

SOMMAIRE

Introduction

1- Spécificités
des deux
référentiels

2- Plan
stratégique de
formation

3 Approche(s)
pédagogique(s)

4- Un fil
conducteur :
l'accompagnement

Conclusion

Entre transition et ruptures

PRÉPARATION DE LA RENTRÉE 2011

Réussir la rénovation de la voie professionnelle dans la filière Hôtellerie Restauration

2011

SOMMAIRE

Introduction

1- Spécificités
des deux
référentiels

2- Plan
stratégique de
formation

3 Approche(s)
pédagogique(s)

4- Un fil
conducteur :
l'accompagnement

Conclusion

Propos liminaire

Le diaporama présente un ensemble de démarches, de pistes et d'outils proposé à titre indicatif, de nature à engager la réflexion

SOMMAIRE

Introduction

1- Spécificités des deux référentiels

2- Plan
stratégique de
formation

3- Approche(s)
pédagogique(s)

4- Un fil
conducteur :
l'accompagnement

Conclusion

Deux nouveaux baccalauréats professionnels

Baccalauréat professionnel cuisine

un parcours de formation aux métiers de la cuisine exercés dans tous les domaines de la restauration (collective, de chaîne, brasserie, traditionnelle, gastronomique...).

Baccalauréat professionnel commercialisation et services en restauration

un parcours de formation aux métiers de la commercialisation et des services à la clientèle dans les mêmes domaines de la restauration

Un objectif commun : la satisfaction de la clientèle

SOMMAIRE

Introduction

1- Spécificités
des deux
référentiels

2- Plan
stratégique de
formation

3- Approche(s)
pédagogique(s)

4- Un fil
conducteur :
l'accompagnement

Conclusion

Les spécificités des deux référentiels

Un format de **rédaction unique**

Un objectif de **professionnalisation**

Des contenus prenant en compte un contexte en **évolution permanente**

Une certification **influençant les pratiques pédagogiques**

Une pratique des langues vivantes au cœur des activités professionnelles

Au cours du cursus, une **certification de compétences intermédiaires**

Exemple



COMPÉTENCES DU POLE D'ACTIVITES PROFESSIONNELLES N°4 : GESTION D'EXPLOITATION EN RESTAURATION

C4-4. ANALYSER les ventes

COMPÉTENCES OPÉRATIONNELLES	CONDITIONS DE RÉALISATION <i>et de mise en situation professionnelle en fonction des concepts de restauration</i>	CRITERES ET INDICATEURS DE PERFORMANCE
C4-4.4 Gérer les invendus	Statistiques de ventes Statistiques de fréquentation Prévisions de ventes Ratio des invendus Technologies de l'information et de la communication	Optimisation de la connaissance de la clientèle et de ses habitudes de consommation Optimisation des prévisions de fréquentation Atteinte des ratios objectifs Optimisation des denrées non vendues
SAVOIRS ASSOCIÉS	<i>Limites de connaissances</i>	
L'analyse d'indicateurs relatifs aux invendus (<i>Gestion appliquée</i>)	Le calcul régulier du ratio des invendus L'analyse de ce ratio et l'identification d'actions à mener pour limiter le risque	
La gestion des invendus (<i>Technologie</i>)	Le recensement des « bonnes pratiques » dans l'utilisation des denrées non vendues	
La gestion des invendus (<i>Sciences appliquées</i>)	L'identification de la réglementation relative aux invendus	

SOMMAIRE

Introduction

1- Spécificités
des deux
référentiels

2- Plan
stratégique de
formation

3- Approche(s)
pédagogique(s)

4- Un fil
conducteur :
l'accompagnement

Conclusion

Un changement du cadre de référence qui induit une évolution des pratiques pédagogiques accompagnée par le corps d'inspection.

D'une logique de formation centrée sur les savoirs ... à une logique de formation centrée sur les compétences

dans la continuité de l'Ecole du « socle commun »
cf rapport du Haut Conseil de l'Education - octobre 2010

pour le renforcement de la
professionnalisation des apprenants

Une RÉFORME au cœur d'autres réformes : de l'opportunité de penser « livret de compétences » ...

