



Direction générale des services

Direction générale adjointe
Solidarités et formation tout au long de la vie
Direction de la formation professionnelle
et de l'apprentissage pour l'emploi
Direction adjointe de la formation continue
Service pré-qualification et insertion professionnelle



UNION EUROPEENNE
Fonds Social Européen

DISPOSITIF REGIONAL POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE

RESSOURCES

Programme 312

PRÉAMBULE

Ce document « ressources » déconnecté des appels d'offres, reste ancré au DRIP. Evolutif, il constitue le socle d'un code commun et s'appuie sur 3 parties :

-1- Un glossaire qui donne des pistes d'explications relatives à la formation, il ne saurait se substituer à une appropriation approfondie des notions par les candidats. Il est composé d'une part, d'éléments issus de données de la Région et d'autre part, d'une compilation de **morceaux choisis**, principalement dans trois ouvrages :

- " *Traité des sciences et techniques de la formation*" coordonné par Philippe Carré & Pierre Caspar - édition Dunod, 2004 (<http://www.dunod.com>); qui a pour objet d'outiller les différents acteurs responsables dans le champ de la formation.
- " *500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie*" travaux dirigés par François Danvers - Presses Universitaires du Septentrion, 2003. (<http://www.septentrion.com>). Cet ouvrage met à la portée du plus grand nombre les principaux mots-clefs alimentant les études et les recherches afin de faciliter la circulation des savoirs dans les domaines de l'éducation et de la formation.
- " *Pédagogie: dictionnaire des concepts clés*" de Françoise Raynal et Alain Rieunier - ESF éditeur, (<http://www.esf-editeur.fr>)collection Pédagogies/Outils dirigée par Philippe Meirieu. Il s'adresse aux formateurs soucieux d'obtenir des réponses aux questions qui se posent dans leurs activités quotidiennes.

Ces trois ouvrages comportent, à notre avis, les notions, concepts et éléments bibliographiques actualisés, offrant à l'ensemble des acteurs de l'amont de la qualification(organismes de formation, prescripteurs, travailleurs sociaux et tous partenaires investis dans l'accompagnement des publics en difficultés d'insertion), les éclairages nécessaires pour une mise en œuvre de qualité du Dispositif Régional pour l'Insertion Professionnelle.

Afin de favoriser l'appropriation d'un code commun nous invitons les partenaires à se procurer ces ouvrages .

-2- Un répertoire des sigles qui recense les abréviations les plus communément utilisées en formation continue.

-3- Un carnet d'adresses situant les lieux ressources des champs formation insertion.

- GREF BRETAGNE
- Région Bretagne
- Ressources à distance

GLOSSAIRE

ACCOMPAGNEMENT :

« on désigne par accompagnement scolaire : l'ensemble des actions visant à offrir, aux côtés de l'école, l'appui et les ressources dont les enfants ont besoin pour leur réussite scolaire, appui qu'ils ne trouvent pas dans leur environnement familial et social. »

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

Un accompagnement de qualité au service du bénéficiaire suppose un réel partenariat (voir cette notion) entre les acteurs concernés par la trajectoire d'insertion de la personne.

Selon Gaston Pineau « *l'accompagnement est l'art des mouvements solidaires* » (se référer aux actes du colloque international de Fontevault « l'accompagnement et ses paradoxes » mai 2003).

AIDE AU DEVELOPPEMENT VOCATIONNEL ET PERSONNEL :

« Pour M.T. Munoz-Sastre, 1994, il faut "concevoir le développement vocationnel non comme une simple accumulation de connaissances sur soi et sur le monde mais comme un processus d'organisation et de réorganisation progressive de ces éléments de connaissance ou de croyance ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

ALTERNANCE :

« Selon B. Schwartz, l'alternance est un moyen de lutte contre les inégalités, un facteur de motivation et d'orientation, un moyen de lier formation et action, un facteur d'insertion sociale, le premier maillon de l'éducation permanente, enfin une pédagogie de la réussite. L'alternance permet d'apprendre d'une autre manière, ce qui ne s'enseigne pas à l'école.

« Alternner de façon formative et non pas seulement juxtapositive les périodes... »

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

André Geay définit l'alternance comme une formation à temps plein et à scolarité partielle...

L'alternance intégrative : elle se caractérise par une nécessité forte de mise en cohérence des différentes périodes de l'alternance et des interventions concertées de l'ensemble de ses acteurs... il s'agit de penser un apprentissage partant de l'expérience et non de concepts théoriques, afin d'exploiter les situations de travail comme autant de problèmes à résoudre.

ANALYSE DES PRATIQUES :

« Il n'y pas de pratique sans intention, si les intentions évoluent, les pratiques changent aussi.

L'analyse de pratique est une situation sociale dans laquelle un individu (séance individuelle) ou un groupe composé de professionnels à parité de statut, aidé par un animateur qualifié non impliqué dans le cadre institutionnel habituel des participants, opère un retour réflexif et réfléchissant sur des situations professionnelles effectivement vécues.

Les buts de l'analyse de pratique sont de mieux s'approprier les vécus professionnels, de les comprendre, de partager des exemples de difficultés ou de solutions afin de se réguler dans l'accomplissement de son métier, de se perfectionner, de prendre conscience des limites personnelles non conscientes qui peuvent constituer une source renouvelée de difficultés, et d'acquérir ou d'approfondir son identité professionnelle.

Les analyses sont mobilisées pour accompagner l'évolution des pratiques.

François Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

ANDRAGOGIE :

Si la pédagogie est « l'art et la science d'enseigner aux enfants », l'andragogie est « l'art et la science dont le but est d'aider les adultes à apprendre »

Malcolm Knowles nous fournit les présupposés de l'andragogie, en tenant compte en particulier, pour l'adulte, de sa dépendance décroissante et sa capacité croissante à s'auto-diriger, de ses propres expériences et du rôle de l'apprentissage expérientiel, de sa motivation à apprendre et de son orientation vers les problèmes pratiques, de la vie réelle.

CDRom FOAD- p@t « les mots clés » édité par l'Etat et la Région Bretagne, consultable au GREF Bretagne

APPRENTISSAGE :

Les théories cognitivistes mettent l'accent sur le processus de la pensée. L'apprentissage est la capacité de l'esprit à acquérir, à traiter, à retenir et à utiliser l'information.

Les théories humanistes mettent l'accent sur celui qui apprend. L'apprentissage suppose un changement chez celui qui apprend, un changement dans ses connaissances, dans ses attitudes, dans ses croyances et dans son comportement.

Tout au long de notre vie nous acquérons des connaissances, des habiletés, des attitudes qui nous permettent d'accomplir des tâches diverses.

Lorsque nous pouvons utiliser de telles informations pour accomplir une tâche, on dit que nous utilisons une compétence. Lorsqu'une compétence est activée, elle résulte en une performance.

CDRom FOAD- p@t « les mots clés » » édité par l'Etat et la Région Bretagne, consultable au GREF Bretagne

« le sujet apprenant est davantage susceptible de résoudre une tâche d'apprentissage lorsqu'il a la possibilité d'interagir avec autrui que lorsqu'il est seul face à la tâche. L'effet facilitateur de l'interaction sociale est cependant soumis à certaines conditions. Tout d'abord, l'interaction doit être de nature socio-cognitive, c'est-à-dire caractérisée à la fois par l'émergence d'un conflit socio-cognitif (confrontation de points de vue divergents portés par les différents partenaires en interaction) et une régulation socio-cognitive du conflit passant par un travail cognitif interne de mise en question et de recomposition du point de vue initial. Les caractéristiques de la relation entre les partenaires conditionnent les effets de celles-ci sur l'apprentissage. En particulier, on a vu qu'une relation asymétrique risquait de compromettre l'efficacité de l'interaction sociale si un certain nombre de précautions et de stratégies spécifiques ne sont pas mises en place. La nature de la tâche, et plus spécifiquement son degré de complexité, ainsi que le mode de régulation des échanges jouent également un rôle déterminant. Enfin, la dynamique du groupe et le climat socio-affectif dans lequel se déroule l'apprentissage jouent également un rôle déterminant.

Sur le plan des pratiques, ces éléments d'analyse permettent de recadrer la fonction du formateur dans le processus d'apprentissage. A tout le moins, ils remettent sérieusement en cause l'efficacité du formateur s'il se cantonne uniquement dans son rôle traditionnel de transmetteur de connaissances. C'est en effet l'interaction sociale, et plus précisément l'interaction socio-cognitive, qui apparaît comme le moteur essentiel de l'apprentissage.

Cette perspective, en soulignant l'importance des interactions entre pairs met en cause le monopole de l'interaction apprenant-formateur comme unique source d'apprentissage. En outre, elle met en évidence un certain nombre de facteurs qui conditionnent dans une large mesure l'efficacité des interactions avec le formateur pour l'apprentissage.

Elle ne suppose pas pour autant que ce dernier en soit réduit à une fonction accessoire, que du contraire. Cependant, si le formateur a un rôle essentiel à jouer dans le processus d'apprentissage, c'est moins comme dispensateur de connaissances que comme médiateur ou catalyseur du processus d'apprentissage.

En effet, bon nombre de facteurs conditionnant les effets de l'interaction sociale sur l'apprentissage relèvent dans une large mesure du champ d'action du formateur, même si d'autres, telles les dispositions individuelles des apprenants et les caractéristiques du contexte institutionnel lui échappent, irrévocablement. Le formateur doit trouver sa « juste » place dans le processus de formation : à la fois conscient de l'importance du rôle essentiel qu'il a à jouer comme catalyseur du processus d'apprentissage et tout particulièrement dans la gestion des interactions sociales dans laquelle celui-ci s'inscrit - et lucide sur les limites de son champ d'action » Etienne Bourgeois.

Philippe Carré & Pierre Caspar " Traité des sciences et techniques de la formation" - édition Dunod, (<http://www.dunod.com>) Paris 2004, p.315

ASPIRATION :

« Selon Lewin, 1930, le sentiment de réussite ou d'échec n'est pas directement lié au résultat, mais au fait d'avoir atteint ou non le but que le sujet s'était fixé. Le niveau d'aspiration joue un rôle important dans les attentes professionnelles, et il influence les motivations. D'un point de vue sociologique, les niveaux d'aspiration sont liés aux modèles

d'éducation et de socialisation. Ils constituent des critères de satisfaction et d'insatisfaction dans les trajectoires professionnelles, P. H. Chombard de Lauwe, 1971 ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

ATTENTE :

«Prévisions, espoirs, craintes, (formulées plus ou moins consciemment), qu'un individu ou une situation évolueront dans une certaine direction.

