



ACADÉMIE
DE VERSAILLES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

WEBINAIRE ProFAN Transfert

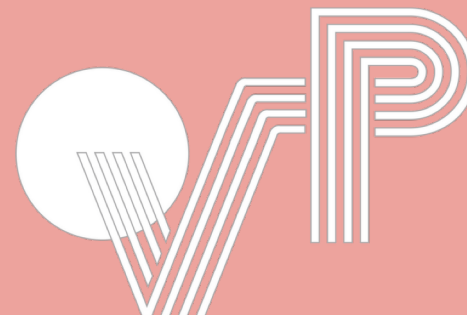
Modératrice : Aïda KERGROACH

Ce séminaire débutera dans quelques minutes.

Vos micros et caméras sont désactivés néanmoins vous pouvez interagir avec les animateurs par écrit via les Q/R

La réunion est enregistrée et le support sera communiqué ultérieurement.

Mardi 27 janvier 2026



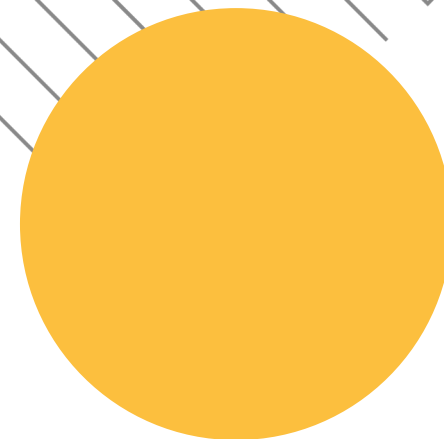


ACADÉMIE
DE VERSAILLES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Monsieur Étienne Champion

Recteur de l'académie de Versailles





ACADÉMIE
DE VERSAILLES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Raphaële Lombard-Brioult

Directrice de l'École Académique de la Formation Continue



ACADÉMIE
DE VERSAILLES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Céline Buchs

*Enseignante chercheuse de l'université de Lausanne,
membre du consortium proFAN Transfert conçu et
pilote par la mission Monteil*



GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ProFAN > DES COMPÉTENCES
POUR LES EMPLOIS DU FUTUR

Se former ensemble pour travailler ensemble

Développer les compétences psychosociales : pratiques soutenant



Céline Buchs, Université de Lausanne

DE PROFAN À PROFAN-TRANSFERT



Le lycée pro au centre, des pratiques pédagogiques adossées à la recherche

1. Profan = dispositif expérimental sur la classe puzzle
 - un dispositif coopératif exigeant
 - un dispositif de recherche rigoureux
2. Profan-Transfert = pratiques soutenant
 - Les pratiques pédagogiques et le geste professionnel
 - Une formation en cascade ambitieuse et exigeante

= enrichir les pratiques des enseignant-es de lycées professionnels

- Renforcer les pratiques pédagogiques efficaces et équitables
- Réfléchir sur les leviers et des points de vigilance
- S'approprier des outils complémentaires
- Créer une dynamique collective dans les établissements





GOVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ProFAN

DES COMPÉTENCES
POUR LES EMPLOIS DU FUTUR

Se former ensemble pour travailler ensemble

Une formation en cascade

1. Séminaire initial

Sensibilisation des formateur·rice·s
aux thématiques ProfanT



Influence des contextes

Poids des stéréotypes (genre)

2. Construction de la formation EAFC

Montée en compétences des
formateur·rice·s



Climat de classe

Coopération

3. Formation des enseignant·e·s



Pratiques enseignantes, feedback

Entraînement au travail en équipe

Compétences Psychosociales

Compétences psychosociales (CPS)

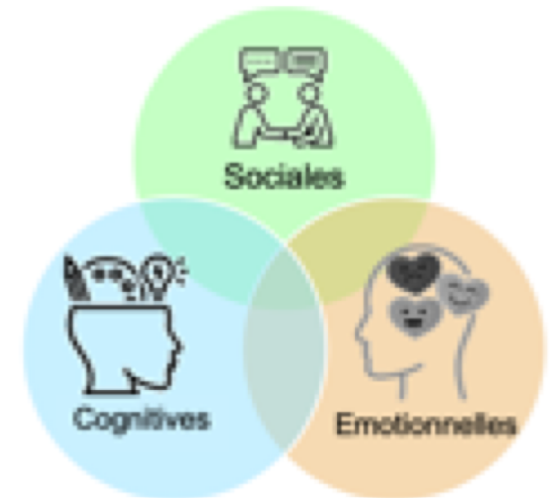
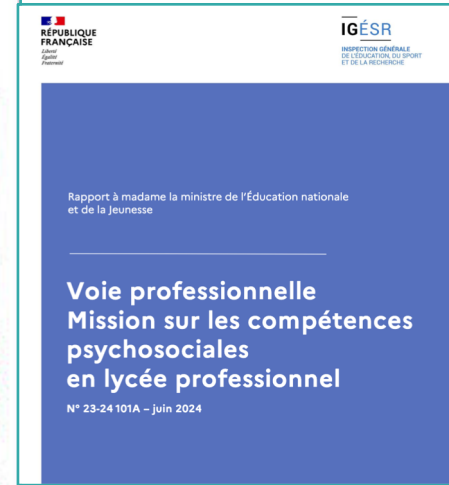
OMS (1994)

Capacité d'une personne à

« faire face efficacement aux exigences et aux défis de la vie quotidienne. »

« à maintenir un état de bien-être psychique et à le démontrer par un comportement adapté et positif lors d'interactions avec les autres, au sein de sa culture et de son environnement »

Une classification mise à jour,
en cours de réflexion





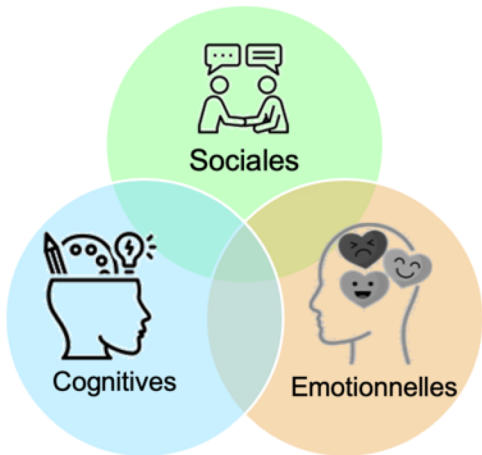
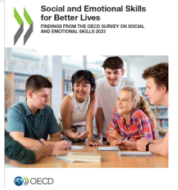
Exemples en classe

C P S



Constat sur les compétences socioémotionnelles

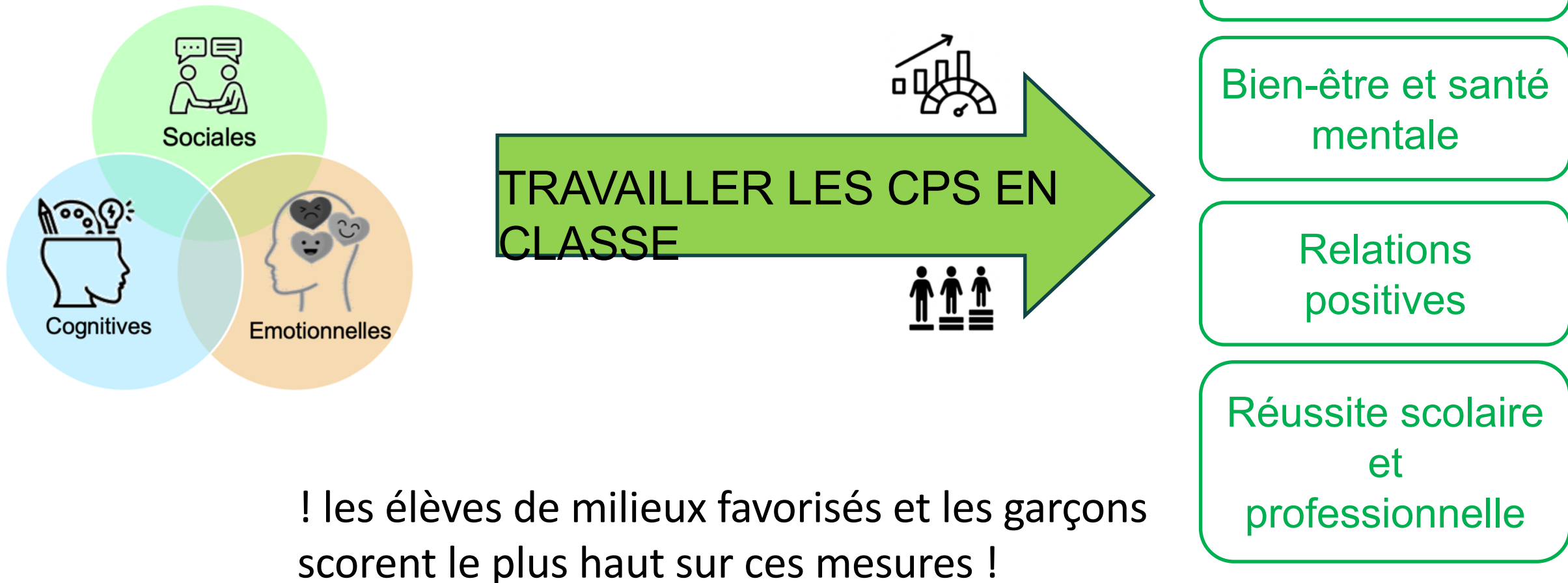
OCDE, Résultats du PISA 2015. Le bien-être des élèves,



