deux objectifs principaux

1. d'une part, l'appropriation par les équipes pédagogiques des 3 pays, équipes non nécessairement familiarisées avec la notion de référentiels, avec la liaison fonctionnelle entre référentiel et savoirs , avec l'usage prédéterminé des référentiels.
2. D'autres parts, la préparation de la mise en œuvre du Parcours modulaire de formation. Cette préparation se traduira pas la construction du programme de formation , de la progression pédagogique et des épreuves de validation ou examen.

Les référentiels des activités professionnelles pour les fonctions

- Aménagement et Sécurisation des Pistes
- Secours
- Damage
- Nivoculture

Ont été construits dans le cadre du Projet Leonardo PISTEUR.

Les trois pays se sont associés pour construire un programme de formation de formateurs de Pisteurs commun à l'ensemble des trois pays sur la base de l'existant français.

Un cursus de formation modulaire Pisteurs a été créé.

Ce présent document est le programme de formation des Formateurs de Pisteurs. L'objectif est l'appropriation par les équipes pédagogiques de Roumanie, France et Bulgarie de l'ensemble de la documentation constituant le parcours de formation modulaire mais aussi une sensibilisation aux bases de la pédagogie.

Ces éléments sont indispensables à une bonne transmission des savoirs

Cette formation s'inscrit dans la stratégie du consortium de diffusion et de valorisation du projet Leonardo Pisteurs.

5

METHODOLOGIE UTILISEE

5.1 PRESENTATION

Le programme de formation de formateur a été construit de manière partenariale. Une première ébauche du programme a été conçue par l'équipe de formateurs français. Ce programme a été exposé en séminaire international pour que soient apportées les adaptations nécessaires aux contextes bulgares et roumains. Le programme de formation de formateurs sera animé dans chacun des trois pays partenaires par le chef de file national. L'animateur sera appuyé en Bulgarie et en Roumanie par l'expert scientifique français.

Pour construire la formation des formateurs, il a été décidé de construire les outils suivants :

- Une fiche descriptive du module de formation de formateurs
- Un scénario pédagogique
- Des ressources pédagogiques.

5.2 LISTE DES PERSONNES AYANT PARTICIPE A LA CONCEPTION DU PROGRAMME DE FORMATION DES FORMATEURS PISTEURS

L'équipe de travail est constituée :

Nom	Fonction	Institution
Lourdes FERNANDES	Chef de projet	GRETA SAVOIE
Jean Lou COSTERG	Directeur Service des Pistes - Expert	Régie des pistes de Val d'Isère
Christian HOTTEGINDRE	Vice Président formation	Association des directeurs Service des Pistes et Sécurité
Ludovic COHENDET	Chargé de mission Formation	Syndicat national des Téléphériques de France
Serge RIVEILL	Chargé de mission Pistes	Syndicat national des Téléphériques de France
Dominique JUIN	Maître Pisteur – Formateur expert	Service des pistes de Tignes
Bernard PASCAL MOUSSELDARD	Maître- Pisteur – Formateur expert	Services des Pistes de Val d'Isère

Luc HOARAU	Coordonnateur formation Pisteur Secouriste	GRETA SAVOIE
Tsvetalina KANEVA	EXPERT	CDI
Carmen BARNA	EXPERT	Université de Transilvania
Catalin ILASCU	Expert	As. PARTENER
Alina CIORNEI	Conseillère formation	As. PARTENER
Monica MORCOV	Administratif	As. PARTENER
Ion SOARES	Directeur Adjoint	ANA TELEFERIC
Milena KULEVA	EXPERT	Académie Nationale des Sports
Zahari SHOPOV	Directeur	Pamporovo AD
Georgi KARMITEV	Directeur Adjoint	Pamporovo AD

5.3 LE CALENDRIER DE TRAVAIL

Calendrier des réunions de travail internationales relatives au programme de formation de formateurs:

Nature du regroupement	Lieu	Dates	Objet
Séminaire européen	IASI	12-13 décembre 2009	Elaboration du dispositif modulaire de formation Pisteurs
Séminaire européen	Pamporovo	20 et 21 janvier 2010	Elaboration du programme européen de formation de formateurs
Comité de pilotage	Lyon	10-12 mars 2010	Evaluation du projet Présentation des travaux des groupe nationaux
Séminaire européen	IASI	17 –18 mai 2010	Méthodologie CEC et ECVET
Comité de pilotage	Sofia	6 et 7 juin 2010	Expertise et validation des productions Adaptation du plan de travail pour la dernière étape du projet.

6

DESCRIPTION DE LA FORMATION DE FORMATEURS

LES OBJECTIFS DE LA FORMATION DE FORMATEURS :

Le but général de la formation de formateurs est l'appropriation par les équipes pédagogiques de Bulgarie, France et Roumanie de l'ensemble de la documentation et des résultats issus du projet, soit

- Le référentiel des activités professionnelles
- La synthèse de l'Etat des Lieux
- Les états des Lieux nationaux
- Le dispositif de formation modulaire Pisteur

Les différents référentiels et documents du projet Pisteur ont été conçus pour servir de REFERENCES aux équipes pédagogiques pour qu'elles puissent construire leurs programmes, leurs progressions pédagogiques mais aussi les épreuves d'évaluation.

De ce fait, le Dispositif de formation modulaire Pisteur ne préjuge pas de la façon dont la formation va être organisée par une équipe pédagogique. Il est donc nécessaire que ces modalités d'organisation de la formation débouchant sur la validation finale soient arrêtées par les équipes pédagogiques.

Ainsi, le programme de formation de formateurs a deux objectifs principaux :

1. D'une part l'appropriation par les équipes pédagogiques des 3 pays, équipes non nécessairement familiarisées avec la notion de référentiels,
2. D'autre part la préparation de la mise en œuvre de la formation. Cette préparation se traduira par la construction du programme de formation, de la progression pédagogique et des évaluations.

4 grands points sont abordés au cours de la formation des formateurs :

- La gestion prévisionnelle des emplois et compétences et l'Approche Par Compétences
- L'exploitation pédagogique du Référentiel des activités professionnelles
- Les modèles de progression pédagogique
- La phase évaluative

LA FICHE DESCRIPTIVE DU MODULE DE FORMATION DE FORMATEURS PISTEURS

	PROGRAMME EUROPEEN DE FORMATION DE FORMATEURS PISTEURS	Edition du 01 octobre 2010
---	---	---------------------------------------

Objectifs	<p>A l'issue de la formation les participants :</p> <p>Connaîtront les principes de construction d'une formation selon l'approche par compétences</p> <p>Seront capables :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ D'exploiter les différents résultats du projet Pisteur ▪ D'analyser et acquérir une pratique pédagogique de formateur ▪ De développer des attitudes efficaces et maîtriser les outils d'animation indispensables pour mener avec succès une formation professionnelle pour adultes ▪ De transférer les savoirs clés (théorique, pratique comportementaux, ...) inhérents à la profession de Pisteur dans le cadre de formation pour adulte ▪ D'évaluer les participants <p>Seront aptes à :</p> <p>à mettre en œuvre les compétences pédagogiques clés</p>
Contenus des modules	<p>Module 0 – Présentation des résultats du projet Pisteur</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Diffusion et valorisation des résultats à l'ensemble de la profession <p>Module 1 – L'approche par compétences et l'ingénierie de formation</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Structure et usage d'un référentiel des activités professionnelles <p>Module 2– Les fondamentaux (les bases) de la pédagogie pour les adultes</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Les profils d'apprentissage ▪ Les typologies pédagogiques ▪ Les techniques et méthodes pédagogiques