Les attentes jouent un rôle très important pour attribuer du sens aux informations. Elles sont construites par l'individu à partir de son vécu (milieu, culture, environnement...) et surtout de l'idée qu'il se fait du monde (représentations). En fonctions de son expérience de la vie, de sa perception de l'autre, de la connaissance du milieu dans lequel il évolue, en fonction des conventions sociales auxquelles il souscrit, des valeurs auxquelles il croit, l'individu prévoit, craint, espère que l'autre, avec qui il a des rapports de travail ou des rapports affectifs, va produire un comportement déterminé dans une situation donnée. Cette attitude peut se définir comme une attente. Celle-ci peut-être plus ou moins consciente selon les individus, plus ou moins formulée, et l'on peut penser que nos comportements ultérieurs vis-à-vis de la personne ou de la situation seront pratiquement « conditionnés » par la réalisation ou non de nos attentes.

D'après les théories du traitement de l'information, qui développent une conception totalement cognitiviste des conduites, les attentes sont extrêmement importantes car elles dirigent en partie la perception ».

Françoise Raynal et Alain Rieunier, "Pédagogie : dictionnaire des concepts clés" collection Pédagogies/Outils Esf éditeur".

retrouvez ce titre sur:

http://www.sef-editeur.fr/pedagogie/boutique/e-docs/00/00/01/55/document_livre.md

AUTOFORMATION :

« L'autoformation c'est se former soi-même, ce qui ne signifie pas se former seul. On se forme de manière autonome. C'est la capacité de prendre en charge son apprentissage, la capacité à faire quelque chose.

Ou Self-directed Learning : s'autoformer c'est diriger sa formation, c'est être pilote de sa formation, c'est l'ouverture à des libertés de choix, c'est la prise de conscience de la manière efficace d'apprendre, c'est aussi l'acquisition des capacités de motivation et de régulation ».

CDRom FOAD- p@t « les mots clés » » édité par l'Etat et la Région Bretagne, consultable au GREF Bretagne

AUTONOMIE :

« Dans le vocabulaire moderne, l'autonomie n'est pas absolue : "L'homme fait librement son histoire mais dans des conditions non librement déterminées par lui". Marx. E. Morin,

2001, parle d'autonomie dépendante : son auto-organisation est une auto-éco-organisation. L'autonomie se distingue de la liberté, au sens de J. Derrida, 2001, "ouverture à l'imprévisibilité absolue".

En éducation, l'autonomie consiste pour l'élève à se donner ses propres fins, ses propres méthodes, sa propre évaluation. Dans une perspective démocratique, l'autonomie est une valeur qui est proposée comme une fin de l'éducation. L'autonomie est toujours relative et s'acquiert par apprentissage progressivement. S'appuyant sur les analyses d'H. Wallon, J.Y. Rochex, 2000, affirme : "Nous ne sommes pas à l'école pour apprendre à vivre ensemble, mais pour apprendre à nous quitter".

...il y a parfois confusion entre autonomie et débrouillardise : "Alors que les projets éducatifs prétendent former à la première, les pratiques éducatives encouragent de fait à la seconde. A l'école, en dépit de ce que l'on affirme partout, ce n'est pas l'élève autonome qui réussit mais l'élève débrouillard, c'est-à-dire celui qui sait mettre à exécution des scénarios d'action comportant... le plus d'effets possibles pour le moins d'efforts inutiles", P. Meirieu, 1991.

L'autonomie est désormais conçue comme processus plutôt que comme but de l'éducation, S. Lawes, 1998 ».

François Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

BESOIN :

« Selon J.-A. Burry, 1998, « le besoin peut-être défini comme l'écart entre un état optimal, défini de façon normative et l'état actuel ou réel » 500 mots clef, p.81.

J.M. Barbier et M. Lesne (1984) ont étudié les modes de détermination des besoins en formation. J.P. Pourtois (1996) a élaboré un modèle psychopédagogique distinguant les domaines affectif, cognitif et social.

1- Les besoins du domaine affectif s'inscrivent dans le besoin d'affiliation qui renvoie à la dimension de continuité transgénérationnelle, d'histoire familiale et sociale.

2- Le besoin d'accomplissement traduit l'importance du domaine cognitif dans le développement de tout sujet humain. Etre stimulé, pouvoir expérimenter, bénéficier de renforcement dans l'apprentissage participent des besoins cognitifs et sont la condition des progrès ultérieurs.

3- Tout individu qui se construit présente un autre besoin essentiel : c'est celui de son autonomie sociale ».

François Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

BILAN DE COMPETENCES :

« Le bilan de compétences comporte généralement une analyse des motivations et intérêts personnels et professionnels, une identification des compétences et aptitudes professionnelles et personnelles, une évaluation d'évolution professionnelle... le bilan professionnel représente la synthèse d'un inventaire des ressources professionnelles d'un individu en termes de connaissances, d'expériences sociales et professionnelles, de savoir-faire, de compétences, de traits de personnalité... L'activité de bilan passe donc par l'analyse

du capital d'expériences d'une personne par rapport à l'évolution d'un projet professionnel, dans un contexte d'employabilité donné ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

Le bilan de compétences est clairement identifié dans le code du travail, les accords Assédic (BCA) et l'Accord National Interprofessionnel de septembre 2003.

CAPACITE :

«Une capacité représente la possibilité de réussite dans l'exécution d'une tâche, ou l'exercice d'une profession. Elle peut être objet d'une évaluation directe, sous réserve d'une volonté de mise en œuvre de la part de celui dont on veut apprécier la capacité», H. Piéron, 1963. Elle est évolutive, notamment en fonction du degré de maturation des conditions d'apprentissage et d'exercice.