Les élèves français	
Anxiété	+
Sentiment de défiance face à l'institution scolaire	+
Persévérance face aux difficultés	-
Sentiment d'efficacité personnelle dans la résolution de problèmes	-
Relation avec leurs enseignant·e·s	-

2023 Enquête OCDE : diminution des compétences des jeunes au cours des 10 dernières années

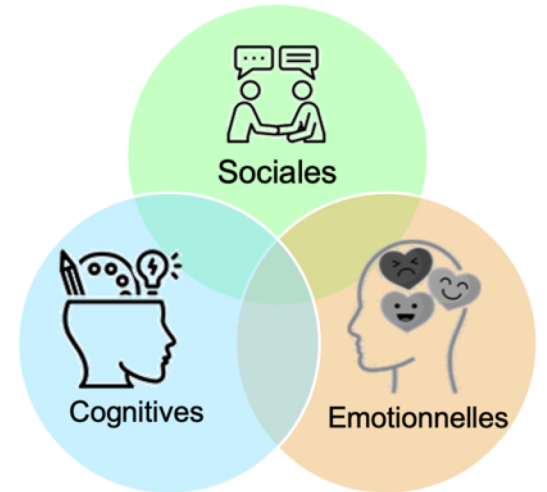
Importance des compétences psychosociales



Pratiques soutenant et développement des CPS

Les CPS sont des
compétences, elles
peuvent donc se
développer

- Apprentissages formels
- Apprentissages informels



ProFAN-T : Le contexte, les pratiques enseignantes, les gestes professionnels, le climat de classe, les échanges avec les pairs peuvent contribuer à favoriser le développement de CPS

Pratiques soutenant et développement des CPS

Les CPS sont des
compétences, elles
peuvent donc se
développer

Climat de classe

Organisation de la
classe

Soutien
socioémotionnel

Soutien aux
apprentissages

Pratiques enseignantes

Engagement

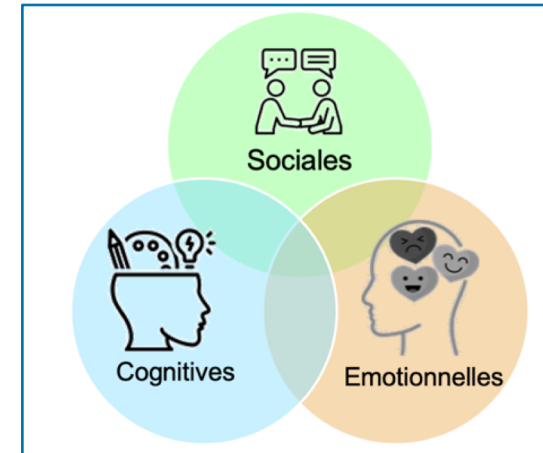
Enseignement
explicite

feedback

Coopération structurée

Pédagogie
coopérative

Mini-structures
coopératives



Pratiques soutenant

CLIMAT DE CLASSE



Organisation de la
classe

Cadres, règles et normes

Gestion de classe

Gestion des comportements

Valeurs

CLIMAT DE CLASSE



Soutien socio-
émotionnel

Statut parmi les pairs

Stéréotypes

Compétences psychosociales

- Ateliers
 - Pratique intégrée
- 

CLIMAT DE CLASSE ET PRATIQUES ENSEIGNANTES



Soutien aux
apprentissages

Etat d'esprit de développement

Buts de maitrise

Climat erreur

Evaluation

Pratiques
enseignantes

Engagement et motivation à apprendre

Enseignement explicite

Feedbacks



CLIMAT DE CLASSE ET PRATIQUES ENSEIGNANTES



Soutien aux
apprentissages

Etat d'esprit de développement

Buts de maitrise

Climat erreur

Evaluation

Pratiques
enseignantes



Engagement et motivation à apprendre

Enseignement explicite

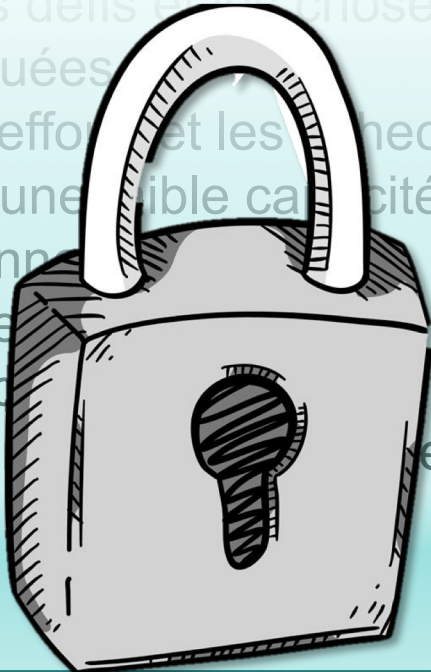

Feedbacks



Etats d'esprit et buts d'accomplissement

Etat d'esprit Dweck, 2010	 Un état d'esprit fixe (fixed mindset)	 Etat d'esprit de développement (growth mindset)
	Avec une représentation FIXE	Avec une représentation MALLÉABLE
Dweck et Yeager, 2019 Burnette et al., 2013	<ul style="list-style-type: none">• évite les défis et les choses compliquées• voit les efforts et les échecs comme signe d'une faible capacité• abandonne facilement• ignore les retours négatifs constructifs• se sent menacé·e par la réussite des autres <p>Motivé·e par un besoin d'approbation et de rester dans leur zone de confort</p>	<ul style="list-style-type: none">• se saisit des défis et des choses compliquées• voit les efforts et les échecs comme partie du processus d'apprentissage• persévère face aux difficultés• apprend des critiques• trouve de l'inspiration dans la réussite des autres <p>Motivé·e par des objectifs d'apprentissage ambitieux sans anxiété</p>


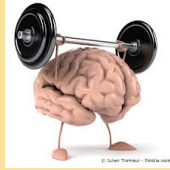
Etats d'esprit et buts d'accomplissement

Etat d'esprit Dweck, 2010	Un état d'esprit fixe (fixed mindset)	Etat d'esprit de développement (growth mindset)
	Avec une représentation FIXE	Avec une représentation MALLÉABLE
<p>Dweck et Yeager, 2019</p> <p>Burnette et al., 2013</p>	<ul style="list-style-type: none"> • évite les défis et les choses compliquées • voit les efforts et les échecs comme signe d'une faible capacité • abandonne • ignore les stratégies de construction • se sent inférieur aux autres 	<ul style="list-style-type: none"> • se saisit des défis et des choses compliquées • voit les efforts et les échecs comme partie du processus d'apprentissage • persévère face aux difficultés • apprend des critiques • trouve de l'inspiration dans la réussite des autres 
	But de performance	But de maîtrise

Buts d'accomplissement

Buts d'accomplissement

- ce que les élèves espèrent accomplir en classe
- Pourquoi un élève essaie d'atteindre de tels objectifs et comment il·elle s'y prend

But de performance (ego) 	But de maîtrise (apprentissage) 
Désir de mettre en avant ses capacités et compétences, générer une évaluation positive comparativement aux autres	Désir d'apprendre, de comprendre, d'acquérir de nouvelles connaissances, d'augmenter la maîtrise, de progresser
Compétence socialement référencée	Compétence auto-référencée

Buts d'accomplissement

But de performance évitement	But de maîtrise évitement	But de performance approche	But de maîtrise approche
J'ai peur de faire moins bien que les autres, Je veux éviter de paraître bête	J'ai peur de ne pas apprendre autant que je voudrais	Je veux faire mieux que les autres	Je veux progresser, apprendre

