



ASSOCIATION POUR LES FORMATIONS AUX PROFESSIONS EDUCATIVES ET SOCIALES

# projet PÉDAGOGIQUE

Adopté par l'Assemblée générale  
de l'A.F.P.E. le 2 juillet 2004

## Préambule

**Le présent projet pédagogique est élaboré en référence à trois convictions qui fondent le projet associatif de l'A.F.P.E. :**

■ La reconnaissance de l'éminente dignité de la personne humaine dans ses dimensions sociale, culturelle et spirituelle est un élément fondamental de la cohésion et de l'avancée de l'humanité tout entière dans la richesse de sa diversité.

■ La vie associative est un véritable lieu d'exercice de la citoyenneté et de la démocratie permettant à des hommes et à des femmes de s'associer dans une démarche pluraliste pour remplir des missions d'utilité sociale et d'intérêt général.

■ La formation de tous, tout au long de la vie, est un droit essentiel en même temps qu'un impératif collectif.

En tant qu'organisme de formation professionnelle en travail social, l'A.F.P.E. assure une mission de service public reconnue par la Loi du 29 juillet 1998. En lien avec les services de l'Etat et des collectivités territoriales concernées, elle prépare avant tout à l'exercice d'un certain nombre de métiers. A ce titre, elle met en œuvre son projet en collaboration étroite avec les Branches professionnelles et les structures du secteur social et médico-social. Elle est également force de proposition.

## SOMMAIRE

- P.1 Préambule
- P.3 Des références plurielles, complémentaires et une ouverture à l'innovation
- P.3 L'adaptation de l'offre de formation aux exigences de la professionnalisation
- P.4 L'alternance : un dispositif et un processus pour agir avec compétence
- P.4 L'association des apprenants aux différentes étapes de la formation
- P.5 L'accompagnement personnalisé
- P.6 Une formation dans le groupe et par le groupe
- P.6 L'évaluation : une garantie de professionnalisation et de démarche de qualité
- P.8 Annexe

Considérant que la professionnalisation se nourrit d'une ouverture sur les réalités économiques, sociales et politiques, l'A.F.P.E. s'inscrit notamment dans une démarche de lutte contre les exclusions. Elle refuse toute forme d'extrémisme.

Les actions de l'A.F.P.E. sont ouvertes sur l'Europe et sur le monde. La dimension européenne se traduit notamment par :

- la mise en œuvre pour les formations concernées de la Déclaration de Bologne du 19 juin 1999 sur les formations supérieures,
- l'encouragement à l'apprentissage de langues étrangères.

La pédagogie vise à aider toute personne à construire ses apprentissages. Elle définit le « comment on s'y prend » pour :

- mobiliser les expériences antérieures de chaque personne,
- favoriser la reconnaissance et la validation des acquis de ces expériences,
- transmettre à chacun des expériences et des connaissances et en susciter de nouvelles.

Ce projet pédagogique est enraciné dans l'histoire et les valeurs de l'A.F.P.E.. La diversité dans les pratiques des formateurs y est prise en compte et respectée, dès lors que celles-ci demeurent explicitées et complémentaires entre elles.

Élément essentiel de l'engagement dans une démarche qualité, ce projet se déclina dans les documents qui définissent l'animation et l'organisation spécifiques de chaque formation.

***La dynamique de formation professionnelle se développe à partir des sept principes pédagogiques suivants :***

- 1. Des références plurielles, complémentaires, et une ouverture à l'innovation***
- 2. L'adaptation de l'offre de formation aux exigences de la professionnalisation***
- 3. L'alternance : un dispositif et un processus pour agir avec compétence***
- 4. L'association des apprenants aux différentes étapes de la formation***
- 5. L'accompagnement personnalisé***
- 6. La formation dans le groupe et par le groupe***
- 7. L'évaluation : une garantie de professionnalisation et de démarche de qualité.***



## **Des références plurielles, complémentaires et une ouverture à l'innovation**

L'A.F.P.E. fonde ses pratiques pédagogiques sur les différents développements des sciences humaines. Elle prend appui sur :

- la prise en compte des valeurs, des cultures, et des références de chacun,
- des croisements de points de vue,
- la confrontation des idées et des pratiques comme moyen d'ouverture,
- des échanges collectifs constructifs,
- le refus de s'enfermer dans des vérités définitives,
- la veille et la participation aux démarches pédagogiques nouvelles comme une garantie d'ouverture.

