



## Former et développer l'intelligence professionnelle

### Appel à communications

L'un des principes fondamentaux de la didactique professionnelle est la place accordée à l'intelligence au travail à travers la conceptualisation dans l'action. En effet, comme l'ont montré les recherches inaugurales de Pierre Pastré (1992), l'action peut être conduite selon différents régimes, procéduraux, analytiques ou conceptuels. Lorsque l'action est construite au niveau conceptuel, le professionnel exerce et exprime son intelligence au travail : il identifie et interprète les situations avec lesquelles il doit agir, il réalise des diagnostics, il choisit les modalités d'action efficaces, il ajuste ou invente des modalités d'action nouvelles. Pour développer cette idée, Alain Savoyant (2008) distingue la part d'orientation et de contrôle de l'action de sa part d'exécution. Dans cette perspective, la visée de la formation et de l'enseignement professionnel est développementale et pas seulement adaptative. Pour la didactique professionnelle, c'est là le cœur de la notion de métier : *il n'y a pas de métier sans intelligence et pas d'intelligence sans la construction et le développement de la part conceptuelle de l'action.*

La didactique professionnelle, comme le souligne l'appellation de son association internationale *Recherches et Pratiques en Didactique Professionnelle* (RPDP) a deux finalités : 1. La recherche en didactique professionnelle se propose de comprendre la nature et les évolutions du travail ainsi que leurs conséquences sur les professionnels en termes de connaissances et de compétences. Considérer le travail humain revient alors à s'intéresser à la construction et au développement des compétences de métier par des professionnels ou, pour le dire autrement, à la transformation d'une personne en personne compétente. La didactique professionnelle étudie, pour cela, les conditions et les processus d'apprentissage dans le travail, par le travail et par la formation. 2. Sa deuxième finalité est d'ordre instrumental. La didactique professionnelle conçoit, développe et expérimente des outils conceptuels, méthodologiques et pratiques pour les mettre à disposition des praticiens de la formation professionnelle, initiale ou continue. La didactique professionnelle s'intéresse, pour cela, aux différentes tâches et situations de travail qui préoccupent les professionnels et les formateurs. Une posture de didactique professionnelle a pour objectif d'analyser et de comprendre les métiers et le travail mis à l'épreuve du temps et des transformations (instrumentales, normatives, sociales etc.), d'identifier les enjeux, les difficultés et les potentialités en termes de contenus de formation, de dispositifs et d'actions de formation pertinents. En effet, il s'agit

de concevoir des outils et des conditions qui favorisent l'apprentissage, permettent d'évaluer et de reconnaître les acquis et/ou ce qui fait difficulté dans les acquisitions, pour former les formateurs et les enseignants de la formation professionnelle.

Après Dijon, Nantes, Caen et Lille, le V<sup>ème</sup> colloque international de la RPDP se tiendra au Québec en octobre 2019. Au Québec, certains chercheurs ont contribué à développer la didactique professionnelle (Boudreault, 2002 ; Lenoir, 2008), voire l'ont adaptée au contexte local sous le nom de didactique des métiers (Holgado et Mayen, 2017).