- Les niveaux d'autonomie

Module 3 – Organisation du déroulement pédagogique et animation

- Les points essentiels à ne pas oublier
- La logistique organisationnelle
- Gestion des situations de « crise »- stratégie d'évitement et/ou adaptation des problèmes
- Les techniques d'animation

Module 4 – Connaissance et utilisation des supports techniques

- Présentation des différents types de supports pédagogiques : avantages et inconvénients
- Conseils de présentation pour rendre un support lisible et compréhensible (les erreurs à éviter)

Module 5 – Construire un scénario formation

- Définir un objectif général et pédagogique
- Le scénario pédagogique (en soulignant les points essentiels)
- L'alternance des méthodes d'apprentissage et des supports
- Le timing

Module 6 – Communication

- La connaissance du public (les profils)
- La vie de groupe
- Le travail en équipe
- La communication verbale et non verbale.

Module 7 – Bases méthodologiques de l'évaluation en formation

- Les différentes modalités d'évaluation : avantages et inconvénients
- La notion de critère

Pré-requis	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Expérience dans le métier de Pisteur (Aménagement/sécurisation, Secours, Damage ou Nivoculture) en fonction de la réglementation de chaque pays partenaire. ▪ Aptitude à la transmission des savoirs.
Méthodes pédagogiques	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Exposé à partir de diaporama ▪ Travail en ateliers ▪ Confrontation d'expériences
Publics participants	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Futurs formateurs de Pisteurs ▪ Maîtres Pisteurs Français
Durée	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 3 journées de 7 heures
Evaluation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Enquête de satisfaction ▪ Auto-diagnostic du changement dans les représentations du domaine de la formation ▪ Evaluation des apprentissages (QCM/ Rédaction d'un mini scénario pédagogique)
Validation	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Attestation de stage et de compétences signée du GRETA SAVOIE ▪ Si réussite à l'évaluation finale – Attestation de réussite Formateur de Pisteurs remise par le GRETA SAVOIE et les professionnels français
Lieux	A définir
Dates	A définir
Intervenants	Expert en formation pédagogique et des professionnels français maîtres - pisteurs.
Organisateur	Les chefs de file dans chacun des pays respectifs

7

SCÉNARIO PÉDAGOGIQUE DE LA FORMATION DES FORMATEURS DE PISTEURS

Le scénario pédagogique

INTRODUCTION

Le scénario pédagogique traduit dans la logistique de l'action de formation, la progression pédagogique de l'intervenant.

Le scénario pédagogique décrit l'enchaînement tant des activités du formateur que celles des participants. Il indique qui fait quoi et à quel moment. Il recense enfin les ressources pédagogiques nécessaires à l'action de formation.

PRESENTATION DU SCENARIO PEDAGOGIQUE

Jour 1
9.00 – 10.00. Accueil/présentation des participants, des animateurs. Présentation du projet Leonardo PISTEUR , du scénario pédagogique.
10.00-11.00. Inventaire des pratiques actuelles de formation des Pisteurs (programme, durée, outils pédagogiques, modalités d'évaluation, de validation, etc.).
11.00 – 12.00. Présentation de l'APC et des principes méthodologiques de l'Ingénierie de formation. Débat sur le concept de compétence.
12.00 – 13.00. Déjeuner.
13.30 – 14.45. Présentation de l'état des lieux réalisé dans le pays, présentation de la synthèse européenne de l'état des lieux (notamment les éléments de prospective du métier).
15.00 – 16.30. Présentation de la méthodologie, des finalités et de la composition du RAP.
<u>Documentation :</u> Liste des rubriques pour l'inventaire des pratiques. Distribuer avant la formation la liste des rubriques. Distribuer avant la formation les documents (Synthèse des états de lieux et RAP) Diaporamas sur APC et Ingénierie de formation, RAP

Jour 2
9.00 – 10.00. Présentation des 3 modèles de progression pédagogique (itérative, séquentielle, mixte). Débat sur les avantages et inconvénients de chaque modèle.
10.00 – 12.00. A partir d'une situation professionnelle exploitation collective des référentiels.
12.00 – 13.00. Déjeuner.
13.30 - 15.00 Les fondamentaux (les bases) de la pédagogie pour adultes
15.00 - 16.00 Organisation du déroulement pédagogique et animation
16.00 – 17.00 Connaissance et utilisation des supports techniques
<u>Documentation :</u> Schéma des 3 modèles Diaporamas sur Fondamentaux, déroulement pédagogique et animation, les aides pédagogiques

Jour 3
9.00 – 10.00 Construire un scénario de formation
10.00- 11.00 Communication
11.00- 12.00: Bases méthodologiques de l'évaluation en formation
12.00 – 13.00. Déjeuner.
13.00 – 16.30 <ul style="list-style-type: none"> ▪ Evaluation des apprentissages sur la base d'un Questionnaire à choix multiples et la rédaction d'un mini scénario pédagogique à partir d'un RAP ▪ Correction en groupe ▪ Auto-diagnostic du changement dans les représentations du domaine de formation à renseigner par les participants ▪ Enquête de satisfaction à renseigner par les participants
<u>Documentation :</u> QCM Enquête de satisfaction

Le contenu de la formation de formateurs

DE LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET COMPETENCES (GPEC) A L'APPROCHE PAR COMPETENCE

La GPEC est une manière de penser et d'agir particulière au sein de l'une des fonctions de l'entreprise qui est « la gestion des ressources humaines (GRH) ». Elle est un « outil » utilisé par les services de gestion du personnel des entreprises.

Face à l'accélération des changements de toute nature auxquelles sont confrontées les entreprises (mutations technologiques, mondialisation de l'économie, accroissement de la concurrence, pression accrue sur les coûts, les délais, la qualité, etc.), les entreprises doivent considérer « la ressource humaine » comme un facteur essentiel de la performance de l'entreprise.

Il ne s'agit donc plus pour elle, de *gérer du personnel* mais de *manager des compétences*.

La GPEC se focalise donc sur les emplois et sur les compétences qu'ils requièrent. Elle se focalise sur les emplois actuels certes, mais aussi sur les emplois en devenir. L'entreprise se projette ainsi dans un avenir probable pour anticiper les compétences nouvelles que les collaborateurs devront acquérir. C'est une révolution à laquelle sont

confrontés les services du personnel depuis une vingtaine d'années. Ces derniers vont donc considérer la formation qui est productrice de compétences comme un levier stratégique du développement de la performance économique.

Le chantier de construction de la formation de Pisteurs se situe dans ce champ de la gestion prévisionnelle des emplois et compétences. C'est ainsi que lors de la construction du Référentiel des Activités Professionnelles, il n'a pas été seulement fait appel à l'analyse des activités réellement exercées par les professionnels, mais ont été prises en compte aussi les évolutions prévisibles de cet emploi. des agents de soins thermaux.

