

Ce document est extrait du guide *Accompagner la mise en œuvre de la compétence-clé « apprendre à apprendre »*, réalisé par le Greta du Velay. Vous pouvez le télécharger en intégralité sur le site <http://competencescles.eu>



Greta du Velay, dépt. Conseil – Recherche – Innovation

BP 120 - 43003 Le Puy-en-Velay Cedex

tél 04.71.09.80.20 **mél** cri@velay.greta.fr

web <http://cri.velay.greta.fr>



Vous êtes libres de reproduire, distribuer et communiquer cette création au public, et de la modifier, selon les conditions suivantes : vous devez citer le nom de l'auteur original, vous n'avez pas le droit d'utiliser cette création à des fins commerciales ; si vous modifiez, transformez ou adaptez cette création, vous n'avez le droit de distribuer la création qui en résulte que sous un contrat identique à celui-ci.

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/fr/>

Le référentiel de la compétence clé *apprendre à apprendre*

Définition¹

Apprendre à apprendre est définie comme le désir et la capacité d'organiser et de maîtriser son propre apprentissage tant de manière individuelle qu'en groupe. Elle inclut la capacité de gérer son temps de manière efficace, de résoudre des problèmes, d'acquérir, de traiter, d'évaluer et d'intégrer de nouvelles connaissances et d'appliquer celles-ci dans divers contextes de la vie privée et professionnelle ainsi que dans le cadre de l'éducation et la formation. *Apprendre à apprendre* facilite également la gestion de la carrière professionnelle.

Domaines de CONNAISSANCES	<ul style="list-style-type: none">● Connaissance et compréhension des méthodes d'apprentissages préférés.● Connaissance et compréhensions des atouts et inconvénients de ses aptitudes et qualifications.● Connaissance des conséquences de ses choix en matière de carrière.● Connaissance des offres d'éducation et de formation.
Domaines d'APTITUDES	<ul style="list-style-type: none">● Communication orale, écrite et multimédia.● Autogestion de ses apprentissages et de sa carrière.
Domaines d'ATTITUDES	<ul style="list-style-type: none">● Conception et motivation personnelle à développer ses compétences avec une vision positive de l'apprentissage.● Confiance dans sa capacité de réussite.● Sens de l'initiative.● Adaptation et flexibilité.

Compétences clés et socle commun

Pour définir ce qu'un élève doit savoir et maîtriser à la fin de la scolarité obligatoire, l'Éducation nationale a construit le socle commun² des connaissances et des compétences qui prend appui sur les recommandations du Parlement européen et du Conseil en matière de compétences clés. Cependant les sept grandes compétences définies ne recouvrent pas complètement les huit compétences clés. *Apprendre à apprendre* n'a pas été explicitement retenue même si plusieurs de ses composants sont repris dans « l'autonomie et l'esprit d'initiative » qui en comprend également de nouveaux comme la capacité de respecter des consignes ou de savoir nager. En revanche, la capacité de réflexion critique sur l'objet et la finalité de l'apprentissage disparaît.

L'Éducation nationale se fixe également « *pour objectif d'assurer un « continuum » de l'éducation et de la formation tout au long de la vie, en favorisant les passerelles et en mixant les publics* »³ Le réseau des Greta en France adapte donc ces exigences aux besoins de formation des adultes et le travail présenté dans ce guide est complètement transposable pour le développement de l'autonomie et de l'esprit d'initiative.

¹ La définition de la compétence avec les domaines de connaissance, d'aptitude et d'attitude est donnée par le cadre européen de référence (http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_fr.pdf)

² Disponible sur <http://media.education.gouv.fr/file/51/3/3513.pdf>

³ Texte adressé aux rectrices et recteurs d'académie, circulaire n° 2009-107 du 17-8-2009, B0 n°33 du 10/09/09

Découpage du référentiel en objectifs opérationnels

A partir de l'énoncé des connaissances, aptitudes et attitudes, nous proposons un découpage en objectifs opérationnels afin de rendre le référentiel utilisable dans une pratique de formation. La formulation d'un objectif opérationnel commence par un verbe d'action employé à l'infinitif et permet de répondre à la question « *par quelle action l'apprenant fait-il la preuve qu'il a atteint l'objectif ?* ». Le libellé de chaque objectif décrit une activité observable et évaluable.















En regard figurent des ressources permettant d'atteindre les objectifs. Celles signalées par le symbole ci-contre sont disponibles sur <http://competencescles.eu> : outils à télécharger, fiches de référencement, sites internet.








Les ressources les plus courantes, utilisées dans tous les centres de formation ne sont pas développées.

Le découpage en objectifs opérationnels permet au formateur de s'approprier le référentiel :

- ▶ il n'impose pas d'ordre dans les apprentissages ou la progression pédagogique ;
- ▶ il n'oblige pas à évaluer systématiquement toute activité ;
- ▶ le niveau des exigences peut être différent en fonction des individus et du contexte.

