

Grands Dossiers N° 41 - déc 2015 - jan-fév 2016

De la formation au projet de vie

Les mots de la formation

• Andragogie

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

Cette notion, distincte de la pédagogie (formation des enfants), est apparue pour la première fois sous la plume d'un grammairien allemand, Alexander Kappen, en 1833. Dans les années 1920, l'idée a été reprise aux États-Unis, puis a été diffusée dans certains milieux par les travaux de Malcolm Knowles dans les années 1970-1980. Aux États-Unis, l'andragogie désigne les pratiques de l'éducation des adultes ; alors que dans certaines régions d'Europe, « andragogie » fait référence aux travaux de recherche – théorique et empirique – sur la formation des adultes. En ce début du 21^e siècle, ce concept semble surtout utilisé en Bosnie, Croatie, Pologne, Slovénie et, dans une certaine mesure, en Allemagne et aux États-Unis.

• 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 emblématique d'un 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 (socioconstructivisme). 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.)

L'approche par les compétences a été initiée par le CNPF en 1998 lors de Journées internationales de la formation. C'est pourquoi cette notion a gardé pour certains une connotation entrepreneuriale dominée par une culture gestionnaire. Pour le chercheur Claude Dubar, le tryptique « promotion sociale/qualification/diplôme » qui dominait dans les années 1960-1970 a été remplacé par celui de « formation tout au long de la vie/pluricompetences/employabilité » depuis les années 1990.

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.

• 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 avec d'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 behavioriste** 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/reproduction/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 dif (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 réaliste, 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.

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.

Bibliographie abrégée de la formation

• *Traité des sciences et des techniques de la formation*

Philippe Carré et Pierre Caspar (dir.), Dunod, 3e éd., 2011.

• *Encyclopédie de la formation*

Jean-Marie Barbier, Étienne Bourgeois, Gaëtane Chapelle et Jean-Claude Ruano-Borbala (dir.), Puf, 2009.

• *S'orienter dans la vie, une valeur suprême ? Dictionnaire de sciences humaines*

Francis Danvers, Presses universitaires du Septentrion, 2009.

• *L'archipel de l'ingénierie de la formation. Transformations, recompositions*

Loïc Brémaud et Catherine Guillaumin (dir.), Presses universitaires de Rennes, 2010.

• *La formation professionnelle continue*

Claude Dubar et Catherine Nasser, 6e éd., La Découverte, coll. « Repères », 2015.