

Liste des concepts liés à la formation

APTITUDE

Capacité d'appliquer un savoir et d'utiliser un savoir-faire pour réaliser des tâches et résoudre des problèmes. Le CEC (Cadre Européen des Certifications) fait référence à des aptitudes cognitives (utilisation de la pensée logique, intuitive et créative) ou pratiques (fondées sur la dextérité ainsi que sur l'utilisation de méthodes, de matériels, d'outils et d'instruments).

Définition extraite d'un texte adopté par le parlement européen, le mercredi 24 octobre 2007 (Certifications pour l'éducation et la formation tout au long de la vie).

AUTOFORMATION

Autoformation sociale

« l'espace que se créent de manière spontanée des êtres qui échangent dans intermédiaires, au sein de groupes ou de communautés plus ou moins larges, plus ou moins stables. Elle est étroitement inscrite dans la condition humaine et repose sur la confiance que les individus, placés dans la relation d'interconnaissance, en présentiel ou à distance, développement pour s'échanger des savoirs, des ficelles, du prêt-à-penser ».

Auto-information

La veille est devenue nécessaire au regard de la rapide obsolescence des informations et représente un élément primordial dans la pratique de nombreux professionnels : « étudier des informations stratégiques pour permettre d'anticiper des événements ».

Il s'agit alors d'effectuer en entreprise notamment une veille de différentes formes : commerciale, environnementale, financière, juridique, sociétale, stratégique, concurrentielle, technologique et de formation.

Une bonne connaissance des lieux ressources, notamment virtuels, devient nécessaire pour se maintenir à jour et réaliser au mieux ses missions professionnelles dans des environnements changeants.



CONNAISSANCE, CAPACITE, COMPETENCE	
Connaissance	<p>Connaissance comme sous-élément de la compétence, au même titre que les attitudes et les aptitudes.</p> <p>notions théoriques faisant appel aux capacités de mémorisation d'informations et de compréhension de principes et de phénomènes.</p>
Acquisition de connaissances :	<p>Elément de base de l'apprentissage. Il n'y a que trois façon d'obtenir de l'information dont nous avons besoin pour élaborer ou modifier la connaissance du monde selon Bloums, B.E. (1969) : l'observation (en regardant faire), l'expérience (en agissant en termes de pratique), la transmission du savoir par l'enseignement.</p>
Actualisation des connaissances :	<p>Formation permettant de tenir les travailleurs au courant des plus récentes innovations intervenues dans leur emploi ou l'exercice de leur profession (matériaux, outillage, procédés nouveaux, etc.).</p>
Capacité	<p>Potentiel d'un travailleur pour faire un geste, accomplir ou assumer une opération ou une tâche. Potentialité développée progressivement chez une personne par des apprentissages et des expériences appropriés et variés et, à la suite de période de maturation, de générer dans diverses situations, des comportements adéquats.</p>
Compétence	<p>Ensemble de connaissances, de capacités durables et d'habiletés acquises par l'assimilation de connaissances pertinentes et d'expériences qui sont reliées entre elles dans un domaine déterminé (De Ketele, J-M et al). La compétence comporte à la fois une partie potentielle, soit l'ensemble des connaissances, habiletés et perceptions et attitudes, et une partie opérationnelle soit la réalisation de la tâche ou de l'activité. Elle comporte également une intersection de ces parties, soit l'intégration de l'ensemble des connaissances, habiletés, ... et des éléments de la réalisation à laquelle elles s'appliquent (éléments de la tâche ou de l'activité).</p>



<p>Compétence professionnelle</p>	<p>Qualité de savoir-faire, de compréhension et d'évaluation qu'exigent un emploi, une profession en particulier ou un groupe de professions apparentées. Ensemble de qualifications pratiques nécessaires à l'exercice d'une profession déterminée (UNESCO, 1978) telles que :</p> <p>la capacité de réaliser des activités concrètes découlant des tâches d'un métier, d'une profession ou d'un domaine particulier. Ex. : rédiger un rapport, réparer une machine, faire de la soudure.</p> <p>L'aptitude à accomplir une action avec un certain degré d'excellence ; ou domaine particulier de compétence, la soudure par exemple.</p> <p>Ces qualifications sont à la base de l'élaboration des objectifs opérationnels d'un programme de formation professionnel. La compétence professionnelle porte toujours sur une tâche et elle rend une personne apte à assurer la production de biens ou de services attendus d'une profession (M.E.Q., 1995).</p>
<p>Transférabilité des compétences</p>	<p>« Comment favoriser le transfert des compétences si celles-ci sont étroitement liées à l'action située et contingente ? Les mises en situation, l'utilisation de l'expérience, le développement de pratique apprenantes, les formations de formateurs, les dispositifs de tutorat constituent des pistes à explorer (Jean Wemaere, Les mots de la formation, PUF, Que sais-je, 2007). La compétence reste sans doute individuelle alors que la performance devient collective</p>