La capacité désigne ainsi le talent ou l'habileté potentielle à accomplir quelque chose...la capacité d'apprentissage comprend l'aptitude à mettre en œuvre, à structurer, à critiquer, à réguler et à évaluer, de façon autonome, l'apprentissage individuel et collectif. Ceci inclut l'utilisation des méthodes et techniques de travail et la prise en compte du vécu des élèves...¹ »

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

CARRIÈRE :

« Une carrière trajectoire professionnelle se construit davantage autour d'une logique de compétence. Ceux qui réussissent à tirer leur épingle du jeu savent saisir les opportunités, cherchent à profiter de leurs expériences en jouant sur la combinaison des compétences acquises dans les différents emplois qu'ils ont occupés² » V. Merle.

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

CHOIX PROFESSIONNEL :

« Le choix professionnel reflète ainsi les motivations, les connaissances, la personnalité et les compétences de l'individu. C'est un processus interactif entre les types de personnalité et les types d'environnement (ce qui relativiserait la notion de stade).

Le concept de «choix», lié à l'idéologie individualiste doit être relativisé. Il n'y a jamais de choix absolu, ni totalement libre, ni entièrement sous contrainte. Il s'agit généralement dans le contexte d'une orientation à prendre, plus d'un résultat d'interactions sociales que d'un jugement purement rationnel fondé sur une recherche objective d'informations. Choisir amène toujours chacun de nous à naviguer entre ses rêves et la réalité, entre désirer et pouvoir, entre possible et probable, entre liberté et contrainte, entre besoin de sécurité et goût du risque. Choisir, c'est pour le dire autrement, optimiser sous contraintes, et bien évidemment, moins il existe de contraintes et mieux l'individu optimise.

¹ considérés ici comme apprenants sur le DRIP.

² ou activités exercées

C'est un acte révélateur de tous les paradoxes de la vie, qui justifie la nécessité d'un apprentissage, d'un acte éducatif, R. Solazzi, 1997 ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

CITOYENNETE :

« L'exercice citoyen des apprentissages dans l'école du XXI^e siècle comporte selon R. La Borderie, 2000, trois dimensions qui sont le partage d'une culture commune marquée par la tradition; l'implication dans un travail par lequel chacun assure les conditions de son existence matérielle et celles du progrès de la communauté, enfin une participation active à la vie politique de son pays.

La tension entre l'égalité de droit et les inégalités de fait, nécessite un questionnement sur la citoyenneté en termes «d'utopie créatrice», qui, comme toute construction humaine, n'est jamais donnée une fois pour toutes, D. Schnapper et alii, 2001 ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

COMPETENCE :

« De nombreux auteurs ont proposé des définitions de la notion de compétence, citons notamment :

G. Parmentier : c'est une connaissance mise en corps : en corps individuel, traduite par le geste en relation de travail, et en corps collectif, traduite par des conventions sociales, des démarches d'équipe et des outils de communication.

G. Le Boterf : C'est un savoir-agir en situation professionnelle.

M de Montmollin : c'est un ensemble stabilisé de savoirs, de conduites types, de procédures standard, de types de raisonnement que l'on peut mettre en œuvre sans apprentissage nouveau.

C. Levy-Leboyer : c'est la mise en œuvre intégrée d'aptitudes, de traits de personnalité, et aussi de connaissances acquises, pour mener à bien une mission complexe dans le cadre de l'entreprise qui en a chargé l'individu, et dans l'esprit de ses stratégies et de sa culture.

S. Bellier : réalisant une synthèse en 1998 sur la notion de compétence, relève trois caractéristiques principales à la lecture des différentes définitions existantes :

- 1- la compétence permet d'agir et c'est là que l'on peut la repérer.
- 2- la compétence est contextuelle : elle est liée à une situation professionnelle donnée et correspond donc à un contexte.
- 3- la compétence regroupe un ensemble de rubriques constitutives dont le savoir, le savoir-faire et souvent, mais pas toujours le savoir-être. ».

CDRom FOAD- p@t « les mots clés » » édité par l'Etat et la Région Bretagne, consultable au GREF Bretagne

« Parmi les caractéristique principales des compétences, on relève qu'elles sont finalisées, opérationnelles, apprises et non innées, explicites ou tacites (incorporées). La compétence renvoie à un contexte de mise en œuvre déterminé. Elle n'est pas assimilable à un acquis de formation. Elle se développe et peut se perdre (obsolescente). Elle ne peut se repérer selon le seul mode absence/présence. Le niveau d'expertise est une donnée essentielle, notamment dans une logique de repérage des transferts. La compétence est un système qui associe de façon combinatoire divers éléments.

Du point de vue d'Argyris et Schön: «Tout être humain a besoin de devenir compétent dans son action et, simultanément dans la réflexion sur son action, de façon à apprendre à partir d'elle». D'une manière générale, on a pu observer que les praticiens compétents en connaissent ordinairement plus que ce qu'ils peuvent en dire. Ils font preuve d'une sorte de savoir dans l'action dont la plus grande partie est tacite. Les compétences ne s'enseignent pas. Autrement dit, la compétence est inséparable de l'action et elle ne peut être véritablement appréhendée qu'au travers de l'activité par laquelle elle s'exprime et dont elle permet la réalisation ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

CONTEXTE :

« C'est pourquoi il est si important de pratiquer ce que les chercheurs américains nomment le « bridging » - le fait de « faire des ponts » - et qui consiste à demander aux sujets apprenants, après la maîtrise d'une notion ou d'une procédure, de chercher eux-mêmes les situations où ils peuvent la retrouver et la faire jouer ».