CONNAISSANCES	Objectifs opérationnels	Ressources	Indications pour l'évaluation
<p>Connaissance et compréhension des méthodes d'apprentissage préférées</p> <p>1.1</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Être capable de répondre à la question « <i>quel apprenant suis-je ?</i> » ● Découvrir et établir son potentiel de réussite. ● Connaître les principes de base de l'apprendre. ● Connaître différentes activités d'apprentissage. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Histoire de vie.  ● Test des 7 profils d'apprentissage.  ● Test NV7 pour évaluer les aptitudes intellectuelles.  ● Fiches du projet Equal « <i>apprendre à apprendre pour s'insérer et se professionnaliser</i> ».  	<ul style="list-style-type: none"> ● Établir son profil d'apprenant. ● Passation chronométrée des 10 séries d'évaluations du test NV7.
<p>Connaissance et compréhension des atouts et inconvénients de ses aptitudes et qualifications</p> <p>1.2</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Mettre à plat les éléments de son parcours (scolarité, formations, expériences professionnelles et activités extra-professionnelles). ● Mettre en valeur ses ressources en terme de savoir, savoir-faire et savoir-être. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Portefeuille de compétences.  ● http://iportfolio.fr  ● Curriculum vitae. ● CV Europass.  ● Bilan de compétences (CIBC, bilan de compétences approfondi de Pôle emploi). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Création et mise à jour de son portefeuille de compétences. ● Création et mise à jour de son CV. ● Réalisation de son bilan personnel et professionnel (points forts, points sensibles, pistes).
<p>Connaissance des conséquences de ses choix en matière de carrière</p> <p>1.3</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Être capable d'évaluer l'influence des facteurs sociaux sur ses choix. ● Être en mesure d'élaborer un plan d'action cohérent. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Documents sur l'égalité et la parité hommes/femmes.  ● Fiches et vidéos métiers de l'Onisep.  ● http://guidemploi.velay.greta.fr (pour choisir une orientation professionnelle).  ● Tableau et calendrier des démarches pour mettre en œuvre son projet de formation. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Évaluation des connaissances de la situation professionnelle des femmes. ● Expression d'un choix avec ses avantages et ses inconvénients. ● Rédaction de son plan d'action.
<p>Connaissance des offres d'éducation et de formation</p> <p>1.4</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Être en mesure de repérer les informations dans un environnement donné, en fonction de son plan d'action. ● Être en mesure d'intégrer les informations dans son plan d'action et d'effectuer les démarches nécessaires. ● Être capable d'analyser et de dépasser le caractère sexué des offres. ● Connaître le dispositif de validation des acquis de l'expérience (VAE). 	<ul style="list-style-type: none"> ● Les CARIF-OREF et leurs sites internet.  ● Utilisation de son plan d'action personnel. ● Analyse de l'offre. ● Sites et lieux d'information sur la VAE.  	<ul style="list-style-type: none"> ● Plan d'action renseigné et référencé. ● Expliquer la procédure d'engagement dans une démarche de VAE.

APTITUDES	Objectifs opérationnels	Ressources	Indications pour l'évaluation
<p>Autogestion de ses apprentissages et de sa carrière</p> <p>2.1</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Être capable de s'organiser en repérant les contraintes domestiques et culturelles et en élaborant une stratégie pour les lever. ● Prendre la mesure de son engagement. ● Être capable de mener à bien les démarches nécessaires et de gérer l'information. ● Être capable de mobiliser ses connaissances et en particulier celles acquises lors d'un apprentissage informel. ● Prendre la mesure de sa progression. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tableau de bord de la formation et mise à jour du plan d'action qui prend en compte l'environnement. ☞ ● Contrat pédagogique. ☞ ● Modules spécifiques (gestion du temps, mémorisation, prise de note, gestion du stress). ● Entretien individuel, bilan écrit. ● Supports d'évaluation en cours et en fin de parcours de formation. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Actions de planification. ● Présence, absentéisme, ponctualité, initiatives. ● Rendez-vous fixés, actions mises en œuvre. ● Réalisation et capitalisation des évaluations.
<p>Aptitude à se concentrer pendant de brefs moments et pendant des périodes prolongées</p> <p>2.2</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Être capable de se concentrer pour réaliser une tâche. ● Être capable de mener à bien une tâche ou un projet de manière discontinue. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Fiches conseils pour développer l'attention. ☞ ● Modules de gestion de temps, prise de notes, de gestion du stress, d'entraînement de la concentration. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Réalisation des exercices des différents modules et des mises en situation. ● Réalisation d'activités requérant une concentration croissante.
<p>Capacité de réflexion critique sur l'objet et la finalité de l'apprentissage</p> <p>2.3</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Être capable de faire le lien entre son parcours d'apprentissage et son projet de vie. ● Être capable de chercher des ressources complémentaires à celles données en formation. ● Être capable de faire une synthèse d'approches contradictoires sur un thème. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Entretien avec un conseiller. ● Module de recherche d'informations. ● Exercices de synthèse et d'analyse d'un ensemble de documents. ● Revue de contrat pédagogique. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Énoncer ses objectifs de formation. ● Enrichir son portefeuille de compétences. ● Utiliser un centre de ressources. ● Rédiger une synthèse.
<p>Communication orale, écrite et multimédia</p> <p>2.4</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Prendre conscience des différentes situations de communication et des conditions qui limitent l'expression des femmes. ● Connaître les règles du langage efficace. ● Être capable de s'exprimer à l'oral de manière égale dans des milieux à faible mixité. ● Être capable de s'exprimer à l'écrit et de rédiger différents types de documents. ● Être capable d'accéder à des outils multimédia et de s'en servir pour s'exprimer sur le plan personnel et professionnel. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Exercices de brainstorming (ex. création d'une carte heuristique). ☞ ● Modules sur le langage et l'expression orale. ● Exercices d'entraînement avec caméscope. ● Modules sur l'expression écrite. ● Utilisation de logiciels de présentation et de publication, en ligne et hors ligne. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Préparer et réaliser une intervention orale. ● Liste des points forts et des points à améliorer pour la communication orale, écrite et multimédia. ● Production de différents types d'écrits adaptés à ses objectifs. ● Connaître les lieux d'accès aux outils numériques. ● Réalisation de présentation ou de projets à partir de ressources numériques.