LOI relative à l'orientation et à la formation tout au long de la vie
n°2009 -1437 du 24 novembre 2009



FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

FORMATION INITIALE

statut scolaire / apprentissage

Du collègeà la voie technologique
ou professionnelle

**SOCLE
COMMUN** de
connaissances
et de
compétences

PARCOURS de
professionnalisation

BTn - BTS - ...

BAC PRO

CAP

INSERTION PROFESSIONNELLE

FORMATION CONTINUE

tout au long de la vie

Dans la continuité du Socle ...

*aptitude à actualiser ses connaissances
et ses compétences (art. 2)*

*droit à l'information et à l'orientation
professionnelle (article 3)*

PROGRESSION d'au moins un niveau
de qualification professionnelle au
cours de vie professionnelle

SOMMAIRE

Introduction

1- Spécificités
des deux
référentiels

2- Plan
stratégique de
formation

3- Approche(s)
pédagogique(s)

4- Un fil
conducteur :
l'accompagnement

Conclusion

UNE LOGIQUE D'ACCOMPAGNEMENT DE L'APPRENANT

Des objectifs communs pour une même finalité :
aucune sortie sans qualification professionnelle

Valoriser toutes les compétences

Le **rendre acteur**

Être le **vecteur d'une complémentarité nouvelle**

Servir de **base d'orientation** et de base de
« passerelles »

Donner du sens aux apprentissages

UNE STRATÉGIE GLOBALE DE FORMATION PARTAGÉE

un travail d'équipe

[illegible]

Example

La répartition des compétences selon des périodes variables

	SEPTEMBRE					OCTOBRE					NOVEMBRE					DECEMBRE					JANVIER				FEVRIER				MARS					AVRIL				MAI			
ANNEE	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
2nde prof.		1																																							

SOMMAIRE

Introduction

1- Spécificités
des deux
référentiels

2- Plan
stratégique de
formation

3- Approche(s)
pédagogique(s)

4- Un fil
conducteur :
l'accompagnement

Conclusion

UNE ENTRÉE PAR LES COMPÉTENCES

PROGRESSION PAR COMPÉTENCES BACCALAUREAT PROFESSIONNEL COMMERCIALISATION ET SERVICES EN RESTAURATION

PROPOSITION CURSUS 3 ANS			E D E L E C T U R E V E R T I C A L E	2nde professionnelle		1ère professionnelle		Tle professionnelle		
COMPÉTENCE	COMPÉTENCE OPÉRATIONNELLE	Etablissement		Entreprise	Etablis- sement	PFMP	Etablis- sement	PFMP	Etablis- sement	PFMP
2-2 Gérer le service	C2-2.2 Organiser et répartir les activités et les tâches avant, pendant et après le service	1					1			
2-2 Gérer le service	C2-2.3 Optimiser le service								1	
2-3 Servir des mets et des boissons	C2-3.1 Servir des mets	1		1	1	1	1	1	1	1
2-3 Servir des mets et des boissons	C2-3.3 Servir des boissons	1		1	1	1	1	1	1	1
3-1 Animer une équipe	C3-1.1 Adopter et faire adopter une attitude et un comportement professionnels									
3-1 Animer une équipe	C3-1.2 Appliquer et faire appliquer les plannings de service	1		1			1	1		
3-1 Animer une équipe	C3-1.3 S'inscrire (ou inscrire le personnel sous sa responsabilité) dans un dispositif de formation	1							1	

UNE LOGIQUE DE LECTURE HORIZONTALE

E DE LECTURE VERTICALE

UNE LOGIQUE DE LECTURE HORIZONTALE

UNE LOGIQUE

LECTURE HORIZONTALE pour des situations professionnelles variées couvrant un ensemble de compétences professionnelles et des degrés de performance progressifs

LECTURE VERTICALE pour des situations professionnelles identiques couvrant un ensemble de compétences professionnelles et des degrés de performance à un instant t

SOMMAIRE

Introduction

EXEMPLE de document partagé pour une période donnée

1- Spécificités
des deux
référentiels

ANNÉE		☐ 2nde	☐ 1ère	☐ Tle		
PÉRIODE		☐ P1	☐ P2	☐ P3	☐ P4	☐ P5
PÔLE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE		☐ POLE 1	☐ POLE 2	☐ POLE 3	☐ POLE 4	☐ POLE 5
COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES	CONDITIONS	CRITÈRES ET INDICATEURS DE PERFORMANCE				
SAVOIRS ASSOCIÉS		CONTENU ET NOTIONS				
PÔLE D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE		☐ POLE 1	☐ POLE 2	☐ POLE 3	☐ POLE 4	☐ POLE 5
COMPÉTENCES PROFESSIONNELLES	CONDITIONS	CRITÈRES ET INDICATEURS DE PERFORMANCE				