Françoise Raynal et Alain Rieunier, "Pédagogie : dictionnaire des concepts clés" collection Pédagogies/Outils Esf éditeur".

retrouvez ce titre sur:

http://www.sef-editeur.fr/pedagogie/boutique/e-docs/00/00/01/55/document_livre.md

CONSTRUCTIVISME :

« Conception selon laquelle les structures intellectuelles d'un sujet ne sont ni reçues du milieu par un organisme passif, ni données à la naissance de telle façon qu'elles émergeraient nécessairement un jour sous formes de conduites, mais sont progressivement construites par le sujet au cours de ses activités en interaction avec l'environnement ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

COOPERATION :

« "Utopie concrète", J. George, 1997, la coopération à l'école met l'accent sur les dimensions horizontales, communauté et égalité, en ce sens elle suppose une certaine conception du vivre ensemble (signification politique). La coopération en acte ne suppose-t-elle pas de penser la notion de solidarité dans la classe et à l'école ?

C'est à l'école d'apprendre à lutter contre la compétition et à œuvrer pour la coopération, A. Jacquard, 1999.

Défenseur d'une pédagogie coopérative, M. Develay, 1996, considère que "l'école est le lieu qui, dans nos sociétés en rupture sociale, se justifie plus encore par les conditions d'une socialisation qu'elle favorise que par l'accès au savoir qu'elle facilite ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

DÉVELOPPEMENT DURABLE :

« L'éducation pour un développement durable (ou soutenable) est affaire d'information et de pédagogie. Il faut imaginer d'autres politiques urbaines, articulant mieux l'efficacité économique, la pérennisation des équilibres naturels, et le développement social. Le droit à une vie saine en harmonie avec la nature s'appuie sur un principe d'équilibre et de respect de l'environnement physique et humain. Les dispositifs institutionnels et organisationnels qui intègrent la question de la formation des demandes sociales dans les modalités de conduites de projets s'enrichissent des réseaux d'échanges d'expériences et de l'idée de bonne gouvernance (démocratie participative).

En considérant l'environnement dans toute sa complexité biophysique, sociale et humaine, l'enseignant peut contribuer à une «forme majeure de l'éducation civique» ; celle-ci faisant naître des comportements positifs à l'égard du milieu indispensables pour « mieux maîtriser notre maîtrise du monde».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

DEVELOPPEMENT PERSONNEL ET PROFESSIONNEL :

« Le développement personnel repose sur un travail de développement de ses capacités dans le domaine de la connaissance de soi, de la maîtrise de savoir-faire relationnels, de comportements. L'implication émotionnelle et affective de cette investigation suppose un cadre déontologique satisfaisant : formateur compétent, externe à l'entreprise et respect des valeurs, de la personnalité des individus. De plus, tout formateur dans le domaine personnel doit être capable d'explicitier clairement ses références théoriques, ses méthodes et son code de valeurs. Il doit aussi respecter l'implication de la personne et son intégrité physique et mentale, L. Bellenger et P. Pigallet, 1996. Le développement de l'individu s'appuie sur un projet de vie personnelle, culturelle, professionnelle et sociale.

Le développement humain n'est pas nécessairement linéaire : les discontinuités de la vie (chômage, divorce, maladies, perte d'un être proche, etc.) et le processus de deuil qui les accompagne font partie des continuités de la vie.

Au total, n'oublions pas d'enseigner « l'inutile », qui peut-être demain, se révélera primordial, c'est-à-dire tout ce qui concourt à la culture générale, à l'enrichissement de la personne, à son développement intégral ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

DISCIPLINE :

« Une discipline est un corps constitué de savoir, doté d'une tradition de construction et de transmission, organisé selon des normes de validité interne et de mise à l'épreuve

externe. Elle se donne à voir dans des œuvres et des travaux, s'acquiert par des exercices progressifs réglés, organisés, selon un programme déterminé et constitue le cœur d'identités professionnelles valorisées que défendent ardemment les associations concernées. J. M. Berthelot, 1993 ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

DISCRIMINATIONS :

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné des agissements définis aux alinéas précédents ou pour les avoir relatés.

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles.

Toute disposition ou tout acte contraire à l'égard d'un salarié est nul de plein droit.

CODE DU TRAVAIL (Partie Législative, 11 Articles)

Livre Ier : Conventions relatives au travail

Article L122-45
Article L122-45-1
Article L122-45-2
Article L122-45-3
Article L122-45-4
Article L123-1

Livre III : Placement et emploi

Article L323-9-1
Article L341-6-3
Article L342-3

Livre V : Conflits du travail

Article L513-3-1

Livre VII : Dispositions particulières à certaines professions

Article L773-2

Article L122-45

(Loi n° 82-689 du 4 août 1982 art. 1 Journal Officiel du 6 août 1982)
(Loi n° 85-10 du 3 janvier 1985 art. 24 Journal Officiel du 4 janvier 1985)
(Loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 art. 109 Journal Officiel du 26 juillet 1985)
(Loi n° 85-773 du 25 juillet 1985 art. 5 Journal Officiel du 26 juillet 1985)
(Loi n° 90-602 du 12 juillet 1990 art. 9 Journal Officiel du 13 juillet 1990)
(Loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992 art. 27 Journal Officiel du 1er janvier 1993)
(Loi n° 2001-1066 du 16 novembre 2001 art. 1 I Journal Officiel du 17 novembre 2001)
(Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 art. 164 Journal Officiel du 18 janvier 2002)
(Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 art. 4 III Journal Officiel du 5 mars 2002)
(Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 art. 24 I Journal Officiel du 12 février 2005)

L'ensemble des textes est accessible sur le site de legifrance (www.legifrance.fr)

ÉDUCABILITÉ :

« Selon P. Meirieu, 1985, 1991, la notion est fondée sur les postulats suivants : l'école³ est un lieu où tout n'est jamais totalement déterminé, où quelque chose reste encore possible...l'apprentissage ne se décrète pas; il s'effectue pour chacun de manière active et singulière; c'est l'apprentissage réussi qui, à l'école, est véritablement éducatif. Le principe d'éducabilité et son corollaire, le principe de non-réciprocité, sont au cœur de la dynamique des sciences de l'éducation; ils constituent, en quelque sorte, le pari fondateur, choix éthique et politique à la fois.