Un parti-pris a donc été fait concernant la construction des Référentiels des Activités Professionnelles : ce référentiel ne doit pas seulement décrire les activités professionnelles actuelles, celles qui sont réellement exercées mais aussi les activités qui seront probablement exigées dans un avenir relativement proche.

Ce parti-pris fait donc que le RAP est un référentiel

- des activités prescrites actuellement
- Et activités qui seront prescrites probablement dans un futur proche.

Il ne s'agit donc pas seulement d'une photographie de l'existant mais plus certainement d'un pari sur l'avenir.

L'APPROCHE PAR COMPETENCES

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences se dote d'outils pour analyser les emplois, emplois actuels mais aussi emplois en devenir, pour en déduire les compétences requises. Les personnes en charge du « management des compétences » font appel à la formation comme un levier du développement des compétences. La formation n'est plus considérée comme une « dépense sociale » nécessaire au maintien de la paix sociale, mais comme « un investissement » dont l'entreprise attend un retour en matière de performance économique.

La formation permanente des salariés s'inscrit dans cette perspective. La question centrale des formateurs est devenue la suivante : comment le dispositif de formation conçu peut-il contribuer au développement des compétences requises et par là même contribuer à l'accroissement de la performance économique.

Les formateurs ont progressivement développé une approche pour « penser la formation comme un levier de la performance économique », il s'agit de l'Approche Par Compétences.

L'APC n'est pas une méthodologie, elle ne dispose donc pas d'outils qui seraient standardisées. L'APC est une approche, une manière de voir, un fil conducteur qui donne du sens à des pratiques.

Ce fil conducteur consiste à mettre en articulation les activités professionnelles actuelles et en devenir d'un emploi donné, et la formation des titulaires de cet emploi, de telle sorte que les acquis de la formation se transforment en effets sur le poste de travail.

Ce fil conducteur qu'est l'APC va se traduire de manière concrète par des méthodologies, par des outils. Ces derniers ont été développés progressivement par les formateurs impliqués dans ce champ. Ce travail de construction a donné naissance à un nouveau domaine de compétences des formateurs, celui de l'ingénierie de formation. La définition de l'ingénierie de formation retenue dans le projet est la suivante :

« Ensemble des méthodes des ingénieurs appliquées à la formation. La cible de l'analyse est une organisation, un service. L'ingénierie de formation est donc un ensemble de méthodes, outils, démarches qui visent à :

- Analyser la problématique ressources humaines d'une organisation de travail
- A traduire cette problématique en besoins de formation
- A définir les conditions dans lesquelles cette formation est susceptible de répondre aux besoins
- A évaluer si l'action a produit ses effets sur la problématique
- A éventuellement apporter des correctifs. »

L'ingénierie de formation recouvre les compétences de « l'ingénieur de formation » qui comme tout ingénieur analyse la problématique d'un système pour proposer des solutions. L'ingénieur de formation dispose de méthodologies et d'outils.

Il existe une multitude de méthodologies et d'outils au service de l'ingénierie de formation. Dans le cadre de ce projet, nous avons fait des choix en matière de méthodologies et d'outils. Ces méthodologies et outils sont représentés ci-dessous. Dans les chapitres suivants, ils seront explicités. Il sera notamment précisé les partis pris opérés, les limites des outils utilisés et des productions réalisées.

L'APC est une démarche heuristique, en ce sens elle est rationnelle, raisonnée, étayée et susceptible de produire les résultats attendus, mais elle n'est en aucun cas une garantie du fait que les résultats attendus seront bien produits.

Il existe de très nombreux facteurs qui interviennent à chacune des étapes qui mènent de l'activité à la formation pour retourner à l'activité. Ces facteurs agissent sur le processus « besoins de formation – acquis de formation – effets de la formation ».

En aucun cas l'ingénieur de formation ne peut s'engager à ce que les résultats attendus soient produits. L'APC tente, avec humilité, de rassembler le maximum de conditions pour que les résultats attendus soient atteints. L'ingénierie de formation tente, avec modestie, de rationaliser les méthodes pour que les outils produits s'articulent les uns avec les autres pour maximiser les effets de la formation.

Ces facteurs traduisent des choix opérés par l'ingénieur de formation, des choix qui sont parfois techniques mais d'autre fois plus politiques. Il existe aussi des facteurs indépendants de l'ingénieur de formation sur lesquels il n'a aucune prise et qui peuvent affecter le processus.

L'APC résulte donc d'un pari raisonné.

Il existe donc une variété des méthodologies et d'outils qui concrétisent l'Approche Par Compétences. Cette variété se nourrit des multiples choix qui se posent à l'ingénieur de formation.

Le parti-pris pédagogique de la double pyramide inversée :

L'Approche par compétences qui a été utilisée tout au long du projet est aussi caractérisée par un parti-pris pédagogique que l'on peut représenter par une double pyramide inversée. En effet, il s'agit de concilier

- D'une part une acception du concept de compétences qui est une capacité à agir, à réagir dans une situation professionnelle mouvante et qui implique la mobilisation, la

combinaison de savoirs de toutes natures. La compétence implique aussi une capacité à transférer des manières d'agir d'une situation dans une autre. Cette conception fait de la compétence une capacité globale qui ne se résume pas à la somme de ses constituants.

- D'autre part, une démarche analytique qui part du tout pour se diriger vers des parties de plus en plus fines (l'emploi-type l'activité la tâche la compétence le savoir l'objectif de formation).

La démarche retenue sera de décomposer l'emploi-type jusqu'à l'objectif de formation pour favoriser l'apprentissage mais pour recomposer les savoirs entre eux en mettant l'apprenant dans des situations globales dans lesquelles, il devra mobiliser, combiner des savoirs de toutes natures.

C'est la raison pour laquelle les compétences ne seront pas évaluées de manière isolée, mais de manière groupées au sein de situations d'évaluation globales, complexes dans lesquelles le candidat doit recombinaison des savoirs multiples.

METHODOLOGIE D'ELABORATION DE L'ETAT DES LIEUX EN BULGARIE, FRANCE ET ROUMANIE

La construction d'une nouvelle certification nécessite que l'emploi concerné soit situé dans le contexte socio-économique dans lequel il s'inscrit. En effet, l'emploi est un élément d'un tout qui est une organisation productive, Station de ski.

Les stations de ski présentent une grande variété d'organisation, de prestations, de techniques, etc. Les variations de stations influent sur l'emploi. Mais les établissements sont eux-mêmes des éléments d'un secteur économique dont de nombreuses caractéristiques influent aussi sur l'emploi.

Par ailleurs, ce cadre général de l'emploi n'est pas figé. Il est soumis à des pressions économiques, sociales et politiques qui le contraignent à s'adapter. Les perspectives d'évolution du secteur du ski de montagne ont aussi une influence sur l'emploi de Pisteurs. Il est important de construire une certification non seulement à partir de la photographie du contexte actuel mais aussi à partir des éléments de perspectives qui auront le plus d'influences sur l'emploi.