2- Plan
stratégique de
formation

3- Approche(s)
pédagogique(s)

4- Un fil
conducteur :
l'accompagnement

Conclusion

*Des **situations professionnelles** à initier
pour mettre en œuvre les compétences visées*

SOMMAIRE

Introduction

1- Spécificités
des deux
référentiels

**2- Plan
stratégique de
formation**

3- Approche(s)
pédagogique(s)

4- Un fil
conducteur :
l'accompagnement

Conclusion

EXEMPLE de document partagé pour une période donnée

BACCALAURÉAT PROFESSIONNEL CUISINE					
MODULE N°1	"Bonnes pratiques en production"				
ANNÉE	☒ Seconde	☐ Première		☐ Terminale	
PÉRIODE	☒ P1	☐ P2	☐ P3	☐ P4	☐ P5
PÔLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES					
☒ POLE 1	C1-1.3 Mettre en place le(s) poste(s) de travail pour la production				
	C1-1.4 Entretien des locaux et des matériels				
	C1-2.1 Réaliser les préparations préliminaires				
	C1-2.2 Apprêter les matières premières				
	C1-2.3 Tailler - découper				
	C1-2.9 Réaliser les préparations de base				
	C1-2.10 Réaliser les pâtes de base				
	C1-2.11 Mettre en œuvre les cuissons				
	C1-3.4 Produire des mets à base de viandes, volailles, gibiers, abats, œufs				
	C1-3.5 Réaliser les garnitures d'accompagnement				
	C1-3.6 Réaliser les desserts				
☐ POLE 2	C1-4.1 Dresser et mettre en valeur les préparations				
☒ POLE 3	C3-1.1 Adopter et faire adopter une attitude et un comportement professionnels				
☒ POLE 4	C4-3.5 Exploiter des outils de gestion				
☒ POLE 5	C5-1.3 Intégrer les dimensions liées à l'environnement et au développement durable dans sa pratique professionnelle				
	C5-2.2 Contrôler la qualité organoleptique des matières premières et des productions				