L'adhésion active de chacun au postulat d'éducabilité relève du fondement éthique du métier d'enseignant : «l'on ne peut instruire sans supposer toute l'intelligence possible dans un marmot.» (Alain).

L'éducabilité cognitive comporte des aspects idéologiques et épistémologiques. Trois sources théoriques peuvent être sollicitées :

- *la référence à J. Piaget (l'intelligence se construit à travers l'activité);*
- *les recherches de L. Vygotski et J. Bruner (la médiation sociale du développement);*
- *les travaux de la psychologie cognitive contemporaine sur la métacognition. »*

Francis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

ÉGALITÉ :

« Egalité : de quoi parle-t-on ? »

L'égalité est une valeur de la République, sous la responsabilité des structures publiques (institutions..), structures privées (entreprises...) et médias. L'égalité est un savoir qui se partage, se transmet, s'éduque.

Bien que l'égalité soit un principe qui constitue les fondements de notre République, celui-ci est toujours sujet à interprétation selon les objectifs politiques poursuivis...

L'égalité, est de considérer tous les humains comme des semblables, chacun/e étant porteur et porteuse de l'universel. L'égalité, passe donc toujours par le respect de l'autre dans ses différences ; pas de « condition féminine » spécifique, par nature. Si les femmes forment un groupe social sexué, elles ne forment pas pour autant une catégorie sociale, un groupe social isolable et encore moins une minorité.

³ la prestation mise en œuvre dans le cadre du DRIP

L'égalité est une exigence politique indissociable de la transformation sociale et de l'accomplissement démocratique. Cette revendication d'égalité, corollaire d'un combat pour le droit et pour la liberté, est non seulement d'actualité mais reste un enjeu d'avenir pour la progression de toute la société, pour le devenir d'un monde plus juste et plus humain.

Ne cherchant ni à renverser les rôles, ni à prendre un « pouvoir au féminin », les femmes, en introduisant la notion de genre, en revendiquant leur particularité, participent à la construction d'une nouvelle société basée sur l'égalité. Cette aspiration ne peut se satisfaire d'une vision étriquée des rapports humains. C'est en ce sens que la lutte contre le sexisme est parente de la lutte contre tous les racismes, contre l'homophobie / la lesbophobie, contre toutes les discriminations faites à l'encontre des personnes, contre l'exploitation.

Valeur intrinsèque d'un universel qui reste à construire, l'égalité est affaire de justice et de liberté. Elle est le produit de luttes et de rapports de force. Elle ne pourra être le résultat que de combats individuel et collectif de femmes et d'hommes. Ne peut en soi être une opportunité ni politique, ni économique, ou s'y résumer.

Sans changement fondamental dans les champs de l'éducation, la formation et l'emploi, l'égalité ne peut progresser en société.

« Mission Egalité professionnelle et Qualité de l'Emploi » Conseil régional de Bretagne.

EMPLOYABILITE :

« Etre « inemployable » n'est jamais un état irréversible. Il n'y a pas à opposer les « employables » d'un côté, les « inemployables » de l'autre : « les gens sont élastiques, il n'y a pas à figer des inaptitudes au prétexte qu'elles seraient définitives... Il est vrai qu'une faible formation et l'obsolescence des qualifications débouchent désormais sur des processus d'exclusion qui sont devenus criants. », B. Gazier, 1997. On peut analyser l'employabilité comme un processus transformationnel de l'emploi. De ce point de vue, les Canadiens, (in Morin E., 1996), ont élaboré un « profil des compétences relatives à l'employabilité ». On y découvre trois registres principaux :

- *les compétences issues de la formation c'est-à-dire communiquer, penser et apprendre, c'est-à-dire ne jamais cesser d'apprendre ;*
- *des qualités personnelles faites d'attitudes et de comportements positifs, d'esprit de responsabilité et d'adaptabilité (créativité) ;*
- *l'esprit d'équipe : savoir travailler avec les autres. »*

François Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

EVALUATION :

« En matière d'évaluation des savoirs et des savoir-faire, différents types d'évaluation sont retenues :

- *l'évaluation-diagnostic fait apparaître les compétences des élèves au départ d'une formation;*
- *l'évaluation sommative, qui s'intéresse à la mesure de l'écart entre résultat attendu et résultat obtenu, se situe généralement en fin d'apprentissage et aboutit à un*

classement, à une sélection ou à une certification (évaluation certificative). L'examen est une forme d'évaluation sommative;

- *l'évaluation formative s'attache surtout à la nature de l'écart constaté pour apprécier le progrès accompli par l'élève, comprendre la nature des difficultés rencontrées et y remédier. Elle peut s'appuyer efficacement sur l'auto-évaluation.*

On peut distinguer quatre grandes approches de l'évaluation :

1. *L'évaluation des résultats : dans quelle mesure les actions conduites ont-elles produit les effets et les résultats attendus ?*
2. *L'évaluation opérationnelle : le choix et la mise en œuvre des moyens ont-ils permis d'atteindre les résultats escomptés ?*
3. *L'évaluation systémique : quels sont les processus à l'origine des effets et des résultats constatés ?*
4. *L'évaluation pluraliste : quelles sont les informations nécessaires aux différents systèmes d'acteurs engagés dans le projet pour ajuster celui-ci ?*

Pourquoi ceci ou cela se produit-il? Plusieurs options méthodologiques, fondées sur des paradigmes différents sont mobilisables : l'option expérimentaliste; l'option de l'expertise; l'option dialectique; l'option systémique. Le plus souvent «le but de l'évaluation n'est pas de prouver, mais d'améliorer», Stufflebeam, 1971 ».

