



Rue de Stalle 67
1180 BRUXELLES

*SERVICE
PARTENARIAT ISP*
Tél. secrétariat :
02/371.74.73
Fax : 02/626.78.61

Définitions de concepts pédagogiques

Dans le cadre de 27/11/2006
*« l'éducation et la formation tout au long de
la vie : enjeux et perspectives pour le secteur
associatif »*

Colloque du 5 décembre 2006
**organisé par Bruxelles Formation et le Conseil de
l'éducation et de la formation**

Définitions des concepts

<i>Alphabétisation</i>	<i>Opération de formation qui vise à permettre au stagiaire d'apprendre à lire, écrire et parler.</i>
<i>Formation de Base</i>	<i>Remise à niveau des connaissances générales non liées à un secteur professionnel donné et précis.</i>
<i>Détermination généraliste</i>	<i>Elle vise à permettre à l'utilisateur d'élaborer, de confirmer ou d'infirmier un choix d'orientation et de qualification professionnelles en vue de poursuivre son parcours d'insertion.</i>
<i>Détermination ciblée métier</i>	<i>Elle vise à permettre à l'utilisateur de confirmer ou d'infirmier un choix de qualification fait au préalable.</i>
<i>Préformation ciblée</i>	<i>Elle vise l'acquisition des prérequis professionnels nécessaires à l'entrée en formation qualifiante. Elle permet au stagiaire de remettre à niveau ses connaissances générales et d'acquérir des savoirs, savoir-faire et savoir-faire comportementaux liés au secteur professionnel et au métier choisis.</i>
<i>Formation qualifiante</i>	<i>Elle vise à acquérir les compétences professionnelles nécessaires à l'exercice du métier ou de la fonction professionnelle visés par la formation.</i>
<i>Formation par le travail</i>	<i>Elle consiste en l'acquisition des prérequis professionnels nécessaires à l'exercice d'un emploi ou la poursuite d'une formation professionnelle qualifiante, et ce dans une situation proche de la réalité professionnelle (production commercialisée ou non de biens ou de services). Il s'agit de remettre à niveau les connaissances générales, d'acquérir les savoirs, savoir-faire et savoir-faire comportementaux liés au métier et de confronter ces acquis de formation à la réalité du travail.</i>

Objectif de formation

Les objectifs de formation sont l'ensemble des résultats attendus de la mise en œuvre d'une action de formation. Ils sont énoncés en terme de capacités à mener des activités données ou à atteindre des performances à l'issue d'une formation, en précisant les conditions dans lesquelles l'activité devra se manifester.

L'objectif global de formation décrit de manière observable ce que le stagiaire sera capable de faire à l'issue d'une formation.

En formation qualifiante, un objectif global est défini en référence à une activité ou à une ou plusieurs compétences.

Les objectifs spécifiques de formation décrivent, de manière opérationnelle, ce que le stagiaire doit avoir acquis au terme d'une action de formation.

Ils portent sur les savoirs ressources avec lesquels les stagiaires peuvent construire leurs compétences (connaissances, savoir-faire, savoir-faire comportementaux, ...).

La formulation des objectifs de formation doit passer par l'expression :

- des comportements observables attendus,
- des conditions réelles de réalisation des performances,
- des critères de "bonne réalisation" des performances.

Compétences

La compétence est un savoir-agir qui combine un ensemble de ressources pour faire face à une situation de travail. Elle se construit en interaction avec les différentes composantes de l'environnement et les acquis de la personne en fonction du but recherché.

Une compétence professionnelle désigne un processus dynamique interne mettant en jeu un répertoire de ressources mesurables – les savoirs, savoir-faire et savoir-faire comportementaux propres à l'individu – et les conditions de sa mise en œuvre (caractéristiques de la situation de travail, de son organisation et de son environnement).

Chaque compétence visée se traduit en objectif de formation.

Ainsi les compétences visées seront traduites en objectifs de formation et seront décrites en terme de comportements observables c'est à dire ce que l'utilisateur sera capable de faire à l'issue de sa formation.