SOMMAIRE

Introduction

1- Spécificités
des deux
référentiels

2- Plan
stratégique de
formation

**3- Approche(s)
pédagogique(s)**

4- Un fil
conducteur :
l'accompagnement

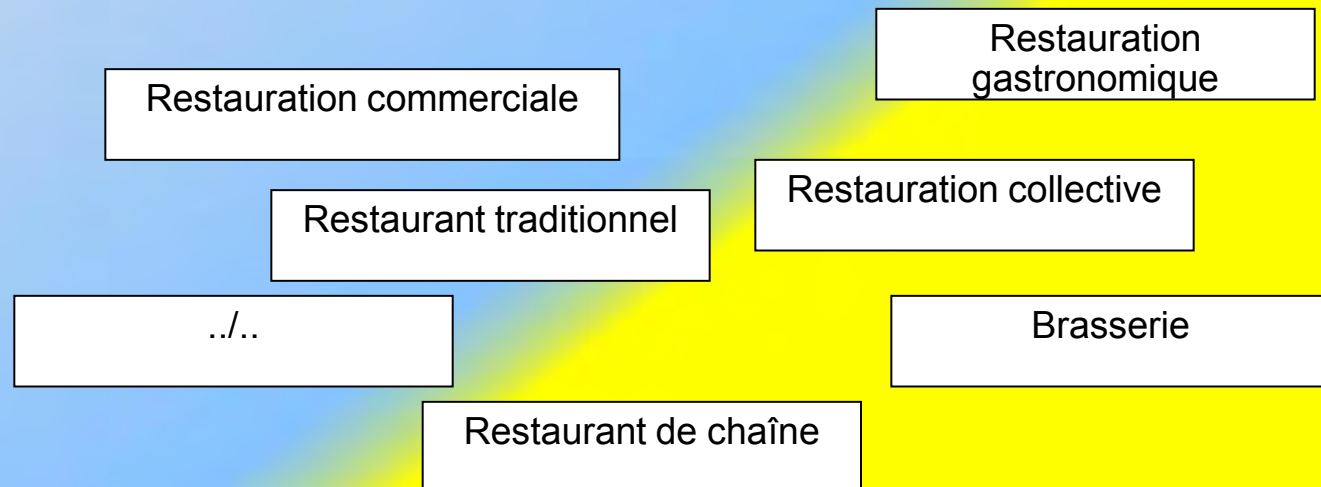
Conclusion

UNE LOGIQUE dans l'approche par compétences

Une compétence ne s'acquiert jamais définitivement, elle se développe sans cesse ...

... en les mettant en œuvre dans des situations professionnelles variées et de complexité progressive ...

... dans l'ensemble des concepts de restauration.



SOMMAIRE

Introduction

1- Spécificités
des deux
référentiels

2- Plan
stratégique de
formation

**3- Approche(s)
pédagogique(s)**

4- Un fil
conducteur :
l'accompagnement

Conclusion

UNE LOGIQUE D'APPRENTISSAGE empruntée au modèle de didactique professionnelle

Une vision nouvelle de l'alternance études / travail
(la dimension didactique, d'André Geay)

- des savoirs en action,
- des situations professionnelles comme objet de formation interdisciplinaire
- des temps de médiation pédagogique entre entreprise et établissement de formation
- une posture réflexive dans les apprentissages

SOMMAIRE

Introduction

1- Spécificités
des deux
référentiels

2- Plan
stratégique de
formation

**2- Approche(s)
pédagogique(s)**

3- Un fil
conducteur :
l'accompagnement

Conclusion

DES SAVOIRS « EN ACTION »

- Acquisition de la compétence au cours de l'action et à son issue

- Traitement des savoirs exclusivement dans le cadre de situations de travail

! Conditions de réalisation et critères et indicateurs de performance

COMPÉTENCES DU PÔLE D'ACTIVITÉS PROFESSIONNELLES N°5 : DEMARCHE QUALITE EN RESTAURATION		
C5-1. APPLIQUER la démarche qualité		
COMPÉTENCES OPÉRATIONNELLES	CONDITIONS DE RÉALISATION et de mise en situation professionnelle en fonction des concepts de restauration	CRITERES ET INDICATEURS DE PERFORMANCE

- Exploitation systématique des situations de travail vécues ou simulées (analyse réflexive)

SOMMAIRE

Introduction

1- Spécificités
des deux
référentiels

2- Plan
stratégique de
formation

3- Approche(s)
pédagogique(s)

4- Un fil
conducteur :
l'accompagnement

Conclusion

LA RÉFLEXIVITÉ

Clef de la nouvelle professionnalisation ...

« Le moyen le plus efficace dans le développement des compétences n'est pas la reproduction de l'exercice, mais bien plutôt l'analyse de l'action »

Pierre Pastré

L'analyse réflexive, outil au service de la professionnalisation

Distanciation

Echange et analyse de pratique

Verbalisation de l'expérience

Auto-évaluation

« Cette capacité de formalisation pour rendre les savoir faire transmissibles fait partie de la compétence, car le professionnel compétent sait aussi dire comment il a fait, donc expliciter au moins en partie ses schèmes d'action et de pensées pour les transférer et les faire évoluer ».

SOMMAIRE

Introduction

1- Spécificités
des deux
référentiels

2- Plan
stratégique de
formation

**3- Approche(s)
pédagogique(s)**

4- Un fil
conducteur :
l'accompagnement

Conclusion

UNE LOGIQUE D'APPRENTISSAGE

Des temps de médiation pédagogique pour développer la
découverte, l'expérimentation, l'analyse en dehors de toute logique
de production

ATELIER DECOUVERTE - EXPERIMENTATION - ANALYSE

Des temps de pratique professionnelle, vécue ou construite

TRAVAUX PRATIQUES (initiation, application)

Des temps de synthèse

TECHNOLOGIE

SOMMAIRE

Introduction

1- Spécificités
des deux
référentiels

2- Plan
stratégique de
formation

3- Approche(s)
pédagogique(s)