Cette nécessité de mettre en évidence le cadre général de l'emploi est encore plus importante lorsqu'il s'agit de construire une formation à vocation européenne, les contextes, les histoires, les modes d'organisation des stations de ski sont sensiblement différents entre les 3 pays.

Le processus de construction de la formation Pisteur qui a été choisi est le suivant :

- Caractérisation du cadre général de l'emploi d'AST dans chacun des 3 pays
- Construction du référentiel des activités professionnelles

La caractérisation du cadre général a pris la forme d'un « état des lieux des concernant l'organisation des fonctions Entretien et Secours sur le domaine skiable dans les trois pays partenaires.

Ce chapitre présente la méthodologie d'élaboration de cet état de lieux.

FINALITE DE L'ETAT DES LIEUX

La finalité est double :

- Au regard du caractère international du projet, il est indispensable que les membres du consortium se fassent une représentation de l'organisation du secteur des stations de ski dans les pays étrangers. Chaque membre du consortium a une très bonne appréhension du secteur du ski tourisme dans son propre pays, c'est la raison de sa présence dans le projet. Ce travail a été l'occasion de construire une forme de culture commune qui constitue le « background » du projet, la base à partir de laquelle la formation sera construite et le transfert effectué. Cette base est constituée, des **caractéristiques communes** dans les 3 pays, **des différences significatives** pour l'emploi de Pisteurs.
- Au regard du processus de construction d'une formation professionnelle, il est indispensable que les concepteurs inscrivent leur travail d'ingénierie de formation dans une réalité socio-économique. Cette réalité peut prendre des formes différentes selon les pays, la formation européenne doit être pertinente au regard de contextes différents. Par ailleurs, cette réalité n'est pas immuable, elle est soumise à des facteurs d'évolution dans un contexte de mondialisation de l'économie, de l'économie du tourisme en particulier qui devront être pris en compte dans la construction de la formation. Ces évolutions peuvent être proches ou différentes d'un pays à un autre. La formation européenne doit être pertinente au regard de ces évolutions.

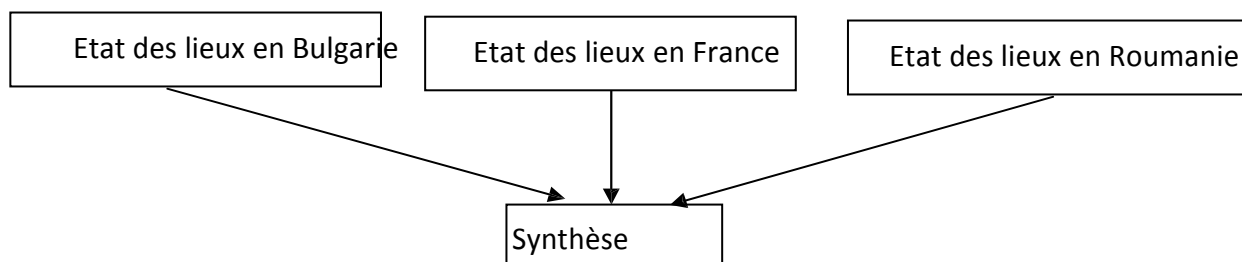
METHODOLOGIE D'ELABORATION DE L'ETAT DES LIEUX :

Trois états des lieux et une synthèse européenne

Pour caractériser le contexte social et économique dans lequel intervient le Pisteur, trois états des lieux concernant le secteur du ski tourisme, les besoins de professionnalisation de l'emploi Pisteurs ont été effectués en Bulgarie, en France et en Roumanie.

Le groupe composé de l'ensemble des partenaires d'un même pays a été chargé de conduire les investigations débouchant sur un rapport d'état des lieux de leur pays au regard de l'organisation des stations de ski.

Le coordonnateur pédagogique du projet a été chargé de rédiger une synthèse de ces rapports.



METHODOLOGIE DE CONSTRUCTION DU REFERENTIEL DES ACTIVITES PROFESSIONNELLES (RAP)

Le référentiel des activités professionnelles est document appelé « référentiel ». Le terme de référentiel tel qu'il est employé dans le champ de l'ingénierie de formation est un document qui contient des références, un document auquel on fait référence pour justifier tel ou tel choix.

Les références que contient le RAP sont relatives aux activités professionnelles. Le RAP décrit les activités professionnelles d'un « emploi-type ».

Le concept d'emploi type :

Un emploi est un ensemble d'activités et de tâches professionnelles concourant à un même objectif professionnel. Cet ensemble est confié à une seule personne. Un même emploi peut prendre des configurations différentes selon les organisations professionnelles qui les ont créées ou les régions dans lequel il se situe. Comme il existe un substrat commun à ces emplois différents, on peut les regrouper dans une même famille d'emplois, on nommera cette famille « l'emploi type ». Les emplois types sont donc indifférents des organisations et des régions. Les emplois référencés sur le marché du travail au sein de répertoires d'emplois, sont des emplois-types.

Les analyses qui ont conduit au RAP européen Pisteurs ont été conduites de la sorte :

- Dans chacun des 3 pays il a été construit un RAP de l'emploi-type de Pisteurs
- Par agrégation des 3 emplois-types nationaux, il a été défini un emploi-type « européen ».

La grille de formalisation du RAP

Cette grille est la suivante :

Activité A1 :		
Tâche A1T1 :		
Liste des opérations constitutives de la tâche	Conditions de réalisation de la tâche :	Résultats attendus ou exigences de la tâche :
.....	Les conditions initiales : Les modes opératoires techniques : Les instruments et équipements : Les procédures qualité, sécurité :
Savoirs théoriques	Savoirs pratiques	Savoirs relationnels
(dont la connaissance est nécessaire à l'exécution de la tâche)	(dont la maîtrise est nécessaire à l'exécution de la tâche)	(devant être mis en œuvre lors de l'exécution de la tâche)

Le libellé de la tâche comme le descriptif des opérations permet de « dériver » la ou les compétences de l'individu qui exerce la tâche.

Le descriptif de la rubrique « conditions de réalisation » permet d'identifier tous les savoirs pratiques, les savoirs théoriques, méthodologiques qui sont requis dans cette tâche.

Les conditions initiales permettent de déterminer quels sont les éléments que doit prendre en compte le Pisteur avant la réalisation de la tâche, ces éléments sont importants car ce sont ceux à partir desquels, l'employé détermine une certaine manière d'agir.

Les modes opératoires techniques sont ceux de la tâche, ils feront l'objet d'objectifs de formation. Les instruments et équipements font aussi l'objet de modes opératoires auxquels se rajouteront dans nombre de cas, des connaissances technologiques minimales.

Les procédures qualité et sécurité sont aussi à connaître et à utiliser.

Cette rubrique est adaptée en fonction de la nature des activités qui sont décrites, d'autres items peuvent être invoqués.

En fonction des tâches, les analystes ont gardé les 4 items initiaux ou en ont écartés certains qui n'étaient pas pertinents au regard de la tâche.

Le descriptif de la rubrique « résultats attendus, exigences » nourrit le référentiel de certification en critères et indicateurs d'évaluation. Les items retenus dans cette rubrique sont autant que faire se peut, corrélés aux opérations décrites. Les exigences sont aussi un moyen de déterminer les savoirs relationnels qui sont nécessaires à la tenue du poste.