### **L'A.F.P.E. valorise deux logiques de formation :**

- **La formation en alternance**
- **La formation - action**

L'équipe pédagogique de l'A.F.P.E. s'attache à élaborer collectivement les outils nécessaires à son action. Pour ce faire, elle assure une veille permanente en ingénierie pédagogique, et prend en compte les travaux et recherches produits en interne. Tant pour elle-même que pour les apprenants, elle s'oblige à formaliser par écrit ses engagements et ses pratiques en matière de pédagogie.

## **L'adaptation de l'offre de formation aux exigences de la professionnalisation**

Pour chaque projet, l'A.F.P.E. s'engage à accompagner l'apprenant, le commanditaire et/ou le prescripteur dans l'analyse du besoin de formation, des modalités de l'action et dans sa formalisation par écrit.

L'offre de formation précise notamment :

- Les objectifs de compétences et changements attendus dans la pratique professionnelle, en termes de savoirs, de savoir faire techniques et de savoir faire relationnels,
- Les pré-requis nécessaires à l'entrée en formation,
- Le dispositif et les modalités de formation : forme et rythme de l'alternance, calendrier, méthodes et outils, productions des apprenants,
- Les modalités d'évaluation de l'action en terme de certification, de compétences acquises,
- Les modalités d'appréciation de la qualité de la formation,
- Les modalités d'évaluation du transfert de compétences.

Ces éléments sont contractualisés sous différentes formes administratives, financières et/ou pédagogiques.



## ***L'alternance : un dispositif et un processus pour agir avec compétence***

***« La formation alternée se définit  
comme une succession de périodes de  
formation organisées entre le lieu de  
formation et le milieu de travail. »***

Pour l'A.F.P.E., l'alternance vise la capacité à analyser sa pratique professionnelle et la mise en lien entre la théorie et la pratique à l'œuvre dans tous les lieux d'apprentissages et d'expériences. C'est l'articulation permanente entre le site qualifiant et le centre de formation qui permet la professionnalisation. Un formateur référent de l'A.F.P.E. assure cette articulation par l'accompagnement personnalisé de chaque apprenant.

**Ce processus est fondé sur :**

- **Des apprentissages et des expériences en situations professionnelles diversifiées** accompagnés par des professionnels référents (tuteur, formateur de terrain, ou maître d'apprentissage) et l'ensemble des professionnels.
- **Des apprentissages et des expériences au centre de formation** proposant des modalités pédagogiques différenciées (cours, conférences, temps d'analyse de pratiques, travail en centre de ressources, ateliers méthodologiques, travaux collectifs...). Les cours sont dispensés par des professionnels ou des formateurs permanents.

L'équipe pédagogique de l'A.F.P.E. met en œuvre la formation en alternance en partenariat avec les terrains professionnels par des actions telles que :

- L'organisation de journées thématiques pour les formateurs de terrain,
- La formation qualifiante des tuteurs, maîtres d'apprentissage et formateurs de terrain,
- La rencontre régulière des équipes de professionnels et formateurs de terrain (visites de stage et visites d'atelier, ...),
- La proposition d'actions de formation collectives visant à l'amélioration de la fonction qualifiante des lieux et équipes d'accueil de stagiaires.

## ***L'association des apprenants aux différentes étapes de la formation***

En début de formation – dans le cadre de l'élaboration d'un contrat pédagogique ou d'un projet personnel de formation – l'équipe pédagogique de l'A.F.P.E. associe les apprenants, tant individuellement que collectivement, aux différentes étapes et aux différents aspects de la formation, et notamment à :

- L'identification des compétences à acquérir, leur développement et leur acquisition,
- L'évaluation des acquis et de la détermination du parcours pédagogique,
- La définition de leurs objectifs de formation,



- L'évaluation de la qualité du processus de formation qui porte sur l'animation, l'alternance, les moyens de régulation avec les apprenants,
- L'évaluation des effets de leur formation sur le terrain en termes de compétences,
- L'évaluation des acquis en cours et en fin de formation.

Par ailleurs, il est fait une place importante à la représentation des apprenants et à leur engagement dans l'ensemble des instances de concertation et de décision mises en place par l'A.F.P.E..

### ***L'accompagnement personnalisé***

L'A.F.P.E. propose la construction de parcours personnalisés à la mesure des besoins repérés des personnes dans un dispositif de formation professionnelle :

- Parcours de formation prédéfini dans le cadre d'un programme
- Formation modulaire dans le cadre d'un parcours personnalisé
- Formation innovante ou expérimentale.

