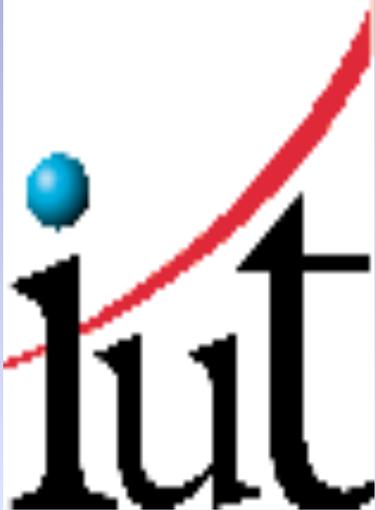


**3ème Colloque ADIUT  
Pédagogie et Professionnalisation  
Montpellier – 28, 29 et 30 Mars 2012**



**Intervention de Jean- luc MINIER**

**Coordinateur du Module  
« projets professionnels et personnels »  
dans le département carrières juridiques  
I' IUT J MOULIN LYON III**



***Thème :***  
***La pédagogie du module***

***« Projet professionnel et personnel (3 P) »***

***au service de la professionnalisation***

***des étudiants:***

***quelles singularités ?***



## Le concept de professionnalisation retenu ici:

- concerne les acteurs membres de l' équipe pédagogique du 3 P ainsi que les étudiants pour qui le dispositif a été créé
- vise « une mise en mouvement des futurs professionnels dans des contextes de travail flexibles et d' institutionnalisation de l' activité »



# Historique de la professionnalisation de l'enseignement.

- 1973 , MST, MIAGE, DES
- IUP en début des années 1990
- licences professionnelles puis  
masters professionnels
- vint le module 3P en 2006



## La nouvelle professionnalisation des savoirs repose sur une idée:

les tendances à l'abstraction, à l'organisation et à la validation correspondent à des critères d'**efficacité** et de **légitimité** découlant d'un paradigme socio-productif qui s'est imposé à la fin du modèle productif *taylorien-fordien*



### **Hypothèse du modèle retenu:**

Désormais toute formation doit comprendre un double référentiel, le premier retraçant les activités couvertes, le second les compétences nécessaires

**Définition de la compétence:** le recours à la compétence traduit un surcroît d'exigence vis-à-vis du salarié, celui d'avoir à s'organiser lui-même pour répondre aux insuffisances du travail prescrit, développer une nouvelle forme de performance centrée sur le service rendu aux clients et capable de mobiliser des ressources spécifiquement humaines de raisonnement et de décision.

**le « modèle de la compétence »** choisi s'articule donc étroitement avec celui de la qualification qu'il complète et qu'il approfondit.



## Professionnalisation fondée sur l'acquisition de nouvelles compétences contextualisées:

*selon la typologie de Marie-Christine COMBES  
(Centre d'études de l'emploi)*

- savoir-faire **organisationnels** (articulation des temps, des Hommes, des fonctions au service d'un travail).
- savoir-faire **relationnels** (savoir-être, richesse de langage, communication).
- savoir-faire **d'arrière-plan** (compétences transversales analytiques et synthétiques).

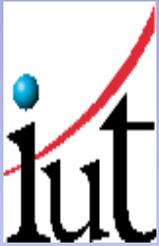


**La professionnalisation de la formation** correspond à la possibilité de construire une formation incluant **savoirs et compétences** professionnels mobilisables de façon **efficace** dans des contextes de travail **concret** .



# Qu'entend-on par professionnalisation de la formation PPP ?

- 1) Professionnaliser la démarche de l'équipe du 3 P.
- 2) Professionnalisation également des **apprentissages** de l'étudiant qui en constitue alors le résultat



# Les dimensions sociétales de la professionnalisation

+ **le champ politique et social** ( les deux stratégies de Lisbonne, la négociation des accords collectifs de branche tout d'abord, puis nationaux interprofessionnels).

+ **le champ individuel** : la construction des identités professionnelles personnelles.

+ **l'espace collectif de travail** : la compétence accède au statut de ressource .



# Les enjeux de la **professionnalisation** du 3 P:

- 1) une approche **identitaire** des métiers susceptibles de découvrir tant les **capacités des élèves** que d'**épanouir leurs talents personnels**.
- 2) une stratégie délibérément orientée vers **insertion** dans l'emploi à travers une prise de conscience du rôle intégrateur des compétences .



# I- La professionnalisation de la formation à travers l'approche identitaire des professions

*L' exécution de tâches différentes conviennent des personnes différentes. » Platon*