Les différentes autres rubriques du RAP :

Outre les descriptifs des activités et tâches, le RAP contient une rubrique qui précise le contexte de l'emploi. L'emploi est resitué dans son contexte. Sont successivement précisés :

Le *secteur d'activités* dans lequel se situe l'emploi. Les compétences de la formation Pisteur doit donc permettre à son titulaire d'exercer dans n'importe laquelle entreprise du secteur. Les exigences de la formation sont donc plus étendues que les exigences que peut avoir une station de ski en particulier.

Les *types d'entreprises*. Cela se traduit par une grande diversité des organisations du travail. Les compétences de la certification doivent donc permettre à l'agent de s'adapter à cette diversité d'organisations du travail. Les capacités d'adaptation, de polyvalence seront donc privilégiées par la formation. Il sera laissé aux établissements eux-mêmes le soin de former les nouveaux embauchés à leurs spécificités par le biais d'une « formation-adaptation ».

La connaissance de ces *risques professionnels* et leur prévention sont parties intégrantes de la formation.

La *place du titulaire* dans l'emploi est une donnée qui traduit la ligne hiérarchique

Les *évolutions prévisibles* de l'emploi sont une donnée qui influe fortement sur le RAP comme cela a été explicité plus haut.

Un préambule précise :

- « La nature du RAP : le référentiel des activités professionnelles (RAP) définit le champ des activités professionnelles du Pisteur.
- Ses 3 fonctions :

- Une fonction de médiation entre les différents partenaires intervenant dans la conception et l'élaboration d'une certification. Employeurs et formateurs doivent être d'accord sur la cible de la formation.
- Une fonction d'outil dans le processus d'élaboration de la certification, en effet, les éléments dégagés lors de l'analyse de l'activité professionnelle constituent un socle à partir duquel est construit le référentiel de certification. Le RAP est utilisé par les formateurs pour mieux appréhender les objectifs professionnels de la certification, concevoir les situations d'évaluation des compétences.
- Une fonction d'information sur la finalité professionnelle de la formation pour tous les organismes d'information et d'orientation professionnelle ».

Acception du concept de compétences retenu dans le projet :

La littérature en matière d'ingénierie de formation, de gestion des ressources humaines et de sociologie du travail est très prolixes au regard du concept de compétences. Ce concept est devenu depuis une vingtaine d'années un concept central dans le champ de la formation.

La diversité des analyses, des approches montre que ce concept est somme toute, difficile à cerner. Plus d'une centaine de définitions de ce concept ont été répertoriés en France. L'absence de stabilisation du concept de compétences montre que ce concept n'en est peut-être pas un. Il s'agirait plutôt d'une notion ou d'un « mot valise » qui se définirait par le contenu que son auteur veut y mettre.

Cependant, la communauté scientifique s'accorde sur le fait que la compétence

- est liée à la mobilisation de diverses ressources (l'expérience antérieure, les acquis, les ressources de l'environnement, etc.)
- qu'elle n'est pas directement observable mais qu'elle supposée exister à partir du moment où s'observe une performance.

Dans le cadre de ce projet, nous avons retenu l'approche de ce concept qui est celle de Guy LE BOTERF. Cet auteur insiste sur la nécessité de dépasser « la querelle des définitions », il indique que la question essentielle n'est pas « qu'est-ce que la compétence ? », mais « de quel concept de compétence avons-nous besoin ? ».

Dans le cadre de ce projet, nous avons besoin d'un concept de compétence qui nous permettent

- De faire le lien entre l'activité professionnelle et la formation
- De déterminer les différents savoirs qui feront l'objet des activités d'apprentissage
- D'identifier les facteurs susceptibles d'influer sur elle.

En même temps, ces compétences doivent pouvoir être évaluées de manière rigoureuse sinon objective.

Nous avons retenu l'acception que donne G Le Boterf de la compétence parce qu'elle nous paraît répondre à notre besoin. Cette définition est la suivante :

« La compétence est la capacité d'un individu à mobiliser des ressources

- *Incorporées (ses savoirs acquis, son expérience antérieure, ses aptitudes, etc.)*
- *D'environnement (les matériels, équipements, ressources documentaires, les pairs, etc.)*
- *Pour agir dans une situation professionnelle donnée et atteindre les résultats escomptés. »*

Les savoirs, qu'ils soient conceptuels, méthodologiques ou relationnels sont des ressources que l'individu mobilise dans l'exercice du travail. Mais les procédures, les modes opératoires, les équipements, les bases de données, les collègues qui sont des caractéristiques de la situation de travail, sont tout autant des ressources mobilisables dans l'exercice du métier.

Cette définition nous permet de dépasser une conception encore fréquente de la compétence qui fait de celle-ci un ensemble de « savoirs, savoir-faire et savoir-être ». La définition de G Le Boterf met en évidence le fait que la compétence n'est pas un « état » caractéristique du sujet mais un « processus » qui émerge de la confrontation entre une situation professionnelle et les potentialités d'un individu.

G Le Boterf indique « Je crois que ceux qui se préoccupent de cette question (l'évaluation des compétences), les entreprises, les chercheurs, les ergonomes, les formateurs sortent progressivement d'une période où a prédominé une approche analytique de la compétence : celle-ci n'a pas été et n'est-elle pas encore souvent définie comme « une somme » de savoirs, de savoir-faire, de savoir être ? Décrire la compétences, c'était énumérer. On croyait rendre compte en établissant des listes. Nombre de référentiels d'emplois et de compétences en témoignent en accolant liste d'activités et liste de compétence. Cette approche se révèle impropre à rendre compte de la compétence comme processus. ».

En fait, si la compétence est un « savoir-agir » elle est aussi un « vouloir-agir » et un « pouvoir-agir ». Il ne suffit pas que l'individu sache, mais aussi faut-il qu'il veuille et qu'il puisse. A partir de cette acception de la compétence, il est possible de repérer des facteurs qui influent sur le processus de la compétence.

Pour agir de manière compétente, l'individu doit savoir mobiliser des ressources dans l'action, mais il doit aussi vouloir les mobiliser comme pouvoir le faire. Les ressources sont d'une double provenance, les ressources « incorporés » et les ressources « d'environnement ». Cette acception permet de construire un modèle de la compétence comme processus :

Trop souvent, la compétence est réduite à une qualité (état) intrinsèque à l'individu et cette qualité étant un « savoir ».

Le travail de G Le Boterf a mis en évidence des facteurs d'influence de la compétence ignorés ou laissés de côté, comme l'organisation du travail, le style de management, l'identité socio-professionnelle du groupe des pairs, etc.

Ce modèle repositionne à sa juste place la contribution de la formation au développement des compétences. Cette contribution porte au mieux sur le « savoir mobiliser des ressources » et sur les facteurs d'influence endogènes de celui-ci.

Ce modèle montre les limites de l'exercice de construction de référentiels de certification. La compétence d'un individu, même certifié, ne se résume pas à une liste de compétences dérivées d'activités professionnelles. De même que le processus de développement des compétences n'est pas seulement, ni même principalement influencé par la formation fut-elle pensée avec les meilleures méthodes d'ingénierie de formation.