Pour ce cinquième colloque, nous choisissons de mettre l'intelligence à l'honneur et, si l'on peut dire, au travail. En effet, selon Michel Foucault, on parle beaucoup d'un sujet dans une société quand il lui pose problème, même à son insu. Or, l'intelligence est aujourd'hui un sujet récurrent et, en tous domaines, on lui prête beaucoup de vertus et d'espoirs. Si l'intelligence artificielle domine le débat, on parle beaucoup moins de l'autre intelligence, celle des femmes et des hommes. Actuellement, celle-ci ne semble ni se développer ni s'imposer comme une nécessité. Nous pouvons même constater que certaines conceptions réductrices demeurent ou retrouvent vigueur, en particulier la conception selon laquelle de nombreux métiers relèveraient du travail manuel, par opposition à ce que serait le travail intellectuel (Crawford, 2012). Le travail se réduirait alors à l'application de techniques ou de procédures, il requerrait des habiletés gestuelles séparées de la pensée. En opposition, l'intelligence se développerait avec la fréquentation des savoirs savants et non par l'apprentissage et la pratique des métiers. Pourtant, depuis longtemps, de nombreuses recherches en psychologie ergonomique, en didactique professionnelle et en sociologie du travail, montrent que le travail et l'apprentissage d'un métier supposent une intelligence et sont sources de développement. De plus, le nombre d'emplois peu ou pas qualifiés s'est accru ces dernières années tout comme le nombre d'emplois très qualifiés. Parallèlement, les bouleversements des processus de production et des méthodes de travail impliquent une hausse des exigences envers la main-d'œuvre (Champy-Remoussenard, 2008 ; Organisation Internationale du travail, 2010). L'accroissement de la complexité des situations de travail requiert notamment d'être performant de façon autonome dans des environnements de travail en mutation constante (Ministère de l'Éducation, 2002 ; Ouellet, Ledoux et Fournier, 2015 ; Trottier, 2005). Mais, la nécessité de travailler et d'exercer un métier n'est que rarement considérée comme un moyen fondamental de développer l'intelligence et pas seulement a professionnalité des membres d'une société. Dans son chapitre intitulé « Les aspects professionnels de l'éducation », le philosophe John Dewey (2011) expose de façon étonnante le rôle de l'apprentissage et de l'exercice d'un métier dans le développement des personnes. Apprendre et exercer un métier n'est pas seulement l'occasion d'apprendre et de maîtriser des tâches et l'action relatives à ces tâches, c'est aussi l'occasion de construire et de développer l'intelligence dans tous ses aspects. Imaginons alors qu'il ne soit plus nécessaire d'apprendre pour travailler, qu'il ne soit plus nécessaire de travailler, quels en seraient les effets sur l'intelligence humaine ?

Les différentes tendances des mutations du travail conduisent à poser une série de questions : que devient l'intelligence des travailleurs si la part intelligente de la production est prise en charge par les machines ? L'intelligence, comme toute forme d'activité, ne s'use que si l'on

ne s'en sert pas. Que devient-elle si de nombreux postes et fonctions, voire certains métiers viennent à disparaître ?

Des transformations de l'intelligence s'opèrent d'ores et déjà dans la société actuelle. Prenons un exemple : des études récentes mettent en évidence chez les jeunes le déficit de capacités à s'orienter dans l'espace tant l'utilisation des instruments de calcul des parcours (tel le GPS) est devenue hégémonique. Plus encore, ce qui est stimulé et développé par l'obligation de s'orienter et d'apprendre à s'orienter s'étend bien au-delà des capacités d'orientation. Le cerveau et plus globalement notre organisme vivant étant un tout unitaire, cela affecte, d'une manière ou d'une autre, l'ensemble des capacités cognitives et motrices, tel que le montre Laurent Alexandre dans son ouvrage récent *La guerre des intelligences* (2017).

Dans ce colloque, nous souhaitons accueillir des contributions qui éclairent et interrogent la question de l'intelligence au travail à partir des questions et préoccupations suivantes :

- Qu'est-ce que l'intelligence professionnelle ? Comment se manifeste-t-elle ?
- Comment l'intelligence professionnelle se construit-elle et se développe-t-elle au travail et en formation : à quelles conditions ? par quelles modalités ? Quels sont les obstacles, empêchements ou difficultés limitant son développement ?
- Comment l'intelligence professionnelle se retrouve-t-elle affectée par des évolutions du travail dans la voie de ses transformations ou réélaborations, dans la nécessité d'accroissement ou, au contraire, face à un risque de réduction des exigences d'action et de pensée professionnelles ?
- Quelles interactions peut-on observer entre intelligence artificielle et travail humain ? Entre intelligence artificielle et formation ? Comment l'intelligence au travail se répartit-elle entre ce qu'on appelle l'intelligence artificielle et l'intelligence des humains ?
- Comment penser l'intelligence professionnelle, dans sa formation et sa reconnaissance, en relation avec le corps, les émotions, les intentions et les engagements, les appartenances de groupes, les valeurs des travailleurs ?