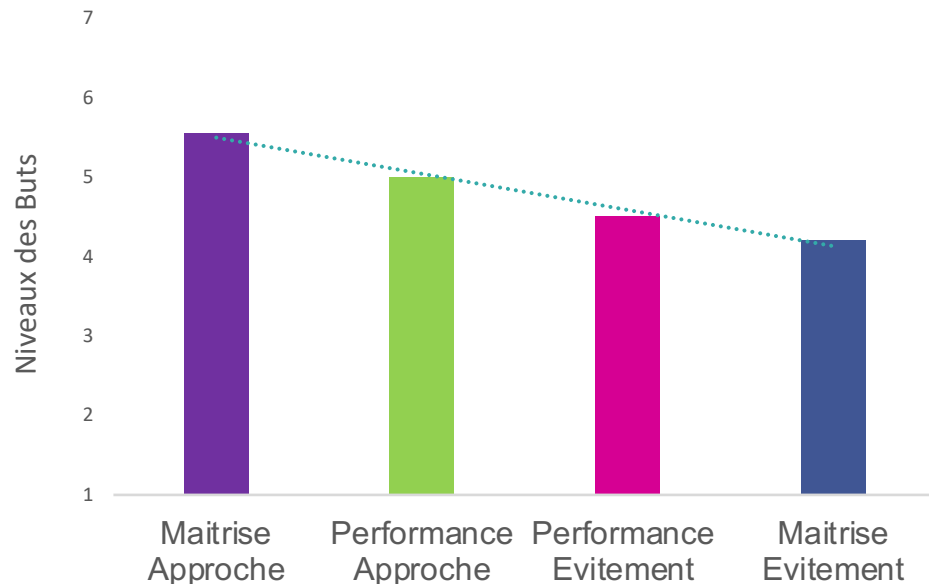
Focalisation sur les
résultats négatifs
potentiels... favorise la
triche et les stratégies
d'auto-handicap

Vers des buts multiples
= Combinaison de buts + +
favorisant la réussite scolaire

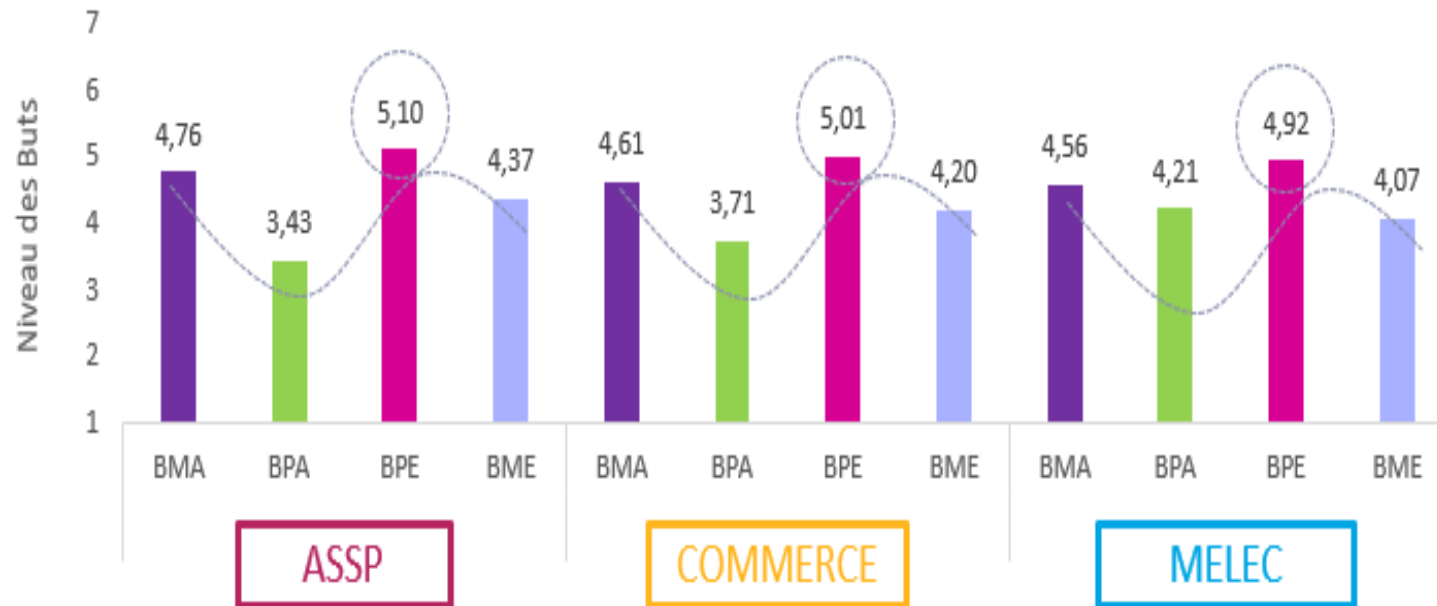
Buts d'accomplissement en lycée pro

- Les buts de performance évitement (peur de l'échec) sont pourtant massivement adoptés par les élèves, en particulier ceux qui appartiennent à des groupes de statut défavorisé...
- ...dont les élèves de lycées professionnels font partie.

Habituellement (collèges, lycées généraux, université)



Au début de l'expérimentation PROFAN



**Buts de maîtrise renforcés lorsque l'enseignant-e**

structure la tâche de manière à réduire la comparaison sociale		Tâche
délègue une partie de l'autorité en associant les apprenants à certaines décisions		Autorité (autonomie)
favorise la reconnaissance de tous élèves (et pas seulement de ceux qui donnent les bonnes réponses), valorise leurs efforts		Reconnaissance
regroupe les apprenants en stimulant l'entraide entre élèves		Groupes
donne des retours sur les progressions traite les erreurs comme des occasions d'apprendre		Evaluation
gère le temps en limitant le stress		Temps



CLIMAT D'ERREURS → ENGAGEMENT

NEGATIVES

- ignore les erreurs
- critique les élèves
- redirige la question vers un autre élève
- humilie/rit
- montre de la déception



Gestion des erreurs de l'enseignant·e

POSITIVES

- discute des erreurs avec l'ensemble de la classe
- demande une correction à l'élève et lui laisse du temps
- met l'accent sur le potentiel d'apprentissage des erreurs
- évite les réactions négatives des camarades de classe face à l'erreur d'un élève.

perception de
l'utilité des
erreurs par les
élèves

Motivation et
apprentissage

“YOUR BEST TEACHER IS YOUR LAST MISTAKE”

CLIMAT DE CLASSE ET PRATIQUES ENSEIGNANTES



Soutien aux
apprentissages

Etat d'esprit de développement
Buts de maitrise

Evaluation et climat erreur

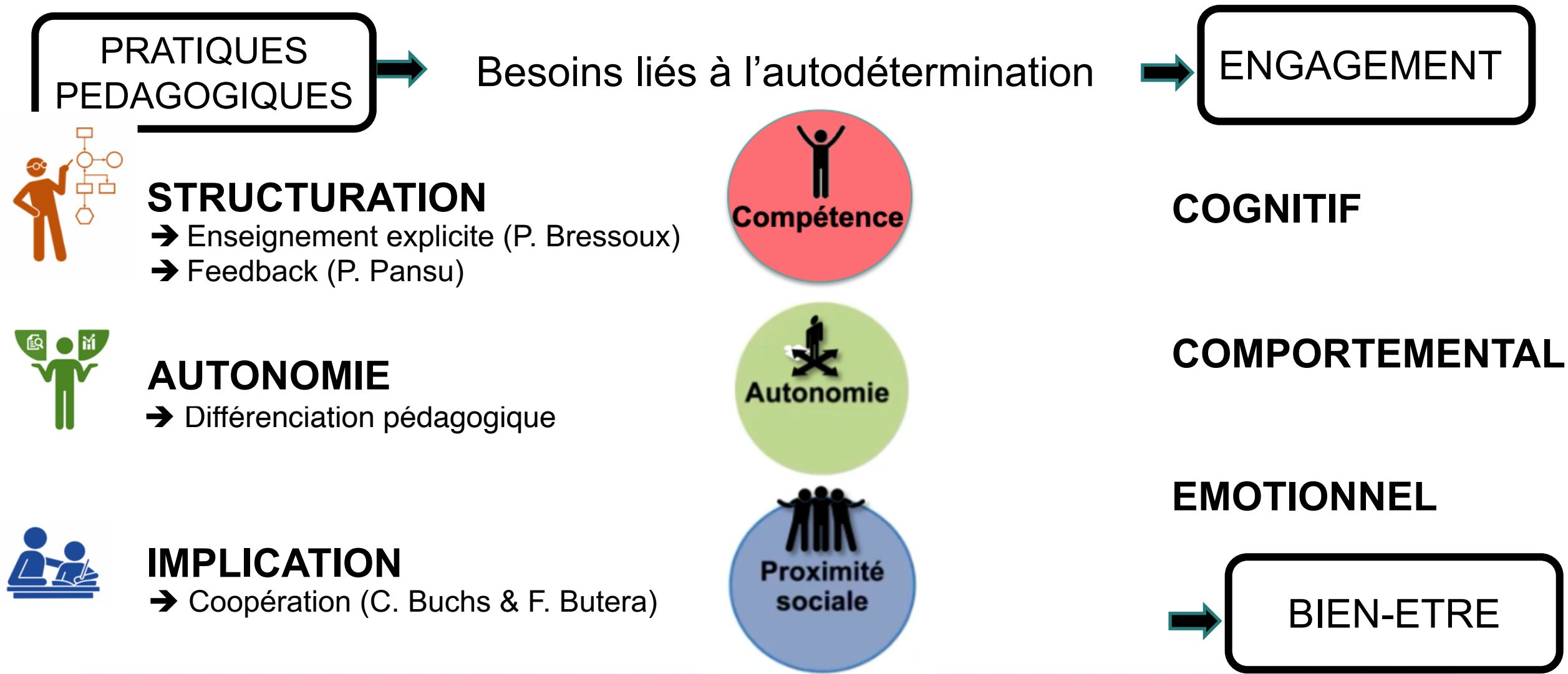
Pratiques
enseignantes

Engagement et motivation à apprendre

Enseignement explicite

Feedbacks







l'enseignement explicite



<https://www.reseau-canope.fr/lenseignement-explicite.html>

Lien avec l'expérience maitrise – antécédents Sentiment efficacité personnelle



Feedback de VALIDATION

Jugement sur la qualité de réalisation de la tâche + ou –
peut inclure un constat sur ce qui a été fait ou ce qu'il reste à faire