Cependant, la formation doit apporter sa contribution, sa juste contribution au développement des compétences. On peut supposer qu'avec la mise en œuvre des méthodologies de l'ingénierie de formation utilisées dans ce projet, la formation apportera sa juste contribution.

METHODOLOGIE DE CONSTRUCTION DU REFERENTIEL DES SAVOIRS (RS)

Définition du RS

Il convient de différencier **référentiel** des savoirs et **programme** de formation au sens où on l'entend communément.

Un **programme** est un ensemble de notions que l'enseignant ou le formateur doit dispenser. A partir du programme, un enseignant construit une progression pédagogique en fonction des caractéristiques des apprenants et du temps disponible pour les apprentissages. Le devoir d'un enseignant est de couvrir tout le programme autant que faire se peut.

Chaque partie du programme peut faire partie d'épreuves de l'examen, cela signifie que chaque partie du programme a la même valeur que les autres.

Dans le cadre de la formation professionnelle, le **référentiel des savoirs**, comme son nom l'indique, est un référentiel, c'est à dire un document qui doit faire référence, un document auquel le formateur se réfère pour construire des ressources pédagogiques, imaginer des séquences d'apprentissage. Tous les savoirs n'ont pas la même importance puisque les compétences doivent être recontextualisées en fonction des techniques thermiques utilisées localement. Les savoirs relatifs aux techniques médicales utilisées dans l'établissement de l'apprenant doivent faire l'objet d'apprentissage approfondi (cf l'échelle taxonomique de 1 à 3), les autres ne seront que décrites.

Le référentiel des savoirs est l'ensemble des savoirs qui sont en jeu dans l'exercice de l'activité professionnelle. On a défini la compétence comme la capacité à mobiliser des savoirs de toutes natures dans une classe de situations professionnelles, le RS est l'ensemble de ces savoirs.

La typologie des savoirs :

Dans le projet Leonardo, il a été identifié 4 types de savoirs qui concourent tous par leur importance à la compétence :

- Les savoirs conceptuels, ce sont des savoirs théoriques qui fondent la culture scientifique, technique d'un métier.
- Ces savoirs constituent une partie importante du « cadre de référence » mental de l'individu, cadre à partir duquel l'employé décide d'agir.
- Les savoirs méthodologiques ou procéduraux. Ces savoirs fondent « la manière d'agir » ou ce que l'on appelle dans nombre de métiers, « les règles de l'art ».
- Les savoirs pratiques sont pour l'essentiel constitués de gestes professionnels, de modes opératoires.
- Les savoirs relationnels dans ce métier ont une part de plus en plus importante. Ce sont , ils constituent en soi un domaine de savoirs intitulé « Accueil, Relation et Communication ».
- Cette typologie remplace avantageusement une typologie aujourd'hui dépassée, celle qui consistait à décrire
 - Les savoirs
 - Les savoir-faire
 - Les savoirs être.

Dans cette dernière typologie le savoir est généralement compris comme un savoir théorique ou conceptuel. Le savoir-faire est un « concept mou » dans la mesure où il peut s'agir de savoir

pratique, de savoir méthodologique, parfois même de savoirs cognitifs. Le savoir-être est aussi un « concept mou » et par ailleurs dangereux puisqu'il peut conduire à des formes d'assujettissement des comportements à des valeurs promues par des hiérarchies.

La typologie retenue dans le projet Léonardo est plus « robuste » et moins sujette à controverse.

PROGRAMME ET PROGRESSION PEDAGOGIQUE

Qu'entend-on par contextualisation des compétences

Le Référentiel des Activités professionnelles est construites sur le concept d'emploi-type (cf méthodologie de construction du RAP). L'emploi Type est par définition une abstraction. Un individu donné va exercer cet emploi dans un pays donné ,dans un service donné. Les savoirs théoriques , pratiques , méthodologiques et relationnels à mobiliser ,ne sont pas identiques selon les services des pistes ,leur organisation, la taille de la station. Or, la certification est identique , c'est à dire que les compétences du Pisteurs, c'est à dire que les compétences doivent lui permettre , après une temps d'adaptation , d'exercer ce métier dans différentes structures.

La formation délivrée doit prendre en compte l'ensemble des savoirs de cet emploi, mais ces savoirs ne seront pas traités avec la même importance.

La compétence est ainsi replacée dans un contexte particulier. Le programme qui va résulter de cette contextualisation sera donc partiellement différent d'un pays à l'autre, d'un service des piste à l'autre mais la certification sera identique.

On entend par progression pédagogique, l'ordonnancement dans le temps des séquences d'apprentissage de façon à faciliter l'atteinte des objectifs pédagogiques. Programme et progression concernent la formation dans son ensemble , programme et progression concernent aussi chacun des domaines de formation.

Si le programme de formation dépend de la contextualisation de la formation, la progression pédagogique dépend davantage des choix en matière de stratégie de formation.

Ces choix prennent la forme de 2 modèles de progression pédagogique. Ces deux modèles sont explicités ci-après.

Les avantages et les inconvénients de chacun d'eux seront signalés.

Il conviendra aux équipes pédagogiques de chacun des trois pays de choisir le modèle de progression pédagogiques et par là d'expliciter ses partis-pris pédagogiques.

Le programme de formation sera construit à partir de la liste des savoirs référencés et avec la préoccupation de la contextualisation des compétences.

La progression pédagogique va devoir organiser l'agencement

- Des séquences d'apprentissage qui permettront aux participants d'acquérir les savoirs qui seront mobilisés dans l'exercice des activités professionnelles
- Des séquences d'évaluation formative au fur et à mesure des apprentissages
- Des épreuves pour l'évaluation puis la validation des compétences.

Cet agencement n'est pas unique. Il dépend de parti pris en matière de stratégie pédagogique.

le Modèle séquentiel

On appelle module de formation un ensemble de séquences d'apprentissage généralement consécutives dans le temps, cet ensemble est centré sur un objectif général et se termine par une séquence d'évaluation.

Un module est donc relatif à l'apprentissage, au programme, il constitue un palier dans la progression pédagogique. Dans cette acceptation, le module n'est pas relatif à la certification, il n'est pas une partie de la certification.

Certaines pratiques pédagogiques d'ingénierie de formation consistent à donner à chaque module un objectif de certification. C'est à dire que chaque module vise une compétence donnée, le module contient donc des séquences d'apprentissage qui visent l'acquisition des savoirs mobilisables dans la compétence visée. Chaque module se terminera par une séquence d'évaluation et de validation de la compétence.

Dans le modèle séquentiel suppose que lorsqu'un module a été fait, il n'est plus nécessaire de revenir ultérieurement sur les objectifs qui le constitue, la compétence est supposée maîtrisée, il n'est donc pas utile de la ré-aborder à nouveau.

Dans ce modèle, la progression est déterminée une fois pour toute par l'enchaînement des modules. Elle s'impose à toutes les équipes pédagogiques.

Ce modèle fusionne la notion d'unité certificative et celle d'unité de formation (un ensemble de séquences d'apprentissage). La description de la certification n'est donc pas indépendante de la description des parcours de formation. Cela constitue un écart par rapport à la recommandation européenne d'assurer le plus possible cette distinction.