Trois thématiques principales seront examinées :

### **1. Le développement de l'intelligence au travail et en formation professionnelle**

Qu'appelle-t-on intelligence au travail ? Quelles formes prend-elle ? Dans quelles situations professionnelles est-elle mobilisée et pour répondre à quels défis, à quels problèmes ou besoins ? L'intelligence des travailleurs joue certes un rôle pour le travail, dans la réalisation des tâches, la résolution de problèmes et la maîtrise des situations. Mais qu'en est-il pour les individus eux-mêmes : permet-elle de répondre à des défis personnels, de tenir le métier, de mettre à jour et d'améliorer ses compétences de métier ou encore de faire face à la hausse des exigences de l'emploi ?

Si l'intelligence peut se développer au travail et en formation, quelles sont les conditions qui favorisent, encouragent, soutiennent son développement et, à l'opposé, quelles sont celles qui

inhibent ou limitent celui-ci ? Peut-on distinguer une intelligence professionnelle qui se développerait davantage au travail d'une autre qui se développerait davantage en formation ? Comment articuler un parcours de formation et de travail pour former et développer l'intelligence professionnelle ?

Se pose également la question du lien entre intelligence et collaboration au travail. Peut-on parler d'intelligence collective ? Comment se développerait-elle ? En réponse à quelles problématiques ? Comment la formation peut-elle contribuer à son développement ?

## **2. L'intelligence professionnelle et les adaptations**

Le travail soumet chaque personne à l'obligation de procéder à des adaptations : ajustement de l'action à la diversité et à la variabilité des situations et des tâches, adaptation des conditions du travail pour le rendre faisable et pouvoir atteindre les buts visés, anticipation des changements. Comment l'intelligence se manifeste-t-elle pour répondre à ces défis quotidiens du travail ?

Ruses, trucs, bricolage, gestes et ficelles de métier, règles de l'art composent une gamme de possibilités permettant de faire face aux exigences des situations. Peut-on reconnaître, à travers celles-ci, des indicateurs de l'intelligence professionnelle ? Comment alors les prendre en compte pour la formation ? Comment former et développer une intelligence qui permet de faire face à ce qui ne peut complètement être prévu ?

Également, que devient l'intelligence lorsqu'elle n'est pas attendue, voire empêchée au travail ? Que devient-elle lorsque le travail ne la sollicite pas assez ou ne la laisse pas s'exprimer ?

Lorsque les évolutions du travail sollicitent des adaptations profondes, comment l'intelligence se transforme-t-elle ? Comment participe-t-elle à ces transformations ? Parallèlement, comment la formation d'une part et les conditions du travail d'autre part contribuent-elles à la fois au développement et à une nouvelle configuration de l'intelligence professionnelle ? Comment et à quelles conditions peut-on s'appuyer sur cette intelligence professionnelle pour anticiper, décider, orienter les mutations du travail et des organisations ?

## **3. La dimension affective de l'intelligence professionnelle**

Les affects et les émotions sont omniprésents non seulement dans toutes les activités de la vie courante mais également au travail. En quoi les émotions et les affects contribuent-ils à l'intelligence au travail et à son développement ? À l'opposé, en quoi les affects et les émotions interviennent-ils en inhibant, en contrariant ou en limitant l'intelligence et son développement ?

Comment les émotions et les affects favorables interviennent-ils dans le développement professionnel en stimulant, en soutenant ou encore en orientant l'action et les apprentissages ? Peut-on apprendre à agir avec les dimensions émotionnelles et affectives ?

Comment, dans le vocabulaire de la didactique professionnelle, les émotions et les affects organisent-ils l'activité ? Existe-t-il des invariants affectifs et émotionnels ?

## **Soumettre une proposition de communication**

*Deux types de propositions sont attendues :*

1. Proposition de communication individuelle (25 minutes)
  - 1.1. Communication de recherche
    - Communication de recherche empirique
    - Communication de synthèse de travaux
    - Communication théorique
  - 1.2. Communication professionnelle
    - Témoignage de pratique
    - Témoignage d'expérimentation
  
2. Proposition d'un symposium d'une demi-journée (2 blocs consécutifs de 2 heures)
  - 2.1 L'organisateur du symposium fait sa proposition au comité scientifique
  - 2.2 L'organisateur est par la suite responsable de l'organisation du symposium dans son ensemble (contenu, présentations et déroulement) ainsi que d'acheminer les textes complets des présentations.