Francis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

EXCLUSION :

« Les situations d'exclusion sont donc diverses : un individu est en situation d'exclusion lorsqu'il ne peut pas exercer, pour une raison quelconque, son droit fondamental de participation à la vie sociale, économique, politique et culturelle de la société dans laquelle il vit ...

Au niveau national, la loi de lutte contre les exclusions du 29 juillet 1998 se présente comme un impératif national fondé sur le respect de l'égalité de tous les êtres humains et une priorité de l'ensemble des politiques publiques de la nation de manière à «garantir l'accès effectif de tous aux droits fondamentaux dans les domaines de l'emploi, du logement, de la protection de la santé, de la justice, de l'éducation, de la formation et de la culture, de la protection de la famille et de l'enfance» (article 1, alinéa 2) ».

Francis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

FORMATION OUVERTE A DISTANCE (FOAD) :

« Se positionne sur l'intégration de Technologies de l'Information et de la Communication, de l'adaptation à l'individu et à la modularité de la formation. Elle se caractérise par:

- *Un dispositif de formation fondé sur la prise en compte des besoins de l'apprenant*
- *L'articulation des contenus de formation à des services (tutorat, forums, exercices ou simulations, accompagnement et médiation).*

La FOAD libère des contraintes de lieux et de moments, peut être partiellement ou intégralement à distance. Elle s'appuie sur :

- *Les cours par correspondance*
- *Les systèmes de formation en ligne*

- Les centres de ressources
- Le téléprésentiel collectif ou individuel »

CDRom FOAD- p@t « les mots clés » » édité par l'Etat et la Région Bretagne, consultable au GREF Bretagne

FORMATION TOUT AU LONG DE LA VIE :

« Slogan lancé en 1995, par la Communauté Européenne (Life Long Learning, LLL) et qui exprime l'ambition de favoriser le maintien de l'employabilité des salariés au cours de leur carrière professionnelle et l'adaptation des citoyens à la société de l'information...la commission des communautés européennes la définit en 2000 comme "toute activité d'apprentissage entreprise à tout moment de la vie, dans le but d'améliorer les connaissances, les qualifications et les compétences.

L'éducation et la formation tout au long de la vie ne sont pas seulement nécessaires au maintien de l'employabilité et de l'adaptation des salariés sur le marché de l'emploi. Elles doivent viser des objectifs plus larges, à savoir promouvoir la citoyenneté active et renforcer la cohésion sociale. (Conseil européen de Lisbonne, mars 2000).

« La soif d'apprendre devient une ressource vitale dans une société forcée d'innover. A nous de savoir saisir les opportunités... Le prochain siècle aura les contours d'un monde où les valeurs ne s'imposeront plus a priori mais réclameront d'être fondées. Le défi épistémologique est incontournable. Aujourd'hui, il nous faut faire face en permanence à l'inattendu, au paradoxal, au contradictoire, et au complexe... Il importe également d'apprendre à apprendre. Apprendre à une place centrale dans une dynamique sociale. Apprendre sur le plan personnel, c'est comprendre. Dans sa dimension sociale, c'est acquérir des compétences collectives pour participer à un projet de la Cité », A. Giordan, 1998.

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

« Chaque individu est appelé à devenir l'entrepreneur de sa propre formation continue ».

HANDICAP :

« Le handicap est un phénomène social et non un trait caractéristique d'une personne. Il résulte de la confrontation défavorable entre une personne ayant des limitations de ses aptitudes fonctionnelles et les exigences d'une situation particulière de la vie personnelle, familiale, professionnelle, de formation ou de loisirs. Il varie d'une situation à l'autre. La réponse logique au handicap s'appelle la réadaptation, elle permet de rechercher, par une démarche, à la fois médicale et social, des solutions et, notamment, des compensations par les aides techniques, animales ou humaines quand elles sont nécessaires, permettant à la personne, en situation de handicap, de retrouver ainsi une autonomie aussi complète que son état personnel et les circonstances dans lesquelles elle se trouve le permettent. » (C. Hamonet, Le Monde du 13 septembre 1999) ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

Pour la première fois, La Loi 2005-102, 2005-02-11 du 11 février 2005, pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées" introduit une définition du handicap.

Constitue un handicap « toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant».

(code de l'action sociale et des familles, art. L.114 nouveau).

Constitue un handicap au sens de l'obligation d'emploi, les situations visées à l'article L 323-3 du code du Travail.

ILLETTRISME :

« L'illettrisme représente un véritable défi lancé à la démocratie : facteur d'inégalité profonde, l'illettrisme invalide l'exercice des droits civiques, la participation à la vie économique et culturelle, la liberté individuelle et l'épanouissement de soi.