<p>FORMATION</p>	
<p>Formation formelle</p>	<p>La formation diplômante est définie par la délivrance d'un diplôme en fin de cursus, attestant de l'acquisition des connaissances définies dans le référentiel de formation. L'acquisition de ces connaissances et compétences est évaluée de façon formelle : l'évaluation est pensée en amont, outillée et propose des objectifs devant être atteints par le stagiaire ou étudiant pour l'obtention de ce diplôme.</p> <p>La formation non-diplômante peut-être qualifiante. Quoi qu'il en soit, ces formations ou stages rentrent dans la logique de professionnalisation de l'acteur et visent officiellement à développer ses compétences.</p>



<p>Formation non-formelle et informelle</p>	<p>Il est important de reconnaître des situations d'apprentissages autres que celles définies comme « formelles ». De plus en plus on constate un intérêt pour ces pratiques et donc une évolution de celles-ci : « Les dispositifs de formation des adultes sont progressivement passé de formes traditionnelles de transmission de connaissances à une combinaison des formes d'apprentissage [...]. Les dispositifs de formation en sont venus à s'appuyer sur des formes d'apprentissage mobilisant les situations de travail par la formation non formelle ou encore les expériences du quotidien. EN tant que potentiel d'apprentissage informel ayant toute légitimité. »</p> <p>L'Union Européenne, elle aussi, définit l'importance de l'éducation non-formelle et informelle.</p> <p>« L'éducation et la formation non formelles et informelles sont ainsi fondamentales pour le processus d'apprentissage dont elles constituent des instruments efficaces pour le rendre attractif, pour renforcer l'éducation et la formation tout au long de la vie et pour favoriser l'intégration sociale des jeunes. Il favorise la participation, la citoyenneté active et l'inclusion sociale des jeunes, et offre un intérêt concret pour le marché du travail par l'acquisition de connaissances, de qualifications et de compétences essentielles supplémentaires. »</p>
<p>Formation continue (FC)</p>	<p>Terme utilisé dans un sens large pour désigner tous types et formes d'enseignement ou de formation poursuivis par tous ceux qui ont quitté l'éducation à un niveau quelconque, qui ont exercé une profession ou qui ont assumé des responsabilités d'adultes dans une société donnée. (UNESCO, 1978). Elle permet à un adulte de développer ses connaissances tout au long de sa vie. Elle permet d'atteindre un niveau plus élevé ou d'acquérir des connaissances et des compétences dans un domaine nouveau ou encore d'améliorer et de mettre à jour ses qualifications professionnelles. La formation continue couvre tous les domaines, professionnels et non professionnels, généraux, les études formelles ou non ? ainsi que l'éducation à but social et collectif (UNESCO, 1992). Elle n'est pas limitée aux programmes en relation avec l'emploi ou la carrière mais motivée dans la plupart des cas par des objectifs de promotion socioprofessionnelle.</p>



Formation initiale (FI)	Premier programme complet de formation conduisant à l'exercice d'un métier, d'une profession donnant accès au marché du travail. Elle comprend souvent deux spécialisations : une formation générale suivie d'une formation de spécialisation qui peut être technique ou professionnelle. (Ne pas confondre avec formation générale = formation ayant pour but l'éducation, le développement des facultés intellectuelles ainsi que des connaissances à caractère général).
Formation sur mesure	Offerte à la demande d'une entreprise dans le cadre d'un programme à caractère local à partir d'une analyse de situation de travail et élaboré en accord ou sous la responsabilité de l'entreprise pour répondre à ses besoins particuliers et à une clientèle précise de travailleurs à son emploi.
Module de formation	Regroupement d'éléments de connaissances, de savoir-faire et d savoir-être qui forment un tout cohérent et qui s'insèrent dans un ensemble, un processus, une structure ordonnée.
Objet de formation	Ils correspondent à des compétences à développer chez l'apprenant. Ce sont des compétences spécifiques liées à la formation fondamentale.
Modalité de formation	Forme particulière (différentes formes) que peut revêtir un acte, une pensée, un objet.

APPRENTISSAGE	
Apprentissages formels	Ils sont associés à un contexte organisé, structuré et explicite de formation avec des objectifs et un espace-temps identifiés »
Apprentissages non-formels	Ils sont intégrés dans des activités planifiées et le plus souvent professionnelles avec une intention éducative mais sans provoquer visibilité ou reconnaissance. »
Apprentissages informels	Relatifs aux expériences et événements de la vie quotidienne, ils ont occupé une place secondaire en formation d'adultes, en partie à cause de la difficulté de les identifier, de les comprendre et de leur accorder en conséquence une valeur sociale et économique



Processus d'apprentissage	Démarche par laquelle des comportements nouveaux sont acquis en interaction avec le milieu, un contexte, et plus généralement l'environnement. Ensemble des objectifs opérationnels planifiés dans un programme de formation professionnel.
Stratégies d'apprentissage	Planification des actions et de toutes les ressources nécessaires pour atteindre un objectif d'apprentissage. Cette planification est réalisée avec et pour le sujet.