***L'A.F.P.E. considère que tout apprenant est acteur de sa formation, tout au long de sa vie. Ses propositions de formation visent la qualification professionnelle, élément essentiel au service de la promotion des personnes.***

**L'équipe pédagogique de l'A.F.P.E. propose un accompagnement personnalisé fondé sur :**

- **La prise en compte et la valorisation des acquis et des expériences antérieures,**
- **L'engagement de l'apprenant, du site qualifiant et du formateur.**

L'A.F.P.E. propose et met en œuvre les modalités nécessaires à la personne pour :

- repérer ses expériences en y déclinant les capacités et compétences acquises tout le long de son parcours professionnel et personnel, mais aussi au travers des formations suivies,
- conserver des traces et preuves de ses acquis (attestations de formation, certificats de travail, évaluations en situation de travail, diplômes,..) tout au long de son parcours pour les valoriser dans une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience.

L'A.F.P.E. propose plusieurs modalités et supports d'apprentissages : formation individuelle et collective, mutualisation, analyse des pratiques professionnelles, expression écrite et orale, formation accompagnée à distance...

L'A.F.P.E. facilite et accompagne les démarches d'autoformation.

L'équipe pédagogique de l'A.F.P.E. veille à informer les personnes en formation sur les dispositifs et modalités qui leur permettront de surmonter au mieux les difficultés économiques qui seraient susceptibles d'entraver le bon déroulement de leur parcours de formation.

## ***Une formation dans le groupe et par le groupe***

L'A.F.P.E. considère que les apprenants possèdent et acquièrent des connaissances et des compétences qui peuvent être partagées, échangées et transmises entre pairs. Les solidarités d'apprentissage, la coopération dans le travail et les confrontations contribuent fortement à la professionnalisation : le travail en groupe à l'A.F.P.E. est une préfiguration du travail en équipe.

Le groupe d'apprentissage est le lieu où chacun des participants peut appréhender ou structurer des connaissances et des compétences nouvelles. Le groupe est un élément facilitateur et amplificateur des processus d'apprentissage. Avec l'accompagnement personnalisé, il contribue au développement des capacités de chacun à analyser sa pratique professionnelle.

L'équipe pédagogique de l'A.F.P.E. veille à la bonne qualité du travail en groupe : règles déontologiques, règles relatives au fonctionnement de tout groupe (discrétion, écoute, respect de la parole de l'autre...), animation, recherche d'un vocabulaire commun, encouragement à la prise de parole, modalités de restitution et d'évaluation du travail collectif.

## ***L'évaluation : une garantie de professionnalisation et de démarche de qualité***

L'A.F.P.E. considère que l'évaluation est partie intégrante de la formation. L'évaluation porte sur le parcours de formation, les travaux relevant du contrôle continu pour les formations qualifiantes et diplômantes et les programmes de formation proposés.

En amont de tout travail à réaliser, l'A.F.P.E. informe tout apprenant des objectifs du travail et des critères d'évaluation.

En cours de formation, l'évaluation a une fonction de régulation et permet de mesurer l'écart entre les résultats obtenus et les résultats souhaités. Après une évaluation, l'équipe pédagogique de l'A.F.P.E. accompagne l'apprenant afin qu'il puisse identifier les écarts qu'il veut réduire en cours de formation.



Dans le cadre de l'alternance, la visite de stage, animée par le stagiaire est une instance où les différents partenaires évaluent l'avancée du parcours de formation et proposent des axes de travail.

En fin de formation, en fin d'année ou d'action de formation, l'évaluation a une fonction de vérification du niveau de formation atteint et participe des

contrôles continus permettant la certification et la qualification.

A la fin de chaque action de formation ou en fin d'année pour les formations pluriannuelles, l'équipe pédagogique de l'A.F.P.E. met en place un bilan collectif entre les stagiaires de chaque promotion ou groupe de formation, les formateurs référents et si possible la direction.



[www.afpe.org](http://www.afpe.org)

Siège social : 12, rue de Vau Meno - BP 507 - 22005 SAINT-BRIEUC Cedex 1

Organisme de formation enregistré sous le n° 53 22 001 1222 auprès du Préfet de Région Bretagne

A.F.P.E. "Association pour les Formations aux Professions Educatives et Sociales" is a secular non-profit organization registered by the French government. A.F.P.E. trains social workers and prepares them to graduate as "Educateur spécialisé" or "Assistant de service social" (social workers) and care workers. A.F.P.E. also trains executives in social work and care-related activities. A.F.P.E. organizes further education courses intended for social and care workers. A.F.P.E. is accredited as an ERASMUS European programme member.