Feedback de GUIDAGE

Des indications précises (des indices explicites de résolution),
Des pistes pour accomplir la tâche ou corriger une erreur

Feedback d'AUTOREGULATION

Conduit à s'engager dans la tâche ou/et à réévaluer son raisonnement afin d'améliorer son action (métacognition);
NB: les encouragements seuls (tu vas y arriver, vas-y) ≠ feedback d'autorégulation

Fdbk sur la PERSONNE MALLEABLE

Jugement sur la personne à partir de caractéristiques malléables (e.g., l'effort fourni)

Fdbk sur la PERSONNE FIXE

Jugement sur la personne à partir de caractéristiques fixes (e.g., les capacités intellectuelles)

Pratiques soutenant et développement des CPS

Les CPS sont des
compétences, elles
peuvent donc se
développer

Climat de classe

Organisation de la
classe

Soutien
socioémotionnel

Soutien aux
apprentissages

Pratiques enseignantes

Engagement

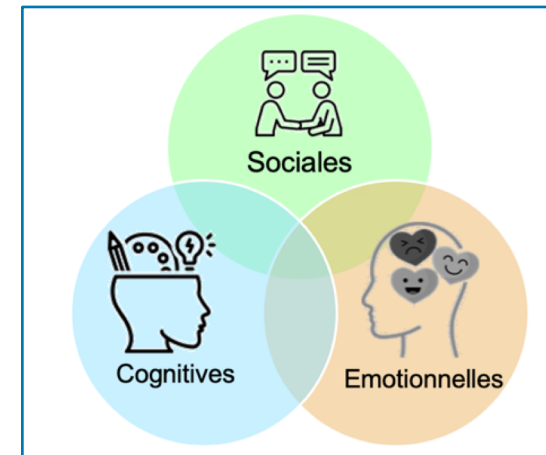
Enseignement
explicite

feedback

Coopération structurée

Pédagogie
coopérative

Mini-structures
coopératives



Pratiques soutenant



LA COOPÉRATION EN CLASSE



Cnesco 2017



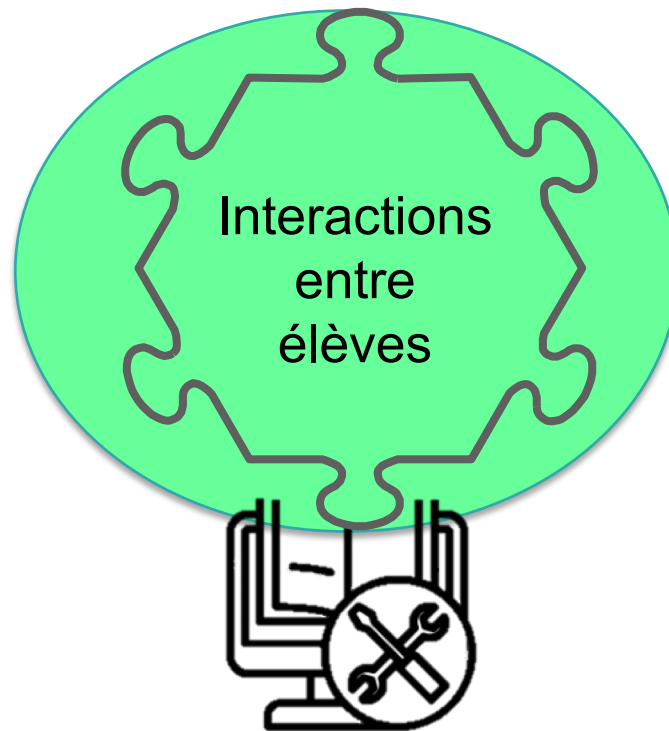
Gaudreau 2024



Debarbieux et al., 2012



UNESCO 2019



Surret et al., soumis



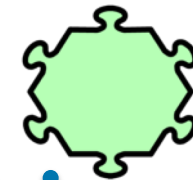
Kyndt et al., 2013
Gillies, 2020; Roseth et al., 2008



Van Ryzin et al., 2020



INTERACTIONS ET APPRENTISSAGE



UNE ATTENTION PARTICULIERE AUX ELEVES FRAGILISE·E·S

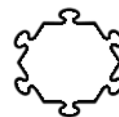
Hierarchie dans la classe



Statut scolaire, popularité
Différences culturelles et sociales, genre, ethnicité
Habilités spécifiques contribuant à la tâche

Statut parmi les pairs (social, scolaire) pour soutenir l'équité

→ Les comportements (participation)

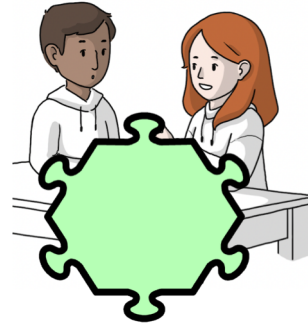
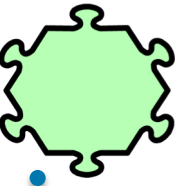


→ Les apprentissages



= généralisation du statut
(cercles vicieux)