ATTITUDES	Objectifs opérationnels	Ressources	Indications pour l'évaluation
<p>Conception personnelle qui sous-tend la volonté de changer et de poursuivre le développement de ses compétences</p> <p>3.1</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Prendre la mesure de la nécessité de son apprentissage. ● Être capable d'évaluer les obstacles au changement liés à son milieu social et à sa place dans la famille. ● Déterminer les tâches à accomplir et établir les priorités ● Développer une hygiène de vie. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Résultat du bilan personnel et professionnel avec les préconisations en terme de besoins dans un environnement donné. ● Entretiens d'informations avec les personnes ressources (institutionnels, professionnels). ● Module « santé et habitudes de vie ». 	<ul style="list-style-type: none"> ● Écrire un projet réaliste et réalisable à moyen terme. ● Énumérer les obstacles. ● Réaliser un plan d'action adapté, avec prise en compte des freins et des contraintes. ● Liste de tâches ordonnées. ● Citer les changements dans son mode de vie.
<p>Motivation et confiance dans sa capacité de réussite</p> <p>3.2</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Prendre la mesure des acquisitions de son apprentissage. ● Être capable de valoriser des réalisations notamment dans un contexte familial ou associatif pour s'en servir de levier de motivation. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Évaluations formatives et sommatives proposées par le formateur. ● Accompagnement du formateur et utilisation de techniques d'animation. ● Portefeuille de compétences et Europass.  	<ul style="list-style-type: none"> ● Passation des évaluations et analyse des résultats en autonomie ou avec le formateur. ● Citer des réalisations positives hors d'un contexte formatif ou professionnel. ● Mise à jour de son CV et de son portefeuille de compétences.
<p>Vision positive de l'apprentissage en tant qu'activité enrichissante</p> <p>3.3</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Évaluer la place et le rôle de l'apprentissage pour la réalisation d'un projet ● Décider de mettre en œuvre son projet. ● Contractualiser son engagement. ● Rechercher des occasions d'apprendre et d'appliquer les acquis dans différentes situations. ● Partager ses acquis. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Étude de cas mettant en évidence le rôle de l'apprentissage pour atteindre un objectif (personnel ou professionnel). ● Exemple de contrat pédagogique ou de contrat personnel.  	<ul style="list-style-type: none"> ● Citer des éléments clés illustrant la relation entre le projet et l'apprentissage. ● Expression des points clés de son engagement. ● Existence d'un contrat.
<p>Sens de l'initiative au service de l'apprentissage</p> <p>3.4</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Être dans une démarche de résolution de problèmes. ● Faire preuve de curiosité. ● Faire preuve de créativité. ● Être capable de prendre une décision au service de l'apprentissage. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Exercices situations-problèmes. ● Grilles de conduite d'entretiens d'informations avec des personnes ressources (institutionnels, professionnels) et avec des pairs.  	<ul style="list-style-type: none"> ● Plan d'action renseigné. ● Utilisation d'internet, du téléphone et des centres de ressources. ● Liste de contacts et de prises de rendez-vous. ● Rapport des entretiens réalisés et mise en évidence des conclusions.
<p>Capacité d'adaptation et flexibilité</p> <p>3.5</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Être capable d'adapter savoir, savoir-faire et savoir-être en fonction des situations. ● Être capable d'établir de bonnes relations. ● Être capable de coopérer. ● Faire preuve de créativité dans l'utilisation des moyens d'expression et de relation aux autres. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Stage d'immersion en entreprise. ● Jeux de rôles. ● Exercices de mise en situation (ex. Jeu de l'alternance du Greta du Val d'Allier).  ● Document sur la signification et les conditions de la coopération.  	<ul style="list-style-type: none"> ● Livret de l'alternance, grilles de suivi de stage renseignées conjointement par l'apprenant, le tuteur et le formateur.  ● Grille d'évaluation comportementale.  ● Questionnaire de réflexion sur la mise en oeuvre de la capacité de coopération. 