Evaluation

C'est un processus qui consiste :

- ◆ à recueillir un ensemble d'informations (suffisamment pertinentes, fiables et valides) ;
- ◆ et à confronter ces informations à un ensemble de critères adéquats aux objectifs fixés au départ ou ajustés en cours de route.

Une évaluation en termes de compétences consiste à confronter une personne à une situation issue de la famille de situations qui définissent la compétence. La réponse apportée par la personne est ensuite examinée, par elle-même ou par un évaluateur externe, à travers un certain nombre de lectures, de points de vue, que l'on appelle critères (GERARD, 2000).

Critères

C'est la qualité que l'on attend d'un objet évalué (ou d'un aspect particulier de cet objet).

Indicateur

Un indicateur est une manifestation observable d'un critère. Il donne une indication qui permet de répondre à la question : « A quoi vais-je voir que le critère est respecté ? » ou « Que va exactement observer l'évaluateur ? ».

Sa formulation se fait sous la forme d'une mesure (nombre de..., taux ou pourcentage de ..., durée, ...) ou sous la forme d'un constat que l'on doit observer.

Savoir

Le savoir est l'ensemble de connaissances théoriques et pratiques (informations, concepts, procédures, règles ...) reproductibles dans un contexte donné.

Savoir-faire

Le savoir-faire est l'habileté à mettre en œuvre son expérience et ses connaissances. Le savoir-faire réfère à une pratique, une manière de faire dans un contexte donné.

Cette notion incorpore diverses dimensions : des connaissances ou des opérations mentales (mécanismes de la pensée comme analyser, synthétiser, identifier, ...) mais aussi des perceptions, des mouvements ou des gestes reconnus comme efficaces pour atteindre certains buts.

Savoir-faire comportemental

Le savoir-faire comportemental renvoie à la capacité réflexive de la personne par rapport aux caractéristiques des situations qu'elle rencontre. Cette capacité peut être :

- *d'ordre organisationnel (lorsque la personne se situe par rapport à la qualité de son travail : hiérarchiser, anticiper, vérifier, ordonner, ...)* ;
- *d'ordre social/relationnel (lorsque la personne se situe par rapport à autrui et établit des relations duelles : négocier, argumenter, coopérer ...)* ;
- *d'ordre psycho-affectif (lorsque la personne se situe par rapport à elle-même et à ses propres limites : s'adapter, se former, ...).*

Les savoir-faire comportementaux sont des cibles de formation au même titre que les autres savoirs ressources.

Prérequis

Il s'agit des savoirs, savoir-faire et savoir-être comportementaux nécessaires pour réaliser les apprentissages nouveaux proposés dans la formation. Ces prérequis sont généralement vérifiés par des tests avant d'entrer en formation ou dans une séquence de formation.

Filière

Une filière consiste en une succession d'opérations de formation (alphabétisation, formation de base, préformation ciblée métier, formation qualifiante) organisée de façon coordonnée par l'ensemble des opérateurs impliqués dans l'action et suivie par un groupe de stagiaires déterminé pour atteindre une qualification professionnelle.

Le parcours de ces stagiaires est alors linéaire.

Passerelle

Une passerelle est une possibilité pour l'usager de passer d'une opération de formation organisée par un opérateur à une autre organisée par un autre opérateur moyennant la réussite d'une épreuve qui atteste de l'acquisition des compétences par le stagiaire.

Le parcours d'insertion

Le parcours d'insertion est le cheminement du stagiaire en vue d'atteindre son objectif d'insertion socioprofessionnelle.

Le parcours est individuel , il peut être linéaire ou non et peut être différent pour chaque usager.

Programme de référence

Les programmes de référence sont des référentiels qui permettent de fixer un cadre et des conditions de mise en application des programmes de formation.

Il constitue une norme qui garantit la prise en compte des compétences visées par l'action de formation et des ressources à mettre en œuvre pour atteindre les résultats escomptés. Ceux ci se déclinent sous la forme de comportements observables .

Les compétences pour l'Europe

Capacité avérée d'utiliser des savoirs, des aptitudes et des dispositions personnelles, sociales et/ou méthodologiques dans les situations de travail ou d'étude pour le développement professionnel et/ou personnel .Le CEC décrit les compétences sous forme de prise de responsabilité et d'autonomie.