PARADOXE 1 : POSSIBLE DÉRIVE DIFFÉRENCIATRICE



Engagement

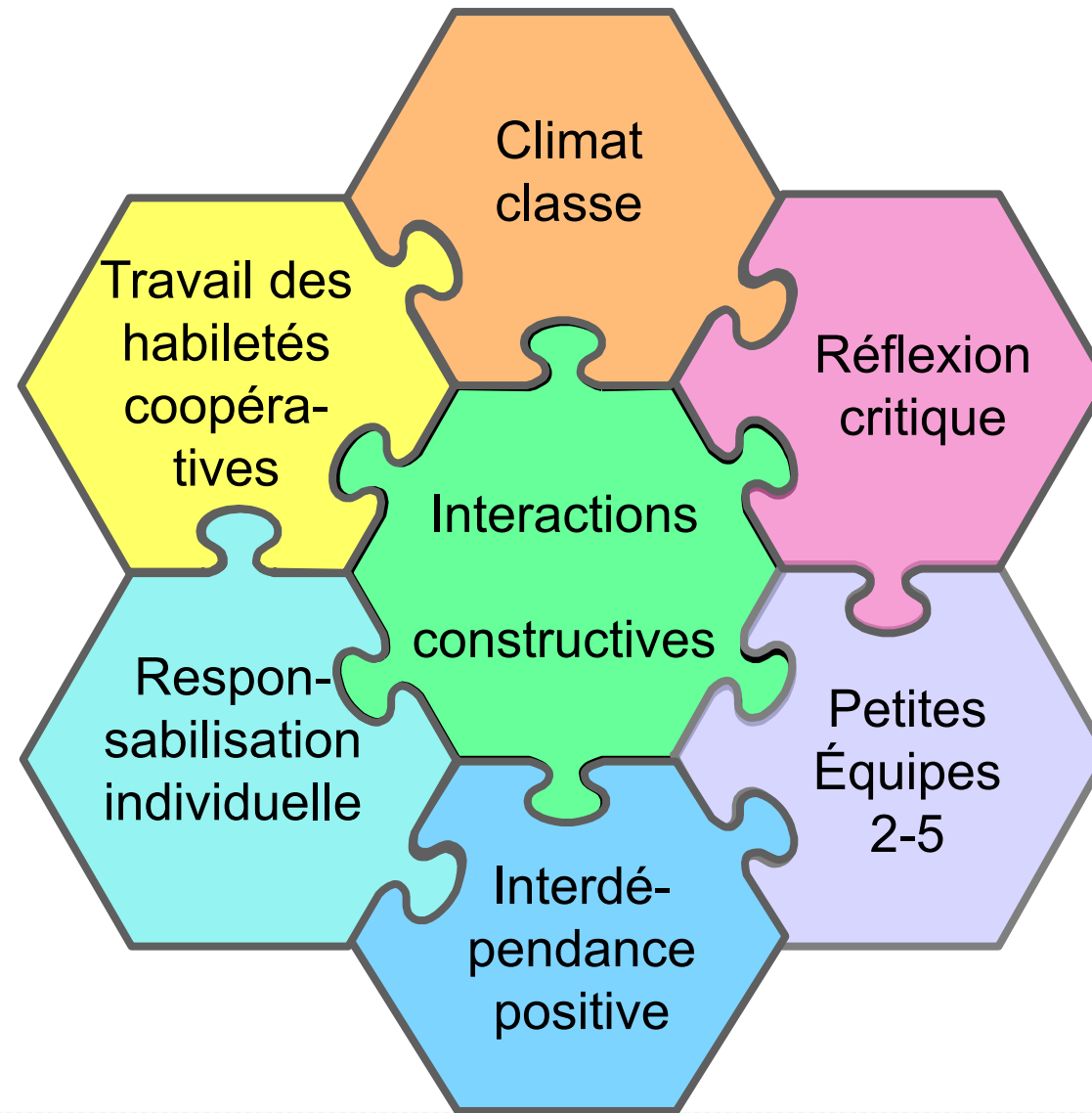


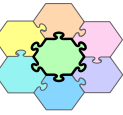
Apprentissages



Relations sociales

LES PRINCIPES DE PEDAGOGIE COOPERATIVE





Préparer les élèves à coopérer

- **Une habileté ciblée**
 - Définir la tâche de groupe
 - Déterminer si une habileté coopérative est nécessaire
- **Explicitation de l'habileté coopérative** : Que faire en gestes et en paroles
 - discussion,
 - modélisation,
 - jeux de rôle,

Climat d'enseignement équitable : soutien aux apprentissages

- Posture enseignante, confiance
- Statuts, engagement des élèves
- Climat d'erreur

Climat socio-émotionnel positif

- Contexte émotionnel
 - Relations positives
- ### Climat organisationnel serein : clarification des comportements
- Valeurs
 - Cadre et normes

Sécurité physique psychologique Justice et appartenance

- **Des élèves qui réfléchissent sur le fonctionnement en équipe**
 - Ce qui est utile
 - Ce qui peut être amélioré (apprentissage et relations)
- **Des retours basés sur l'observation**
 - Retours immédiats, descriptifs, positifs, concrets, spécifiques

UN OUTIL INTERESSANT

DES RESULTATS POSITIFS

Johnson & Johnson, 2009,
Gillies, 2020, Roseth et al., 2008,
Surret et al., submitted, ;
Van Ryzin et al., 2020



UNE POSTURE ALIGNEE

Abrami et al., 2004; Buchs, Filippou,
Quiamzade, Pulfrey & Buchs, 2020



DES DEFIS

Butera, Świątkowski & Dompnier, 2024; Sharan, 2010 ; Gillies, 2007 ; Volpé & Buchs, 2019

DES TENSIONS

Buchs & Butera, 2017 ; Filippou, Buchs, Quiamzage & Pulfrey, 2022

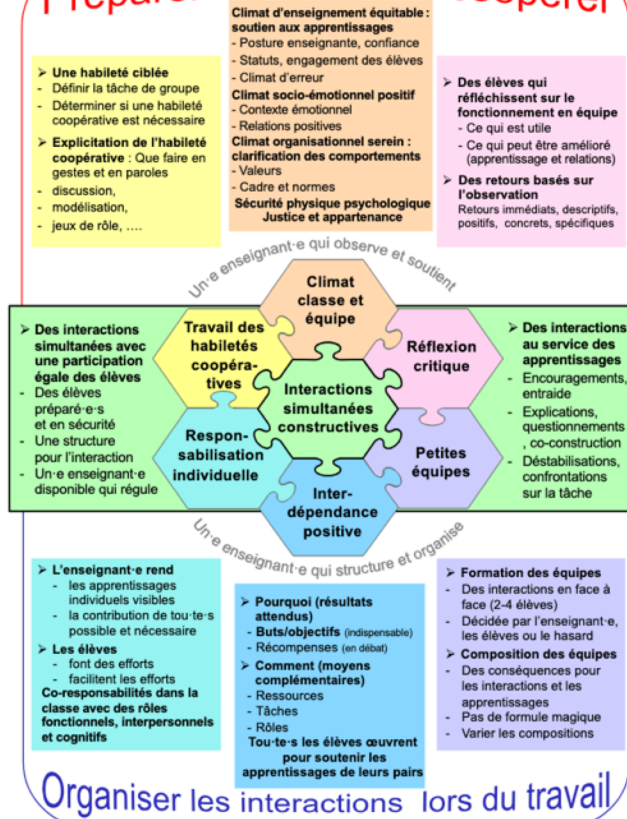
MISE EN ŒUVRE MARGINALE



Des dilemmes à travailler

Apprendre (par) la coopération

Préparer les élèves à coopérer

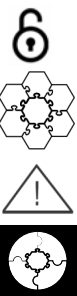


?

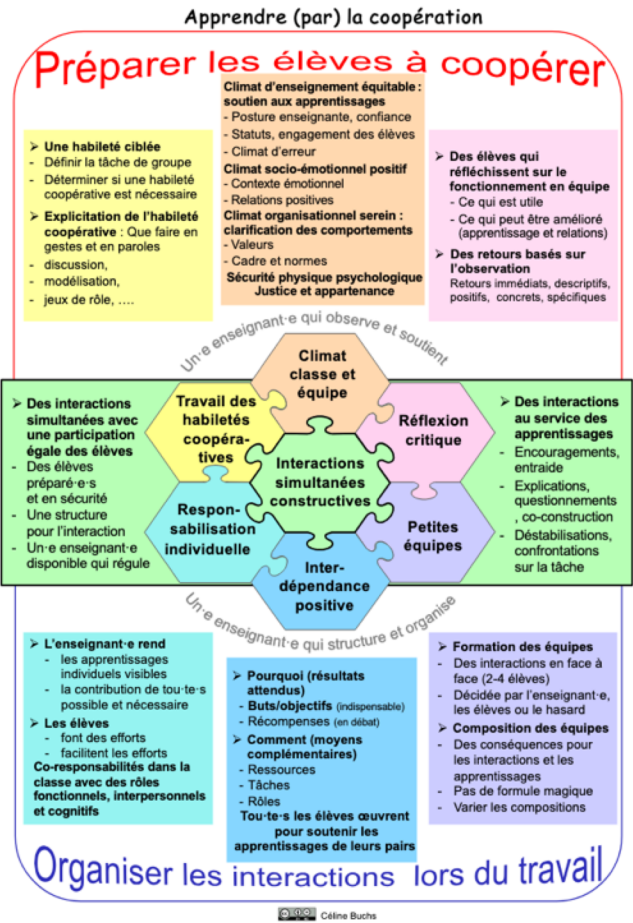
Mise en œuvre exigeante
avec des résistances

- Coopération +

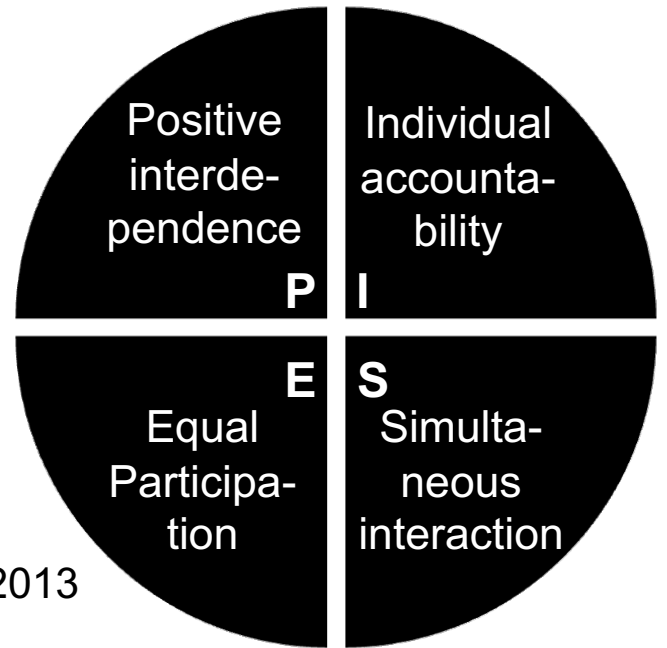
Des compromis réalistes ?