The Board of the A.F.P.E. is convinced that everyone has a right to educational, vocational training and experiential learning.

The main commitment of A.F.P.E. is to train efficient professionals through theoretical courses and various workshops in psychology, sociology, as well as educational sandwich courses.

A.F.P.E.'s Educational Plan is based upon :

- Alternating periods of theoretical courses and practical work,
- Customized training programmes,
- Group-learning strategies,
- A European outlook including collaborative project work,
- Complementary teaching methods.

La présente annexe n'est ni un glossaire, ni un lexique, elle a pour seul but de donner des repères sur les concepts et termes utilisés dans le projet pédagogique.

Pour plus d'informations vous pouvez consulter [www.afpe.org](http://www.afpe.org)

## ANALYSE DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES

« Les buts de l'analyse de pratique sont de mieux s'approprier les vécus professionnels, de mieux les comprendre, de partager des exemples de difficultés ou de solutions afin de se réguler dans l'accomplissement de son métier, de se perfectionner, de prendre conscience des limites personnelles non conscientes qui peuvent constituer une source renouvelée de difficultés, et d'acquiescer ou d'approfondir son identité professionnelle. »  
 DANVERS .F., *500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie*, Editions Septentrion, 2003, page 70

## APPRENANT

Selon la norme AFNOR (NF X 50750) le terme « apprenant » définit toute personne engagée et active dans un processus d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances et de leur mise en œuvre.

Dans ce projet pédagogique, le terme apprenant sera utilisé pour toute personne quel que soit son statut, étudiant, élève, apprenti ou stagiaire de la formation professionnelle.

## AUTOFORMATION

Dans le cadre de la formation générale et professionnelle on met en évidence sept orientations possibles pour la notion d'autoformation :

- L'autoformation comme pratique autodidactique, premier courant où l'autoformation a pour synonyme l'autodidaxie. L'étude porte sur les pratiques d'apprentissages réalisés en dehors du système éducatif,
- L'autoformation comme pratique individualisée, dont le critère est l'ordre technologique : les outils et parcours pédagogiques sont conçus pour un usage individuel,
- L'autoformation comme formation méta cognitive qui considère les moyens intellectuels d'apprendre, le critère est d'ordre cognitif. On y retrouve les outils de développement intellectuel, la démarche d'éducabilité cognitive. L'objectif est alors l'autonomisation des pratiques d'apprentissages,
- L'autoformation comme formation par l'expérience, notion voisine de la formation expérimentale développée par B Courtois, 1984.
- L'apprentissage par l'expérience existentielle et professionnelle est une des facettes de l'autoformation en tant que formation par soi même,
- L'autoformation comme l'apprentissage auto dirigé dont le critère est le pouvoir accordé à l'apprenant dans une situation de formation,
- L'autoformation comme autoéducation permanente, dont le critère est la permanence, une conception développée par J. Dumazedier. »

DANVERS .F., *500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie*, Editions Septentrion, 2003, page 70

## COMPÉTENCES

«La compétence permet d'agir et/ou de résoudre des problèmes professionnels de manière satisfaisante dans un contexte particulier en mobilisant diverses capacités de manière intégrée.»

CARRE Ph., CASPAR P., *Traité des sciences et des techniques de la formation*. Editions DUNOD 1999, p 226.

En psychologie cognitive, on définit la compétence comme une potentialité complexe, interne au sujet et non observable. Pour Grégoire (1996), «la compétence est un ensemble organisé des capacités. La performance en revanche, est un comportement observable, le produit, le résultat, la trace que laisse le sujet par l'intermédiaire d'une tâche.»  
 La nouvelle revue de l'AIS n° 22 2003, page 170.

Au delà de ces deux citations, l'A.F.P.E. fait sien la définition ci dessous :

« La compétence est une construction : c'est le résultat d'une combinaison pertinente entre plusieurs ressources. Il convient donc de distinguer :

- les « ressources » nécessaires pour agir avec compétence ;
- les activités ou pratiques professionnelles à réaliser avec compétence et correspondant à des « schèmes » ( des « façons de s'y prendre pour ») propres à chaque personne ;
- les performances qui constituent les résultats évaluable provenant des actions mises en œuvre (indices qualité, taux de fidélisation de clients, quantité de production, chiffres d'affaires, taux de valorisation, taux d'erreurs...) »