**4- Un fil
conducteur :
l'accompagnement**

Conclusion

LA NÉCESSITÉ DE METTRE EN PLACE un outil de suivi par compétence,

dans une logique de continuité des apprentissages (du collège .. à
la voie professionnelle ... à l'entreprise)



**LIVRET
PERSONNEL DE
COMPÉTENCES**
outil de
certification des
compétences du
socle au collège,
au lycée (DP6,
classes de 2^{nde}
temps de
stabilisation du
socle)



**LIVRET DE
COMPÉTENCES**
outil de
valorisation
essentielle des
compétences
scolaires et
extrascolaires



**LIVRET DE
COMPÉTENCES
EXPERIMENTAL**
en
expérimentation
depuis 2010 (outil
webclasseur)



**LIVRET DE
COMPÉTENCES**
inscrit comme
un axe prioritaire
des travaux des
groupes de la
mission
Alternance
(Régis Marcon)



**LIVRET DE
COMPÉTENCES**
outil de
l'alternance
dans les deux
référentiels de
baccalauréat
professionnel



**PASSEPORT
ORIENTATION
et FORMATION**
outil de
valorisation des
compétences
professionnelles
acquises par le
salarié tout au
long de la vie

SOMMAIRE

Introduction

1- Spécificités
des deux
référentiels

2- Plan
stratégique de
formation

3- Approche(s)
pédagogique(s)

**4- Un fil
conducteur :
l'accompagnement**

Conclusion

Un fil conducteur : l'accompagnement

Une **logique systématique de suivi et de validation des acquis** :

Entrée en formation ...

- séminaire d'accueil et de consolidation du projet personnel et professionnel
 - entretiens individualisés
 - activités décloisonnées
 - désignation de référents

Tout au long de la formation

- bilans intermédiaires successifs
- un document partagé de type « feuille de route » personnalisée (contrats de formation),
- en articulation avec le dispositif de l'accompagnement personnalisé

SOMMAIRE

Introduction

1- Spécificités
des deux
référentiels

2- Plan
stratégique de
formation

3- Approche(s)
pédagogique(s)

**4- Un fil
conducteur :
l'accompagnement**

Conclusion

Un fil conducteur : l'accompagnement

Une **logique systématique de suivi et de validation des acquis**

- l'apprenant au cœur du dispositif (**auto-évaluation**)

- une mention des acquis et des axes de progrès

- une démarche progressive vers l'autonomie (logique de validation des acquis « en cours de formation » vers une logique de VAE)

En référence au dossier professionnel de l'E2

Donc, interroger les outils existants : livret de l'apprenti, livret de suivi en PFMP...

SOMMAIRE

Introduction

1- Spécificités des deux référentiels

2- Plan stratégique de formation

3- Approche(s) pédagogique(s)

4- Un fil conducteur : l'accompagnement

Conclusion

En conclusion

Dans les métiers de la cuisine :

- une **formation centrée sur la compétence professionnelle**, un recentrage des savoirs directement associés à la compétence
- un **objectif de maîtrise des techniques de base** à l'issue de la formation (cf. documents d'appui sur le CRN HR)
- Une **approche globale de la formation**
- des documents supports essentiels, construit au cours du parcours de formation (répertoire technique personnel)
- Une **diversification nécessaire des contextes professionnels d'enseignement**
- Une **pratique des langues vivantes au cœur de l'activité professionnelle** (pôle 2 « Communication et commercialisation »)

SOMMAIRE

Introduction

1- Spécificités
des deux
référentiels

2- Plan
stratégique de
formation

3- Approche(s)
pédagogique(s)

4- Un fil
conducteur :
l'accompagnement

Conclusion

Dans les métiers du restaurant :

- Une **formation centrée sur la compétence professionnelle**, un recentrage des savoirs directement associés à la compétence
- Une nouvelle orientation à donner aux enseignements, donnant la primauté à **l'accueil, la prise en charge de la clientèle et à la valorisation des produits**
- Une **approche globale** de la formation
- Une **pratique des langues vivantes au cœur de l'activité professionnelle** (pôle 1 « Communication, démarche commerciale et relation clientèle », pôle 2 « Organisation et services en restauration »)
- Une **diversification nécessaire des contextes professionnels d'enseignement**