Des dilemmes à travailler



Structures coopératives : procédures pour structurer les prises de parole PIES, Kagan, 2013

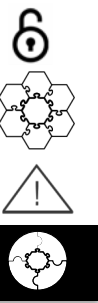


= une combinaison d'éléments qui précise

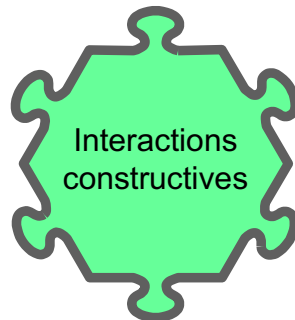
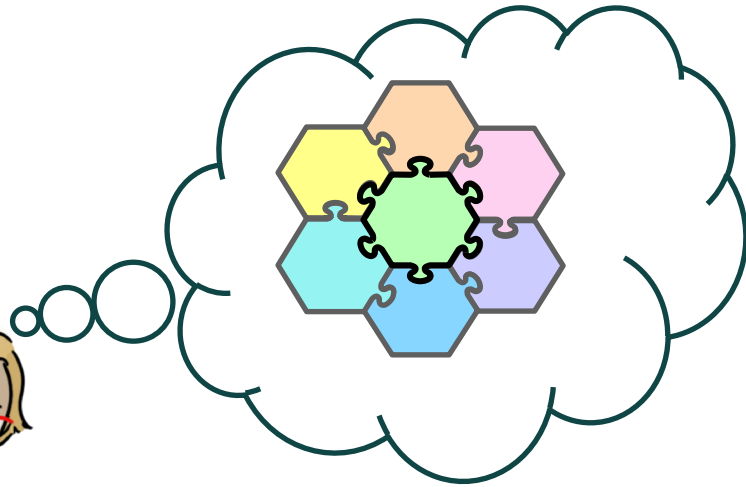
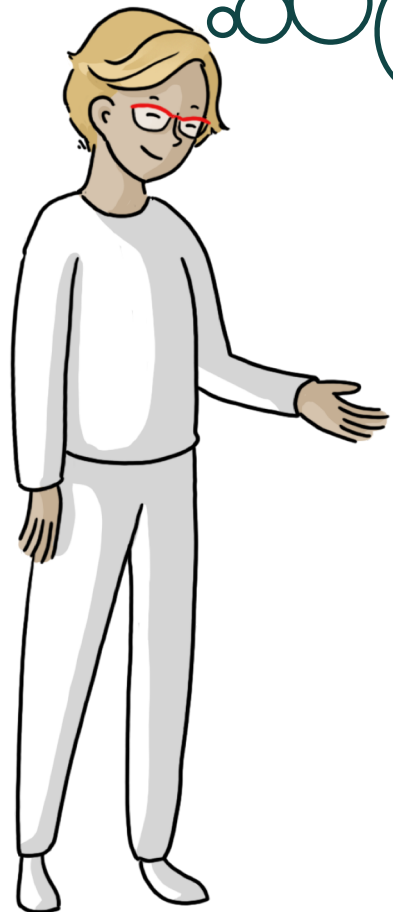
- Les acteur·rices : individus, duos, équipes, enseignant·e, classe
- Les actions : créer, lire, parler, penser, écrire, bouger, féliciter,...
- Les récepteur·rices : une personne en particulier, le ou la partenaire, un duo, les membres de l'équipe, la classe, l'enseignant·e



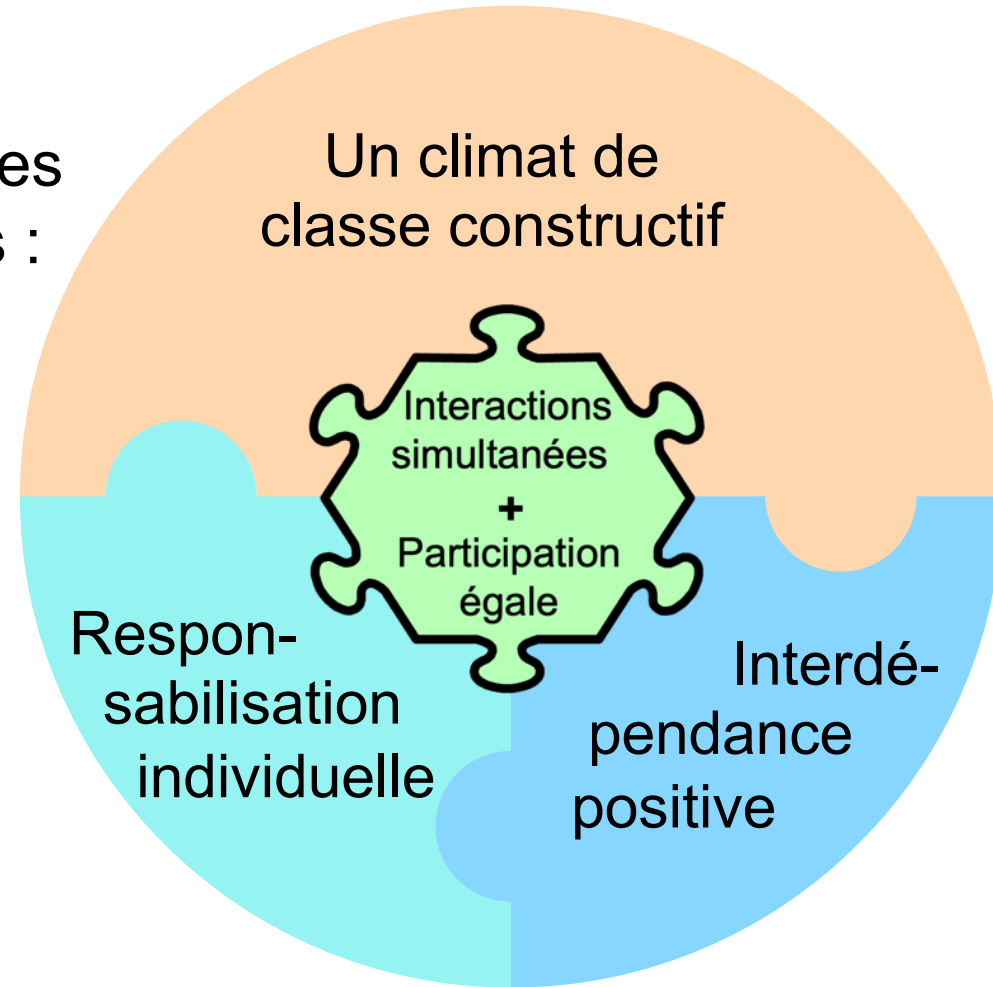
? STRUCTURES COOPERATIVES ?



Vers des mini-structures coopératives



Mini-structures
coopératives :
principes
essentiels
traduits
en étapes
de mises
en œuvre
Buchs, 2024



MINI-STRUCTURES
COOPERATIVES

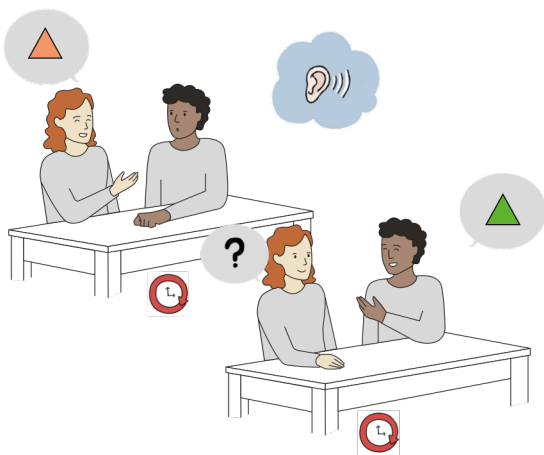
Réfléchir - Echanger - Partager

Verbaliser, développer l'écoute active, partager les idées
Activer des connaissances ou résumer des éléments



Les élèves réfléchissent individuellement à la question posée par l'enseignant·e dans le temps imparti. L'enseignant·e s'assure que tou·te·s ont un élément à partager.

*Indiquez ce que vous connaissez sur ...
Résumez ce dont vous vous souvenez ...*



Les élèves échangent en duo chacun leur tour :

- l'élève A partage son idée pendant le temps imparti,
- l'élève B écoute et pose des questions si besoin.

Les élèves inversent les rôles :

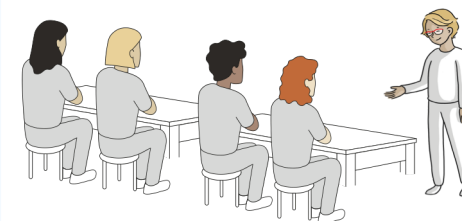
- l'élève B partage son idée pendant le temps imparti,
- l'élève A écoute et pose des questions si besoin.



Les élèves qui le souhaitent partagent avec la classe entière sur un point clé discuté dans leur équipe.

ou

L'enseignant·e questionne les élèves pour qu'ils·elles partagent un point clé discuté dans leur équipe.