G LE BOTERF in « L'ingénierie de la compétence », Editions d'Organisation

## DÉCLARATION COMMUNE DES MINISTRES EUROPÉENS DE L'ÉDUCATION RÉUNIS À BOLOGNE LE 19 JUIN 1999

Il s'agit d'un engagement des ministres de l'Éducation pour atteindre, dans le cadre de la création d'un espace Européen de l'enseignement supérieur et avant 2010, les objectifs suivants :

1. Adopter un système de diplômes facilement lisible et comparable
2. Adopter un système qui se fonde essentiellement sur deux cursus avant et après la licence
3. Mettre en place un système de crédits comme moyen approprié pour promouvoir la mobilité des étudiants le plus largement possible
4. Promouvoir la mobilité des étudiants et des enseignants
5. Promouvoir la coopération Européenne en matière d'évaluation de la qualité dans la perspective de l'élaboration de critères et de méthodologies comparables
6. Promouvoir la dimension européenne dans l'enseignement supérieur.

## FORMATION ACTION

La logique de formation action répond aux spécificités suivantes :

- Aider l'apprenant à conduire un processus d'analyse et de formalisation de sa pratique.
- Introduire à temps et de manière pertinente les connaissances et outils conceptuels nécessaires à l'analyse des problèmes et à la production et mise en œuvre de solutions.
- Inscrire l'apprenant dans un processus de créativité (brainstorming, tâtonnement expérimental).
- Préparer et soutenir l'expérimentation de solutions en situation de travail.
- Accompagner l'apprenant dans la construction et la formalisation de nouvelles « références théoriques » et « reconnaissances opératoires ».
- Accompagner l'apprenant à identifier les éléments permettant l'appréciation des résultats de son action.

## PROJET PERSONNEL DE FORMATION

Le projet personnel de formation est un document écrit par le stagiaire qui met en évidence ses expériences, ses acquis ainsi que



ses attentes en matière de formation. En s'articulant au projet de l'A.F.P.E. et en s'appuyant sur le programme de formation, le stagiaire détermine les objectifs annuels qu'il vise et y précise les moyens à mettre en œuvre pour les atteindre. Chaque année, ce projet personnel de formation fait l'objet d'un bilan écrit du stagiaire et d'une évaluation par le formateur référent.

## RÉFÉRENTIEL MÉTIER

Ce référentiel des activités professionnelles, avec le détail des fonctions, tâches et habiletés, décrit les activités professionnelles que sera appelé à exercer le titulaire du diplôme. Il s'appuie sur une analyse de l'activité et anticipe sur les évolutions de celle-ci.

CPC Ministère Education Nationale (doc 93/1).

## SITE QUALIFIANT

L'expression « site qualifiant », qui désigne les terrains employeurs et lieux de stage, vise à reconnaître à ceux-ci un rôle essentiel voire prépondérant dans le processus de formation.

« La notion de site qualifiant implique l'accompagnement du stagiaire (des stagiaires) par une équipe pluriprofessionnelle (ou pluridisciplinaire) sous la responsabilité d'un référent désigné par l'employeur du site d'accueil. Le stagiaire doit être accompagné par un référent mais si possible par une équipe pluriprofessionnelle (ou pluridisciplinaire), le projet de stage étant validé par l'institution employeur ». Dans le cadre de l'alternance, la visite de stage, animée par le stagiaire est une instance où les différents partenaires évaluent l'avancée du parcours de formation et proposent des axes de travail.

DGAS Bureau Professions sociales et Travail social, Octobre 2003

## TRANSFERT DE COMPÉTENCES :

«Le transfert de compétences (...) dans une acception consensuelle est l'application d'une solution connue à une situation que l'on n'a jamais rencontrée. C'est être capable de transférer un comportement acquis dans une situation problème (x) à une autre situation problème (y) de structure semblable mais avec des données différentes.»

RAYNAL.F., RIEUNIER.A., *Pédagogie : dictionnaire des concepts clés*. Editions ESF, 2001, page 77.

## VISITE DE STAGE

Elle réunit le stagiaire, le formateur de terrain, le responsable de la structure, le formateur de référence. A l'initiative du stagiaire, d'autres membres de l'équipe pluriprofessionnelle peuvent être invités. Cette rencontre est animée par le stagiaire : après une présentation succincte de l'équipe et de l'établissement, il fait état de l'avancement de son projet, de sa pratique quotidienne, des difficultés rencontrées, du travail en monitorat de stage. Il s'ensuit un temps d'échange, au cours duquel en particulier le formateur de terrain commente le rôle et la pratique du stagiaire, le travail en monitorat. A l'issue de la visite de stage, des propositions de travail sont formulées au stagiaire lui permettant d'envisager les ajustements nécessaires de la pratique.