*Modalités de proposition :*

Déposer votre **proposition** sur le site du colloque <https://www.fourwav.es/rpdp2019> à la rubrique [Soumission](#) avant le **30 mars 2019**.

Faire parvenir un résumé (4000 caractères maximum) accompagné, si nécessaire, de 5 à 10 références bibliographiques maximum, en précisant le type de communication (recherche, empirique, synthèse de travaux, théorique, ou professionnelle, témoignage de pratique ou expérimentation) ainsi que le thème dans lequel elle s'inscrit.

Les **décisions** du comité scientifique seront connues au plus tard le **27 avril 2019**.

Le **texte complet** de la communication devra être reçu au plus tard le **31 août 2019 pour être inclus dans les actes** qui seront disponibles au moment du colloque.

## **Comité d'organisation**

Marie Alexandre (UQAR), Henri Boudreault (UQAM), Sandra Coulombe (UQAC), Yves de Champlain (UQAM), Claudia Gagnon (U. de Sherbrooke), Philippe Inowlocki (RPDP), Patrick Mayen (AgroSup Dijon, président RPDP), Maryvonne Merri (UQAM), Lucie Petit (U. de Lille) et Otilia Holgado (U. de Sherbrooke, responsable de l'organisation du colloque).

## Bibliographie

- Alexandre, L. (2017). *La guerre des intelligences : comment l'Intelligence artificielle va révolutionner l'éducation*. Paris : J. C. Lattés.
- Boudreault, H. (2002). *Conception dynamique d'un modèle de formation en didactique pour les enseignants du secteur professionnel* (Thèse de doctorat), Université de Montréal.
- Champy-Remoussenard, P. (2008). Incontournable professionnalisation. *Savoirs*, 2(17),51-61.
- Crawford, M.B. (2012). *Eloge du carburateur, essai sur le sens et la valeur du travail*. Paris : La découverte.
- Dewey, J. 2011. *Démocratie et éducation*. Paris : Armand Colin.
- Holgado, O. et Mayen, P. (2017). Former les formateurs de l'enseignement professionnel à l'analyse du travail en didactique professionnelle. *Travail et Apprentissages*, 17, 17-35.
- Lenoir, Y. & Pastré, P. (2008). *Didactique professionnelle et didactiques disciplinaires en débat*. Toulouse : Octares.
- Organisation Internationale du travail. (2010). *Les enseignants et les formateurs du futur : L'enseignement et la formation techniques et professionnels dans un monde en mutation. Rapport soumis aux fins de discussion lors du forum de dialogue mondial sur l'enseignement et la formation professionnelle*. Repéré à [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms\\_160824.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_160824.pdf)
- Ouellet, S., Ledoux, E. et Fournier, P-S. (2015). *Formation en milieu de travail : impact du contexte sur l'activité des formateurs dans le secteur Minier*. (Rapport de recherche). Repéré sur le site de la Commission des partenaires du marché du travail : [https://www.cpmt.gouv.qc.ca/publications/pdf/PSRA\\_Ouellet-Sylvie-Formation-synthese.pdf](https://www.cpmt.gouv.qc.ca/publications/pdf/PSRA_Ouellet-Sylvie-Formation-synthese.pdf)
- Pastré, P. (1992). Requalification des ouvriers spécialisés et didactique professionnelle. *Education Permanente*, 111, 33-54.
- Savoyant, A. (2008). Eléments d'un cadre d'analyse de l'activité : quelques conceptions essentielles de la psychologie soviétique. *Travail et Apprentissages*, 5, 93-107.
- Trottier, C. (2005). L'analyse des relations entre le système éducatif et le monde du travail en sociologie de l'éducation : vers une recomposition du champ d'études ? *Éducation et sociétés*, 2(16), 77-97.