SAVOIRS	
Savoir	Ensemble de connaissances théoriques et pratiques (faits, principes, concepts, relations, etc.) acquises par un individu grâce à l'étude et à l'expérience. Maîtrise d'un art, d'une technique ou d'un métier.
Savoir-être	Attitude mais surtout comportement propre à exercer avec habileté son savoir.
Savoir-faire	Qualification personnelle dénotant la compétence dans un domaine particulier de connaissances ou dans l'exécution d'un travail ou d'une activité professionnelle. Il implique l'usage efficace du savoir et de l'habileté technique.

REFERENTIELS	
Référentiel d'activités Professionnelles	<p>Il recense les activités professionnelles d'un métier ou d'un emploi, ce référentiel va nous servir de base pour définir ensuite les objectifs de formation.</p> <p>Il comporte deux types d'information : une présentation générale de l'emploi (missions, contextes, relations fonctionnelles...) et la description des principales activités (le travail réel rapporté au travail prescrit).</p>
Référentiel de formation	<p>Il précise les différents contenus à aborder et leur articulation aux champs académiques ou professionnels dont ils relèvent.</p> <p>Il organise les étapes de la progression pédagogique et définit les modalités de l'apprentissage.</p> <p>Il est donc étroitement tributaire du référentiel de compétences</p>



<p>Référentiel de compétences</p>	<p>Il a vocation à mettre en évidence les compétences que l'apprenant va devoir mobiliser pour réaliser les activités demandées et de ce fait il va constituer la pièce maîtresse de notre processus de référentialisation.</p> <p>La compétence apparaît donc comme le concept clef faisant lien entre travail et formation, formation et travail.</p>
<p>Référentiel d'évaluation</p>	<p>Il indique les modalités et procédures d'évaluation, la nature et la durée des épreuves ainsi que l'organisation des instances habilitées à prendre les décisions.</p>

<p>PROFESSIONNALISATION ET DEVELOPPEMENT PROFESSIONNEL</p>	
<p>Professionalisation</p>	<p>C'est l'ensemble des démarches et actions qui permettent à des activités professionnelles émergente et en construction de se structurer en véritable métier, de s'inscrire dans des filières professionnelles, de se faire reconnaître dans des référentiels de formation, de qualification et de certification professionnelle.</p> <p>La professionnalisation s'articule autour de trois grands processus simultanés :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La professionnalisation des activités et des services • La professionnalisation des salariés • La professionnalisation des structures <p>« Au total, le mot professionnalisation demeure fortement polysémique ». Trois sens sont identifiés dans les pratiques sociales :</p> <ul style="list-style-type: none"> • La professionnalisation-formation (sens utilisé par les formateurs : il s'agit de favoriser le développement des savoirs et des compétences) ; • la professionnalisation-profession (sens utilisé par les acteurs sociaux. Se constituer comme profession) ; • la professionnalisation-travail (sens utilisé par les organisations : il s'agit de développer la « flexibilité » des personnes au travail et, au final, leur plus grande efficacité). <p>A l'initiative des organisations, la professionnalisation s'inscrit dans une logique de gestion de l'activité par les compétences ;</p> <p>A l'initiative des groupes professionnels, la professionnalisation est une tentative de définition de repères collectifs permettant une reconnaissance sociale d'une activité commune à un groupe.</p>



<p>Développement professionnel</p>	<p>On a là deux des grands objectifs visés par la professionnalisation et le développement des compétences : l'adaptation (continue) au poste/à la fonction et l'intégration dans un système normé, balisé, porteurs de valeurs et de règles de pratiques.</p>
<p>Travail collaboratif</p>	<p>Le travail collaboratif se fait en collaboration du début à la fin sans division fixe des tâches. Il associe trois modalités d'organisation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Il propose à tous et chacun, dans le projet, de s'inscrire dans un principe d'amélioration continue de chaque tâche et de l'ensemble du projet ; • Il organise le travail en séquences de tâches parallèles ; • Il fournit aux acteurs de chacune des tâches une information utile et facilement exploitable sur les autres tâches parallèles et sur l'environnement de la réalisation. <p>Le travail collaboratif, comme le travail collectif (dont il est une des variantes) n'est pas nécessairement synonyme d'efficacité, d'efficience, ni de rapidité. Son résultat dépend de la motivation de ses acteurs à collaborer, du nombre de ces acteurs, du temps qu'ils peuvent consacrer à ce travail et de leurs compétences. Il présente l'intérêt majeur d'associer les capacités de création et de potentiellement obtenir ce qu'il y a de mieux avec les ressources disponibles dans un groupe, si les éléments de ce groupe sont motivés.</p>

Sources :

Bremaud, L., Modèles de société, formation formelle et informelle, entre juxtaposition et articulation, consulté le 7 mars 2012 via <http://membres.multimania.fr/autograf/contributionLB.htm>

Wemaere, J. (2007) *Les 100 mots de la formation*, P.U.F : « Que sais-je ? ».

Site de l'Union Européenne :
ec.europa.eu/education/ecvt/annex_fr.pdf