LES ÉTAPES D'UNE MINI-STRUCTURE COOPÉRATIVE

Qu'est-ce que je fais ?
Qu'est-ce que j'anticipe ?

1. Des élèves confortables et en sécurité

L'enseignant·e permet aux élèves de se préparer avant d'interagir pour se sentir en sécurité et à l'aise, prêt·e à partager.

Il·elle peut étayer les élèves si besoin.

pour que ce soit
facile pour
chaque élève de
s'engager dans
l'activité ?

2a. Des interactions simultanées structurées

L'enseignant·e explicite l'objectif d'apprentissage et structure les interactions entre élèves (Qui fait quoi quand ? Comment ?).

pour que chaque
élève participe ?

2b. Des régulations de l'activité

L'enseignant·e circule, écoute, prend des informations dans une visée formative et régule l'activité sur cette base pour favoriser l'inclusion de tou·te·s.

pour observer et
prendre des
informations ?

3. Des retours en collectif (si nécessaire)

L'enseignant·e décide si un temps d'échange en collectif est nécessaire avec des retours qui responsabilisent les élèves, valorisent leurs apports et qui intègrent les informations recueillies lors des interactions.

pour terminer
l'activité ?



Lettre du passeur, Conseil Scientifique de l'Education Nationale (France) Une vidéo animée

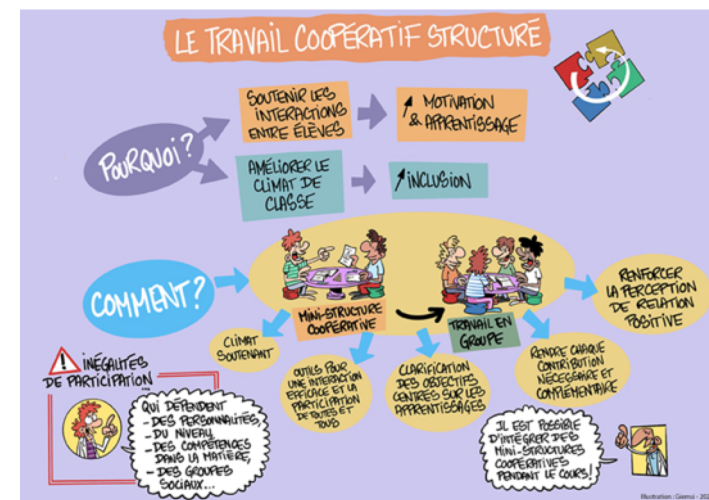
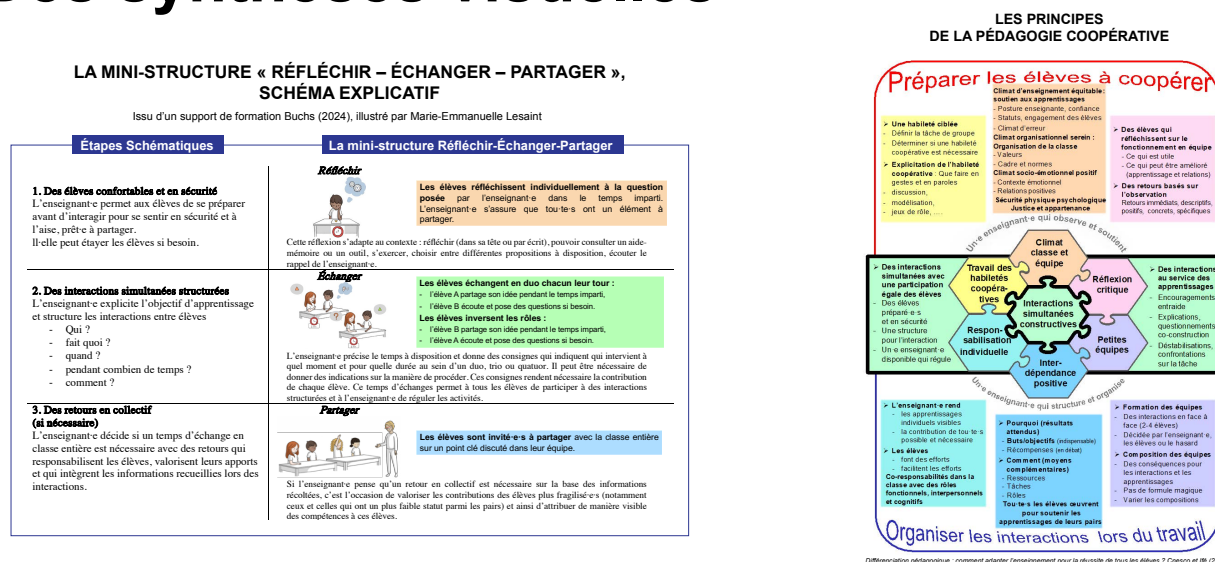
Un texte de synthèse en ligne + téléchargeable

- Quels sont les effets des interactions entre élèves ?
- Pourquoi est-ce important de les structurer ?
- Et comment s'y prendre ?
- Zoom sur... les mini-structures coopératives

Des synthèses visuelles



<https://www.youtube.com/watch?v=SO8ipr5Luzg&t=4s>



Différenciation pédagogique : comment adapter l'enseignement pour la réussite de tous les élèves ? Chesco et Rf (2017)

Renforcer le développement des CPS dans PROFAN-transfert



Des pratiques soutenant

Influence des contextes

Poids des stéréotypes (genre)

Climat de classe

Coopération

Pratiques soutenant, feedback

Entraînement au travail en équipe

Compétences Psychosociales

= **UNE attention portée
au climat de classe
aux pratiques soutenant**





GOUVERNEMENT

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ProFAN > DES COMPÉTENCES
POUR LES EMPLOIS DU FUTUR

Se former ensemble pour travailler ensemble

Développer les compétences psychosociales : pratiques soutenant

Vos questions ?

Céline Buchs, Université de Lausanne

Alexandra Grenon

Coordonnatrice académique du dispositif proFAN Transfert

Laure Gatepaille

Vice-doyenne des IEN ET EG IO



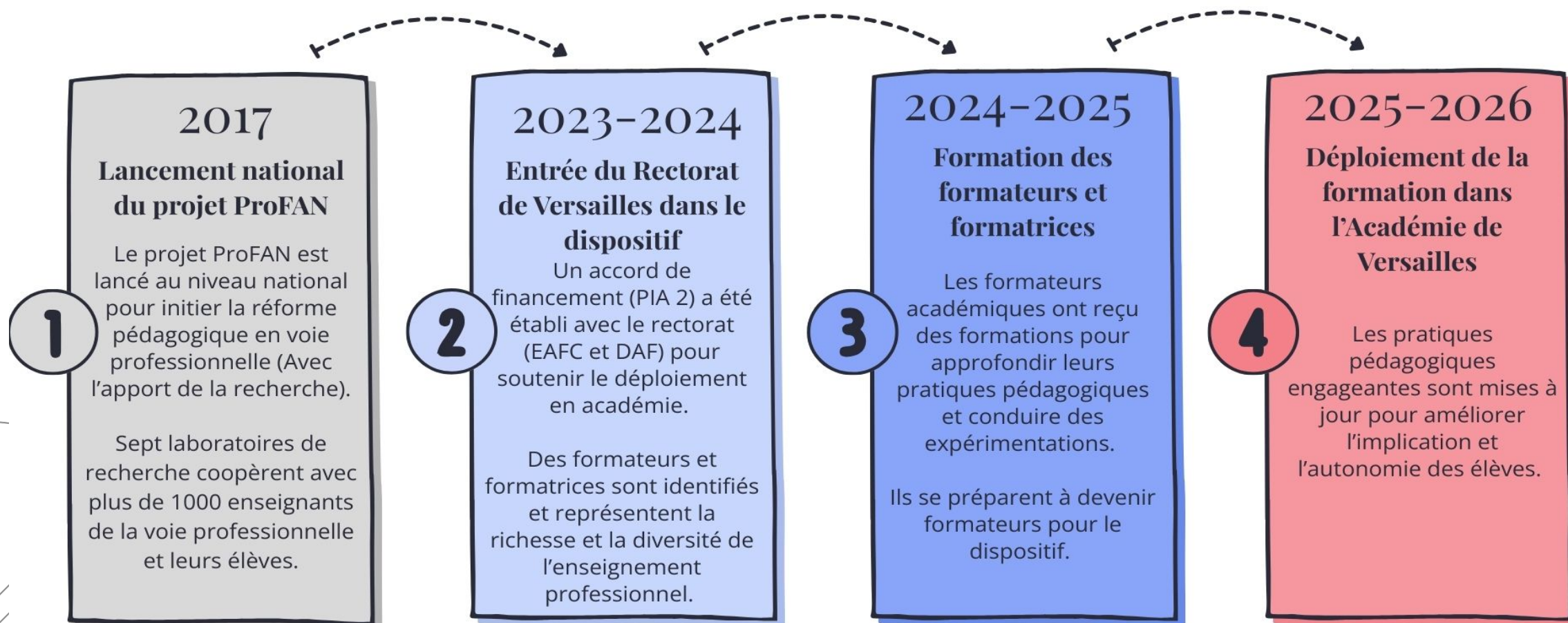
ACADÉMIE
DE VERSAILLES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ProFAN
Transfert

DE E-FRAN À PROFAN

Pour des pratiques pédagogiques renouvelées en voie professionnelle





ACADÉMIE
DE VERSAILLES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ProFAN
Transfert

2025-2026 - LE DÉPLOIEMENT

Organisation :

Des regroupements d'établissements (2 à 4), un établissement est pilote.