Le Modèle Itératif

Le modèle itératif repose sur les partis pris suivants :

1^{er} parti-pris : les compétences inscrites dans la certification sont des compétences terminales , c'est à dire que ce sont les compétences que doit maîtriser un individu lorsqu'il occupe l'emploi de Pisteur. Il n'y pas dans cette conception de compétences qui seraient préalables à d'autres, elles sont toutes à maîtriser au terme du processus de formation.

2^{ème} parti-pris : les compétences se construisent de manière progressive. Le formateur construit au départ des situations d'apprentissage simples, qui mettent en jeu peu de savoirs. Progressivement , il complexifie les situations, les présente de diverses manières , varie les contextes, etc.... Ainsi chaque compétence est abordée de nombreuses fois sous divers angles. Au terme du cursus de formation, les compétences seront évaluées, validées par le biais d'épreuves qui seront donc elles aussi terminales

Dans ce modèle, les équipes pédagogiques construisent leur propre stratégie pédagogique en fonction

- De la typologie des publics accueillis en formation, de leur acquis préalable
- Des situations professionnelles dans lesquelles vont être placés les apprenants.

Chaque formateur responsable du domaine organisera sa progression pédagogique en fonction de la stratégie définie au niveau de l' équipe pédagogique. Il pourra organiser cette progression en définissant des unités de formation (ensemble de séquence d'apprentissage orientés vers un même but).

Cette progression sera adaptée au fur et à mesure du déroulement de la formation en fonction du rythme des acquis des apprenants.

Ce modèle implique une capacité des formateurs à travailler en équipe.

Ce modèle distingue la notion d'unité certificative et celle d'unité de formation . La description de la certification est donc indépendante de la description des parcours de formation.

Le modèle Itératif est celui retenu actuellement dans le Brevet National Pisteur secouriste 1^{er} degré français.

On peut résumer les différences entre les 2 modèles de la façon suivante :

Modèle Séquentiel	Modèle Itératif
Les compétences sont décrites de façon à constituer une progression dans l'apprentissage	Les compétences sont terminales, elles sont relatives aux unités, elles ne comprennent pas d'ordre particulier
Les compétences font l'objet d'un apprentissage au cours d'un module circonscrit dans le temps	Les compétences font l'objet de multiples apprentissages tout au long du cursus de formation
Les compétences sont évaluées au terme de chaque module	Les compétences sont évaluées au terme de la formation

Le modèle Itératif est vraisemblablement celui qui sera retenu par les différentes équipes pédagogiques

8

L'ENQUÊTE D'AUTO-ÉVALUATION DES ACQUIS

Questionnaire auto-évaluatif des acquis de la formation

Cette évaluation a pour objectif premier d'améliorer la qualité de la formation et de mieux répondre à vos besoins.

Intitulé : Formation de Formateur de Pisteurs – Projet Leonardo Pisteur n° LLP-LDV/Tol/2008/RO/026 -Pamporovo 27 et 28 septembre 2010

Nom, prénom (*facultatif*) :

1) Conduite de la formation

Mettre une croix dans le choix correspondant. Pas de croix entre deux colonnes

- 2 : très insuffisant
- 1 : plutôt insuffisant
- + 2 : très
- + 1 : satisfaisant

Domaines d'évaluation	- 2	- 1	+ 1	+ 2	Sans objet	Commentaires
Préparation et suivi de la formation (contact, information préalable, ...)						
Conditions matérielles de la formation						
Vie de groupe, participation, échanges						
Clarté de la définition des objectifs						

<i>Adaptation du contenu aux objectifs</i>						
<i>Qualité des méthodes et des démarches de formation</i>						
<i>Alternance apports théorie/mise situation en référence à la mise en pratique</i>						

2) Apports de la formation

Types d'apports	- 2	- 1	+ 1	+ 2	Sans objet	Commentaires
<i>Les résultats du projet Leonardo Pisteur présentés :</i> <ul style="list-style-type: none"> ■ <i>La méthodologie de l'Approche par Compétences</i> ■ <i>L'exploitation du référentiel d'activités professionnelles</i> ■ <i>Le dispositif de formation</i> 						
<i>Connaissances scientifiques sur la discipline, le domaine</i>						
<i>Apports didactiques et/ou pédagogiques</i>						
<i>Apports techniques : documents, outils, supports</i>						
<i>Apports relationnels : travailler en équipe, relation à l'apprenant, relation à l'adulte...</i>						
<u>Bilan</u> : Ce que j'ai appris/acquis						

A l'issue de cette action de formation, je suis capable, dans ma pratique quotidienne de :

Avec quels moyens de formation ?

4) Perspectives

Pour un stage futur dans le même domaine, quelles évolutions souhaiteriez-vous ?

A l'issue de l'action de formation, quels nouveaux besoins de formation sont apparus ?

Merci de votre participation

3) Projet de réinvestissement des acquis de formation

Pour vous, cette formation avait pour objectifs de me rendre capable de :

9

GLOSSAIRE

Activité

Ensemble cohérent des tâches qu'un professionnel est amené à exercer et visant un même objectif. La maille utilisée dans le RAP pour déterminer les activités est telle que pour un emploi, le nombre d'activités soit de l'ordre de 6.

Compétence

Capacité d'un individu à mobiliser à bon escient, des ressources incorporées (savoirs conceptuels ou pratiques acquis par l'expérience ou la formation, attitude, énergie physique et psychique) et des ressources d'environnement (base de données documentaire, matériels, pairs experts) pour atteindre un résultat ad hoc.

Emploi

Un emploi est un ensemble d'activités et de tâches professionnelles concourant à un même objectif professionnel. Cet ensemble est confié à une seule personne. Un même emploi peut prendre des configurations différentes selon les organisations professionnelles qui les ont créées ou les régions dans lequel il se situe.

Fonction

La fonction dans une entreprise est le champ de réalisation qui doit permettre de satisfaire ses objectifs. Chaque fonction est définie par :

- ses attributions:
- son champ (périmètre) d'action
- son autorité
- son niveau de rattachement (à qui rend-elle compte ?)
- ses objectifs:
- quelles doivent être ses réalisations ?

- quelles sont ses responsabilités ?
- quels résultats sont attendus ?
- ses ressources:
- quels moyens sont utiles pour réaliser ses attributions ?

Métier

Le métier est l'ensemble de toutes les activités concourant à un but commun et regroupées selon les caractéristiques techniques communes qu'elles présentent.

Tout métier comporte une somme de connaissances, savoir-faire spécifiques et savoir-être professionnels qui maîtrisent progressivement, par niveau, en allant du plus élémentaires au plus complexe.

Selon G.Le Boterf, le métier se définit traditionnellement par 4 grandes caractéristiques :

- un corpus de savoirs et de savoir-faire essentiellement technique
- un ensemble de règles morales spécifiques à la communauté d'appartenance
- une identité permettant de se définir socialement
- une perspective d'approfondir ses savoirs et ses savoirs faire par l'expérience accumulée.