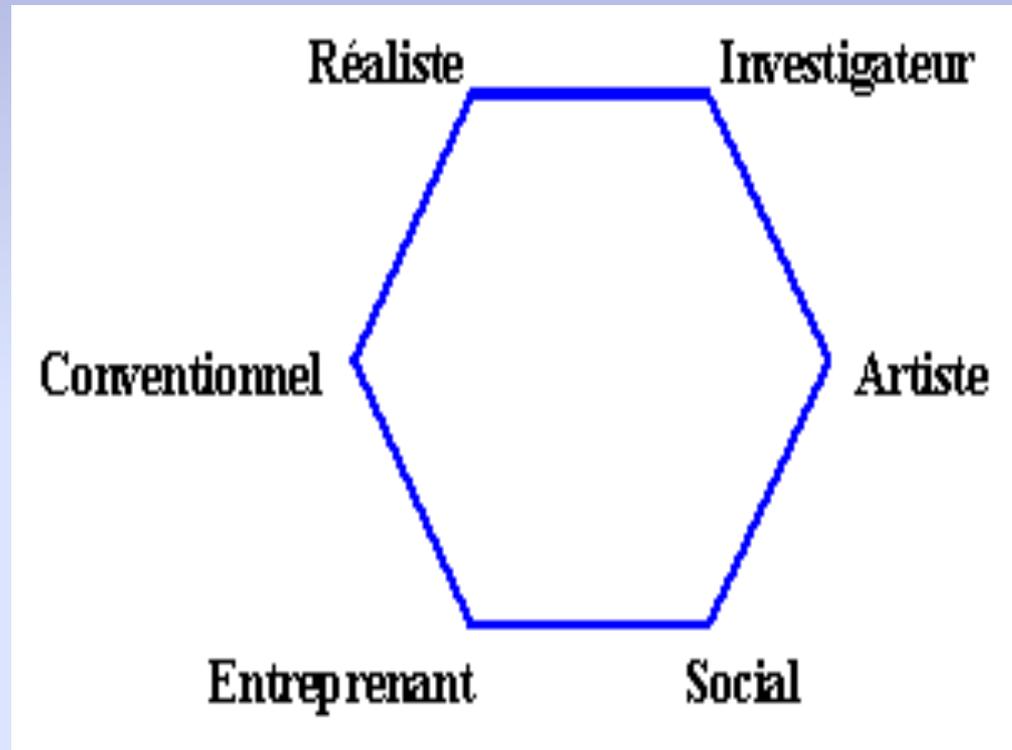
A- la logique professionnalisante dans la mise en œuvre des outils d'analyse de soi dans la méthode de John Holland dite « RIASEC »)

**1- Définition : Méthode modulaire et individuelle dressant un profil et précisant un choix de métier**

**Implication:**

**- élève régit avec des identifiants personnels son questionnaire RIASEC qu' il va ensuite discuter avec le professeur.**

## 2- La recherche d'une identité professionnelle grâce aux outils d'analyse de soi.



# Mérites de cette cartographie:

Reflet des pôles dominants, qui se substitue au risque d'une approche trop impressionniste ou trop intuitive du choix de métier. Cela inclut donc une dimension de **rigueur qui débouche alors sur la définition de champs de métiers et de trajectoires de formations.**

Permet une projection vers une identité professionnelle naissante et porteuse de sens

Relativise également le déterminisme de la relation entre capacités, compétences identifiées et la nature des métiers correspondant et privilégie la notion de **sens du travail.**

# Les savoir-faire professionnels explorés dans cette approche:

- **autonomie** ( choix du moment du test laissé )  
l'appréciation de l'étudiant , l'auto -critique des options contredites)
- **initiative** de l'approfondissement de la recherche de l'information orientée métier)
- **responsabilité** du choix de l'approfondissement appartient à l'étudiant

# B- L'approche des professions .

## **1- Met en jeu des compétences relationnelles.**

- a) La tenue des rendez-vous avec les professeurs, professionnels, conseillers, employeurs ( savoir faire relationnels)
- b) Peut déboucher sur une immersion:
  - stage d'observation;
  - stage accompagné par un professionnel;
  - stage facultatif en première année dont la durée définie dans le temps encadré dans l'entreprise et au sein de l'IUT.
  - Rapport rédigé et évalué orienté compétences acquises

Remarque: c'est l'essor d'une démarche inductive d'apprentissage comparable à celle mise en œuvre dans la VAE que l'équipe pourra viser.

## **2- La contribution du 3 P au décroisement de l'espace d'étude .**

a) Grâce à la transversalité des démarches entreprises (capillarité des réseaux sociaux, négociations et conventions), l'environnement de l'étudiant s'élargit fortement au-delà de l'horizon strictement universitaire.

b) A travers les multiples univers mis en lien services RH et production au sein des entreprises, mais aussi SCUIOP – IUT dans le cadre universitaire, une panoplie de ressources est déployée au service de l'étudiant.

# **II- La professionnalisation à travers la dimension insertion**

## **A- la construction pédagogique du projet**

### **1- les outils**

**a) Le montage dossier de candidature (CV portefeuille de compétences et la lettre de motivation )**

**Rigueur et cohérence intellectuelle, compétences rédactionnelles , syntaxiques et lexicales notamment**

**b) L'entretien d'octroi ( demande , préparation et conduite).**

**Synthèse d'une situation concrète et analyse prospective.**

**Au terme des 4 semestres, l'étudiant peut ainsi disposer de son projet définitif ( il peut le synthétiser en quelques pages qui font ressortir son itinéraire professionnel et ses trajectoires de formation envisagée).**

## **2) Le résultat, une insertion facilitée.**

a) Par le développement de la fréquence des points de contact en cours de formation (forums de l'emploi , visites, stages, alternance contractuelle en entreprise).

b) Par l'intervention des instances de co- production de l'insertion avec des partenaires. ( association d' anciens , chambree consulaires ).

## **B- L' intégration concrète des contraintes du travail .**

### **1- Approche de cas orientés sur les transitions professionnelles.**

- a) L' intégration dans le poste.**
- b) la promotion.**
- c) le changement d' emploi.**

### **2- Simulations de conflits via jeux de rôles ( prévention et résolution).**

## Conclusion provisoire quant au PPP:

- il assure une meilleure visibilité de l'insertion professionnelle des diplômés;
- il contribue à articuler de façon **efficace** formation et emplois, conférant ainsi une légitimité accrue à cet enseignement qui décloisonne totalement université et entreprise;
- il permet une autre **combinaison organisationnelle** au sein des équipes enseignantes, parmi les étudiants, mais aussi entre ces deux catégories d'acteurs.

Il justifie pleinement une place **centrale** au sein de nos formations.