9 heures de formation hybride (6h en présentiel, 3h en distanciel ou présentiel)

ORGANISER DES SESSIONS INTER-ÉTABLISSEMENTS

Regroupement de 2 à 4 lycées
dans le même bassin

PROMOUVOIR UNE APPROCHE COLLECTIVE

Encourager l'apprentissage partagé
Engager des dynamiques locales



S'ADAPTER AUX RÉALITÉS DU TERRAIN

Échanger des pratiques
S'adapter au contexte



ACADÉMIE
DE VERSAILLES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

ProFAN
Transfert

2025-2026 - LE DÉPLOIEMENT TEMPS FORTS

Visio de négociation

Le groupement
d'établissements choisit un
menu de formation adapté au
contexte local avec l'aide des
formateurs académiques.
Un dispositif GAIA ProFAN-T
est créé.

J1 de formation

6h - présentiel

Les formateurs académiques se
déplacent dans l'établissement
d'accueil pour former les
personnels stagiaires selon le
menu préalablement choisi.



Prise de contact

Deux formateurs
académiques prennent
contact par mail avec le
groupement
d'établissements pour
établir un calendrier de
formation.



Choix des personnels stagiaires

Chaque établissement inscrit
ses personnels stagiaires (en
moyenne 24 par
regroupement).
Les ordres de mission sont
adressés aux établissements
concernés.



J2 de formation

3h - Distanciel ou Présentiel

Les formateurs académiques
retrouvent les personnels
stagiaires pour recueillir leurs
témoignages d'expériences sur
le terrain, répondre à leurs
questions et poursuivre leur
accompagnement.

Formation ProFAN Transfert



Encourager et développer des pratiques enseignantes innovantes à destination des élèves de LP confrontés à de nouveaux univers professionnels.

Un socle commun

Pour créer des environnements pédagogiques favorables, inclusifs et motivants.

- **Climat de classe** : Comment instaurer une interdépendance positive entre les élèves pour favoriser leur confiance en eux et les motiver à maîtriser les apprentissages ?
- **Pratiques enseignantes** : Quelles pratiques enseignantes spécifiques permettent de faire progresser les élèves efficacement et équitablement ?

3 entrées complémentaires

Menu 1 Influence des contextes

Parce que la performance ne suffit pas à la réussite, quels contextes permettent aux élèves de découvrir et mettre en valeur leurs capacités ?

ou

Menu 2 Stéréotypie

Alors que les stéréotypes de genre influencent largement les performances et les trajectoires scolaires et professionnelles des élèves, comment agir dans nos pratiques pour les atténuer ?

ou

Menu 3 Compétences Psycho-Sociales

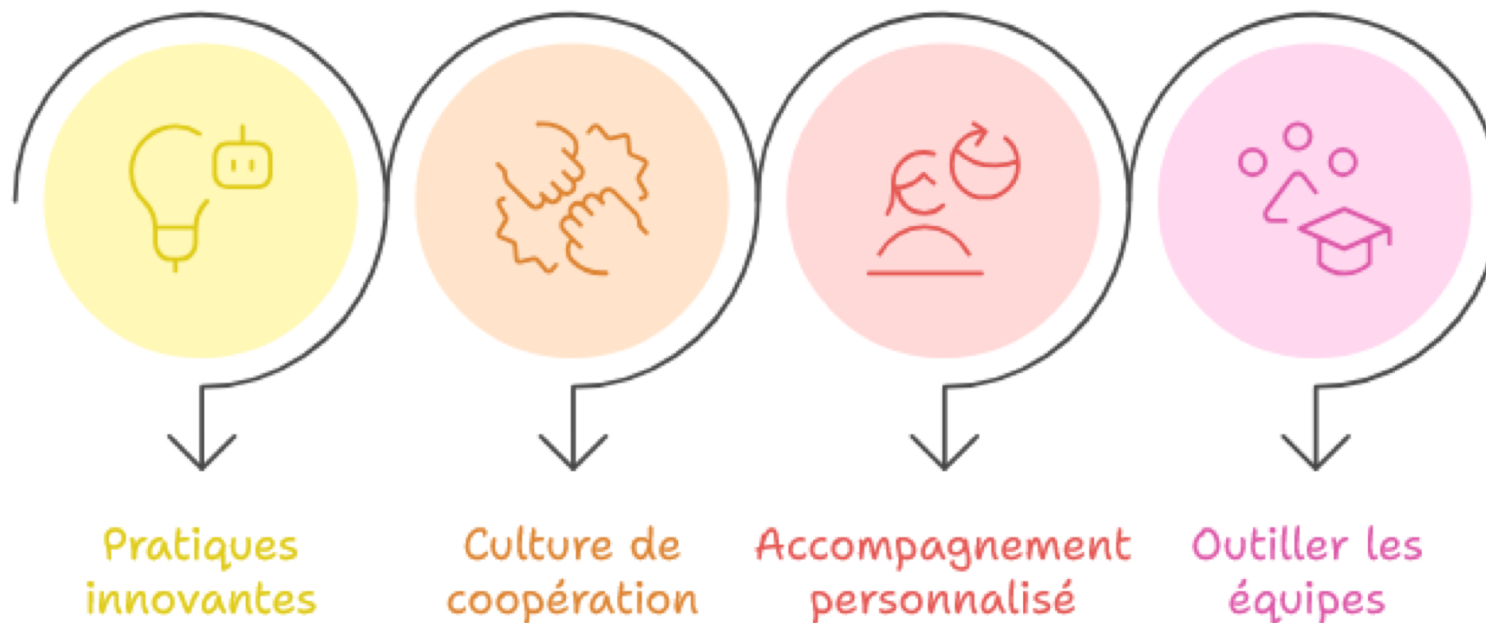
Dans le cadre d'une stratégie nationale multisectorielle de développement des CPS, celles-ci sont devenues un enjeu essentiel de l'enseignement et permettent d'améliorer les apprentissages, les performances et la santé des élèves.



Les objectifs



Agir sur les contextes, les représentations et les compétences pour accompagner durablement les élèves vers les emplois de demain





ACADÉMIE
DE VERSAILLES

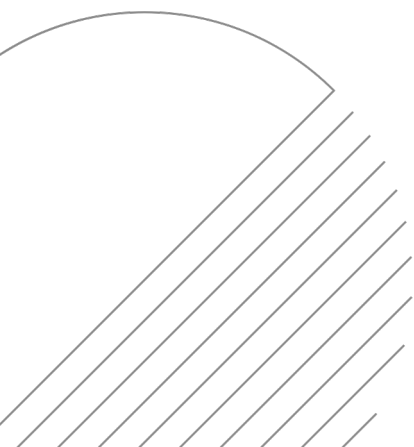
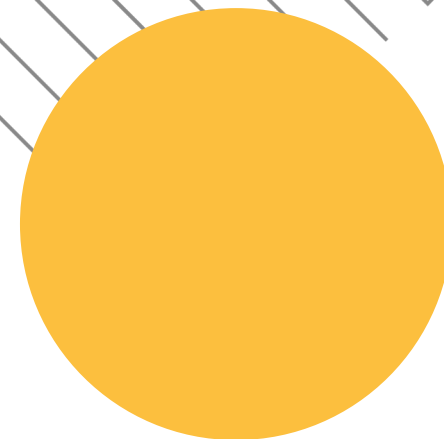
*Liberté
Égalité
Fraternité*

ProFAN
Transfert

Les bénéfices attendus



Questions/réponses



Nos formateurs.trices académiques pour vous répondre

- **Nadia CHERKAOUI** – *SBSSA*
- **Rémi FROISSANT** – *STI*
- **Nadia HARRAZI SAGAL** - *Économie-Gestion*
- **Sandy HOCHEDÉZ** – *STI*
- **Sophia ZGAYA DIMASSI** – *Arts Appliqués*

Inspecteurs voie professionnelle -



ACADÉMIE
DE VERSAILLES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

David Grateau

Doyen des IEN ET EG IO

