Les mots de la formation

- **Andragogie**
  L'andragogie désigne les méthodes utilisées en formation des adultes.

- **Apprenant**
  « Personne engagée et active dans un processus d'acquisition ou de perfectionnement des connaissances et de leur mise en œuvre. » En sciences de l'éducation et dans le milieu de la formation, ce terme désigne celui qui se forme. Il est éminemment de changement de paradigme apparu à l'ère des sociétés cognitives (dites aussi « apprenantes »): l'individu devient acteur des apprentissages qu'il construit par lui-même (socioconstructiviste). Il est « entrepreneur de lui-même » (Philippe Carré) dans une société censée lui garantir de bonnes conditions pour cela. Plus couramment, on emploie le terme de stagiaires pour ceux qui se forment; le Cnam les nomme des « auditeurs ».

- **APP: apprentissages par problème**
  L'apprentissage par problème (problem based learning) est une approche pédagogique ayant pour objectif de développer les stratégies de résolution de problème. Le stagiaire est confronté à une question à résoudre, souvent complexe et peu structurée — comme dans le monde réel — en sollicitant ses connaissances et son raisonnement.
  En formation, le sigle APP peut aussi désigner l'analyse des pratiques professionnelles.

- **Autoformation**
  L'autoformation désigne le fait de se former soi-même de manière autonome. Cette notion recouvre celle d'autodidaxie, utilisée antérieurement.
  Pour Joffre Dumazedier, l'autoformation est une pratique d'autodéveloppement: le sujet approfondit son expérience par une recherche de connaissances qu'il utilise ensuite dans la pratique. Pour certains pédagogues, comme Philippe Meirieu, « il n'y a d'apprentissage qu'en autoformation », ce qui suggère que, même dans une situation de classe, l'élève décide de ce qu'il apprend par une démarche active.

- **Classe inversée**
  La classe inversée (flipped classroom) est une approche pédagogique qui inverse la nature des activités par rapport aux méthodes traditionnelles de transmission.

Les éléments du cours sont préalablement étudiés par les élèves chez eux, par des lectures ou des vidéos. Le temps en présence de l'enseignant est consacré à des travaux pratiques ou des résolutions de problèmes en rapport avec les connaissances acquises.

- **Éducation formelle**
  L'éducation formelle, scolaire ou universitaire, est délivrée dans les institutions d'enseignement, où des professeurs effectuent un programme précis, selon le niveau et la discipline. Ce modèle se caractérise par son unicité, avec des classes d'âge homogènes, des cycles hiérarchisés.

- **Éducation non formelle**
  L'éducation non formelle (ou extrascolaire), désigne une myriade de projets à visée éducative. Ils sont portés par des institutions comme l'Europe ou l'Unesco, des États, des Régions, des collectivités locales. Les actions sont très diverses: cours d'alphabétisation pour les femmes maghrébines, service volontaire européen pour les jeunes, ateliers de cuisine ou de mécanique...

- **Éducation informelle**
  La majorité des savoirs et des savoir-faire que l'on acquiert au cours de la vie se font par ce mode d'éducation. Acquisition de la langue, des valeurs culturelles, des croyances propres à son milieu, d'une religion..., autant de compétences acquises dans la famille, au contact des amis et des relations, dans les associations, grâce aux médias.
Compétences
La compétence est définie comme une capacité d'action efficace face à une situation. Elle combine les ressources internes de l'individu (motivation, savoirs, expérience, etc.) et les ressources externes à ce dernier (moyens, techniques, information, relations, équipe de travail, organisation du travail, etc.).


En formation, la notion, qui désigne un ensemble d'attitudes, et de valeurs centrées sur l'engagement dans le travail, fait l'objet de nombreux travaux et débats.

(p. 50, Solveig Fermaux Oudet, « Les compétences en débat »).

Référentiels de compétences
Les référentiels de compétence sont utilisés le plus souvent dans la formation professionnelle. Ils définissent ce qu'une personne doit avoir acquis pour exercer son métier. Ils se décomposent en une liste de connaissances (par exemple, connaître la réglementation de la profession), de capacités (être capable de gérer un projet), de savoir-faire (prendre des responsabilités) et de savoir-être ( autonomie, aptitude à travailler à l'aide de autres, etc.). Les organismes de formation s'appuient sur ces référentiels pour organiser les parcours de formation.

L'approche par compétences (modèles)
En formation, la démarche compétences peut s'appuyer sur différents modèles psychologiques.

• L'approche innéiste considère les compétences comme présentes (ou non) chez l'individu, et ne cherche pas à les penser en termes de développement.