Mode opératoire

Ensemble des opérations à accomplir dans un ordre déterminé pour réaliser une tâche. Les modes opératoires sont propres à chaque établissement, c'est ce qui fonde sa singularité. Dans le langage courant, mode opératoire et procédures sont souvent synonymes. Dans le Référentiel des Activités Professionnelles (RAP), le mode opératoire désigne l'ensemble des opérations à accomplir par un pisteur secouriste.

Référentiel

Un référentiel est un document qui contient des références, soit des données auxquelles doit faire référence un individu dans son activité. Par exemple : un formateur pour construire une séquence de formation doit faire référence au RAP pour donner du sens à l'apprentissage.

La notion de référentiel s'oppose à la notion de programme. Le programme est issu de l'approche pédagogique par contenu (approche traditionnelle de la formation), le référentiel est issu de l'approche par compétence.

Tâches :

Ensemble d'opérations réalisées par un professionnel lors de l'exercice d'une activité. La maille utilisée par la tâche est suffisamment large pour que le nombre de tâches soit de l'ordre d'une vingtaine pour un même emploi. Ce choix de valeur est justifié par le fait que dans la méthodologie suivie, les compétences vont être extraites des tâches et compétences dans le contexte de changements que vit le monde du travail, ne doivent pas être trop étroites, trop centrées sur des savoir-faire mais au contraire large pour que la compétence soit centrée non sur le faire, mais sur l'agir, voire le réagir.

Savoirs

Un savoir est une connaissance « objectivée » ce sont des données, des concepts, des procédures, des méthodes qui existent « hors sujet connaissant » et qui sont généralement codifiées dans des ouvrages.

Glossaire des sigles utilisés

ADSP

Association Nationale des Directeurs des Pistes et de la Sécurité des stations de sport d'hiver

BNPS

Brevet National Pisteur Secouriste

CGMM

Connaissances générales du Milieu de la Montagne

PSC1

Prévention et Secours Civiques de niveau 1

PSE 1

Premiers secours en équipe de niveau 1

PSE2

Premiers Secours en Equipe niveau

SNTF

Syndicat National des téléphériques de France

ALLEMAGNE

proInnovation Dr. Anne Rösgen

Ziegelstr. 18; 66113 Saarbrücken - Allemagne
Personne de contact: Dr. Anne ROSGEN
Tel 004968142541
Fax 004968142541
e-mail: anne.roesgen@proInnovation.de
www.proInnovation.de

FRANCE

Le Groupement d'Intérêt Public – Formation et Insertion Professionnelles de l'Académie de Grenoble (GIP FIPAG)

5 rue Roland Garros, 38320 Eybens - France
Tel 00 334 565 24641
Fax 00 334 565 24650
http://www.ac-grenoble.fr
Personnes de contact:
Jean Noël PACHOUD

e-mail: jean-noel.pachoud@ac-grenoble.fr

GRETA SAVOIE

88, avenue de Bassens
73000 BASSENS, France
Personne de contact: Lourdes FERNANDES
e-mail : lourdes.fernandes@ac-grenoble.fr

Tél :00 33479602525

Fax :00 33479602526

e-mail : gretaca@ac-grenoble.fr

www.gretasavoie.fr

SNTF / DSF – Syndicat National des Téléphériques de France

Alpespace , bâtiment Annapurna

24, rue St Exupéry

73800 FRANCLIN, FRANCE

Personne de contact: Serge RIVEILL

e-mail : s.riveill@sntf.org

Tél :00 33479266070

Fax :00 33479960871

www.sntf.org

ADSP – Association nationale des Directeurs de Pistes et de la sécurité de stations de sport d'hiver

SPVB, La Croisette

73440 Les Menuires , FRANCE

Personne de contact: Christian HOTTEGINDRE

e-mail : adsp.france@valleedesbelleville.fr

Tél : 00 33 479006447

e-mail : adsp.france@valleedesbelleville.fr

www.adsp.org

REGIE DES PISTES DE VAL D'ISERE

Mairie de Val d'Isère

BP 260 73155 VAL D'ISERE Cedex

Personne de contact: Jean lou COSTERG

e-mail : services.pistes@valdisere.fr

Tél : + 33 479060210

Fax : + 33 479061880

e-mail : services.pistes@valdisere.fr

www.valdisere.com

BULGARIE

ЦЕНТЪР ЗА РАЗВИТИЕ И ВНЕДРЯВАНЕ НА ЕВРОПЕЙСКИ ПРАКТИКИ CENTRE POUR LE DEVELOPPEMENT ET L'INNOVATION

Rue Krasna kitka No 9, 1618, Sofia, Bulgarie

Personne de contact: Tsvetelina KANEVA,

Tel: 00 359 888 783872

e-mail: drkaneva@abv.bg

НАЦИОНАЛНА СПОРТНА АКАДЕМИЯ „В. ЛЕВСКИ” ACADEMIE NATIONALE DES SPORTS « V. LEVSKI »

Studentski grad, 1700, Sofia, Bulgarie

Personne de contact : prof. Daniela DASHEVA

Tel : 00 359 898 776595

e-mail : dani_dash@yahoo.com

Tel /Fax : 00 359 296 25148

e-mail : intrelations@nsa.bg

ПАМПОРОВО АД

ПAMPOROVO AD

rue « Dunav » No3,4700, Smolyan, BULGARIE

Tel : +359 309 58518, fax : +359 309 58110,

Personne de contact: Zahari SHOPOV

Tel: 00 359 899 986712

e-mail : zshopov@pamporovoresort.com

www.pamporovoresort.com

ROUMANIE

Universitatea Transilvania din Braşov

L'Universite Transilvania de Brasov

B-dul Eroilor nr.29 Brasov 500036 Roumanie

Personne de contact: Carmen BARNA

Tel: 00 40 268 413000

Fax: 00 40 268 474060

e-mail: carmenbarna@unitbv.ro

www.unitbv.ro

Asociația Națională a Salvatorilor Montani din România SALVAMONT

Asociation Nationale des Sauveteurs en Montagne de Roumanie SALVAMONT

Adresse : str. Ecaterina Varga nr. 23 cod 500003, Brasov,

Tel/Fax:+400268471517

www.osalvamont.ro

Personnes de contact :

Mircea OPRIS, President

Tel. : 0040726686690

Sabin CORNOIU, secrétaire général

Tel.: 0040722211042

sabin.cornoiu@cjgorj.ro

Asociația PARTENER-Grupul de Inițiativă pentru Dezvoltarea Locală

Asociation PARTENER-le Groupement d'Initiative pour le Développement Local

Str. Vasile Conta, nr. 42 700106 Iași România

Personne de contact: Cătălin ILAȘCU

Tel: 00 40 232 217884

Fax: 00 40 232 270502

e-mail: catalin@asociatia-partener.ro

www.asociatia-partener.ro

SC Ana Teleferic SA

Braşov -Poiana Braşov, Hotel SPORT

Personne de contact: Ion RUFĂ

Tel: 00 40 268 407330

Fax: 00 40 268 407332

e-mail: rufai@anateleferic.ro

www.anateleferic.ro

Ce projet a été financé avec le soutien de la Commission européenne.

Cette publication n'engage que son auteur et la Commission n'est pas responsable de l'usage qui pourrait être fait des informations qui y sont contenues.