• L'approche behavoriste se centre sur les seuls résultats de l'activité (au travers de la performance qu'elle cherche à objectiver et à évaluer) sans se préoccuper des processus engendrant cette activité. L'apprentissage se fait essentiellement par mémorisation/production/application des bons gestes ou postures professionnels.

• L'approche socio-cognitivo-constructiviste porte son attention sur l'interaction entre individus et les dispositions de chacun (motivation, capacités, expériences, savoirs, etc.). Cette conception favorise les activités de raisonnement, de confrontation de points de vue. Elle privilégie les méthodes actives de découverte ou d'expérimentation.

• L'approche située se focalise sur le processus même de mobilisation des compétences autour du triptyque « dispositions/organisation du travail/performance ». Elle intègre les apports de l'approche précédente en introduisant l'idée de responsabilité partagée entre l'individu et l'organisation. Ici, les compétences n'ont de sens que par rapport aux conditions particulières dans lesquelles elles sont mises en œuvre (collectif de travail, moyens, contraintes, etc.). Cette approche questionne la qualité des environnements et des conditions de travail.

Formation professionnelle tout au long de la vie
La formation tout au long de la vie, inscrite dans la loi française depuis 2004, vise à permettre à chacun d'acquérir et d'actualiser ses connaissances durant sa carrière professionnelle. Ce principe vise à la sécurisation des parcours professionnels et la promotion des salariés, ainsi que la contribution au développement économique et culturel du pays. ▷
Ingénierie de
la formation

Ensemble des activités regroupant la conception des méthodes, des outils, des dispositifs, des cursus qui définissent une formation spécifique. L'ingénierie fait partie intégrante du métier de formateur.

Loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle

La loi de mars 2014 entend faciliter la formation pour les salariés les moins qualifiés, les jeunes en alternance et les demandeurs d'emploi. Des simplifications sont apportées sur la gouvernance (les Régions deviennent l'instance centrale de pilotage de la FP) et le financement (contribution unique de 1% pour toutes les entreprises de plus de 10 salariés).

Elle apporte de nouveaux outils pour la formation et l'évolution professionnelle des salariés (CPF, conseil en évolution professionnelle ; nouvelles modalités de l'entretien individuel en entreprise...).

Le compte personnel de formation

Depuis janvier 2015, le CPF remplace le dîf (droit individuel à la formation), sauf pour la fonction publique. Le droit à la formation est acquis pour toute la carrière professionnelle (même en cas de changement d'employeur) dès l'âge de 16 ans, pour les salariés et les demandeurs d'emploi.

Le dispositif prévoit un cumul de 150 heures sur des tranches de 7 ans (pour un salarié à temps plein) pouvant être abondé par l'employeur qui financera le supplément. Les demandeurs d'emploi peuvent utiliser leurs heures acquises dans les emplois précédents et en outre bénéficier des formations qualifiantes financées par les Régions et/ou Pôle emploi.

Conseil en évolution professionnelle

Les conseillers en évolution professionnelle sont aussi une nouveauté de la loi de 2014. Ils aident chaque personne à bâtir un projet professionnel, en lien avec les besoins économiques. L'accompagnement (gratuit) s'étend de la définition du projet jusqu'à sa mise en œuvre.

L'entretien professionnel

Mis au centre du dispositif de la loi de 2014, l'entretien individuel (entre le salarié et l'employeur) devient systématique tous les deux ans, quelle que soit la taille de l'entreprise. Il est destiné à examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

Congé individuel de formation

Le congé individuel de formation (cif) est un droit d'absence permettant au salarié de suivre l'action de formation de son choix.

Répertoire national des certifications professionnelles

Le RNCP est la base de données des certifications professionnelles. On y trouve les diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle reconnus par l'État et les partenaires sociaux, classés par secteur d'activité et/ou par niveau.

Validation des acquis de l'expérience

Depuis 2002 en France, toute personne, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation ayant une expérience professionnelle de plus de trois ans peut faire valider son expérience ou son parcours professionnel. Elle devra préparer un dossier et passer devant un jury, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un certificat ou d'un titre professionnel inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Pour les individus, la VAE est souvent une réponse à une demande de reconnaissance qu'ils n'ont pas obtenue dans le système scolaire ou universitaire. Pour les entreprises, elle est un moyen de gestion du personnel, notamment pour la promotion ou la fidélisation de ses employés, mais aussi dans les cas de licenciements massifs.

(p. 54)

La loi de 2014 entend faciliter l'accès à la VAE en accompagnant le candidat dans la préparation de son dossier et de son entretien avec le jury de validation.