On le voit, l'illettrisme fait désormais partie des grands problèmes sociaux publiquement reconnus en France, considéré depuis 1983, comme une "priorité nationale" par les plus hautes instances de l'Etat ».

François Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

INDIVIDUALISATION :

L'individualisation de la formation s'inscrit dans une démarche générale de recherche d'adaptation du système de formation aux besoins de l'apprenant. Elle peut se définir aussi comme une formation sur mesure.

L'individualisation désigne la possibilité pour des apprenants, à partir d'un dispositif de positionnement à l'entrée, d'effectuer des parcours d'apprentissage différents selon leurs besoins et leurs objectifs personnels. L'apprenant se voit proposer un environnement et un contexte de formation (outils, contenu, mode d'apprentissage, calendrier...) qui s'adaptent à son niveau, ses besoins, ses préférences et lui permettent de progresser à son rythme.

Ensemble de démarches méthodologiques cohérentes qui s'appliquent à la conception de systèmes d'actions et de dispositifs de formation pour atteindre efficacement l'objectif fixé. L'ingénierie de formation peut comprendre l'analyse de la demande, des besoins de formation, le diagnostic, la conception du projet formatif, les moyens mis en oeuvre, la coordination et le contrôle de sa mise en oeuvre et l'évaluation de la formation » AFNOR.

<http://www.francois.muller@free.fr>

INEGALITE :

« Les facteurs structurels de l'inégalité exercent un poids croissant et nettement plus fort que les caractéristiques individuelles. La taille des entreprises, le secteur d'activité, la zone géographique, les particularités de la gestion de la main d'œuvre ou des politiques publiques se combinent pour démultiplier les inégalités selon l'entreprise où l'on travaille, la région où l'on habite. Les différences d'accès aux formations, entre hommes et femmes, par exemple dépendent beaucoup du mode de gestion de l'entreprise où ils travaillent.

De plus, dans la mesure où le système français est bien devenu un système de formation professionnelle continue et non d'éducation permanente, il tend à exclure les individus restés à l'écart du marché du travail (femmes au foyer...) ou ceux qui en sont sortis (retraités). »

Philippe Carré & Pierre Caspar : " traité des sciences et techniques de la formation" édition Dunod, (<http://www.dunod.com>).

INSERTION :

« ... L'insertion, nouveau paradigme du social, revêt trois significations : l'insertion professionnelle, pour désigner le passage des études à l'emploi ; l'insertion sociale, qui évoque les conditions sociales de l'entrée dans la vie adulte (logement, santé...) ; l'intégration, pour rendre compte du fait que s'il n'y a pas d'insertion dans l'emploi, il n'y a pas d'insertion dans la vie sociale. Autrement dit s'insérer professionnellement signifie s'insérer socialement, B.Charlot et D.Glasman, 1998 ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

INTÉGRATION :

« Le processus d'intégration consiste à prendre place parmi les autres, à interagir avec eux et s'exprime par la reconnaissance de la place que le sujet occupe au sein de l'ensemble social et de l'utilité qu'il y remplit. (Cela suppose) la volonté réciproque des deux parties, ...l'exclusion est la modalité inverse du processus d'intégration. L'intégration est à la fois un processus social et psychologique. L'identité des immigrés, selon les psychosociologues, se construit par acculturation et personnalisation. Dans le processus d'intégration, il faut prendre en compte l'expérience particulière de chaque individu : projets, investissement psychologique, démarches stratégiques, travail d'intériorisation et de combinaisons culturelles ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

INTERET :

« L'intérêt consiste en une forte valeur attachée à un sujet ou à une activité. Il peut être de courte durée ou être permanent. Il peut également être général ou spécifique. L'intérêt est l'une des conditions nécessaires à l'émergence d'une motivation. Les intérêts sont constitutifs de la personnalité et dynamisent les conduites ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

JEUNE EN DIFFICULTE :

« Le concept de «jeune en difficulté» ne recouvre pas une réalité sociologiquement homogène. Il concerne plusieurs réalités à saisir dans une perspective plus globale, économique, sociale, culturelle et familiale : «Une série de “fractures” apparaît chez les uns et les autres qui va de l'enfance difficile (voire naufragée) à l'enfance surprotégée en passant par l'enfance “accidentée” (séparations, divorces, etc). Ces “fractures” ont pourtant toutes pour conséquence d'amener à l'âge adulte des jeunes mal préparés à affronter leur avenir, autrement dit mal “socialisés” du point de vue de la société qui les accueille.» (C. Nicole-Drancourt, L. Roulleau-Berger, 1995).

...Que met-on souvent sous le terme «jeune en très grande difficulté» ? On classe dans cette catégorie, les jeunes de banlieue, d'origine sociale défavorisée, ayant peu de qualification ou cumulant toutes sortes de difficultés.

Pour réussir la transition professionnelle des jeunes sortant de l'enseignement secondaire, on préconise de «passer d'une orientation subie à une orientation choisie [...] et de construire des parcours qualifiants».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

MAISON DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les Maisons de la Formation Professionnelle visent à assurer un meilleur accès à la formation pour tous les publics, il s'agit d'une mise en réseau des différents acteurs de l'Accueil, Information, Orientation, Accompagnement, d'une professionnalisation du réseau des acteurs, d'un soutien à l'ingénierie, d'une participation à la vulgarisation de la Validation des Acquis de l'Expérience.

« Mission Accueil, Information, Orientation, Accompagnement » Conseil régional de Bretagne

MOBILITE PROFESSIONNELLE :

« Généralement, on a pu observer que ce sont les populations jeunes, les mieux formées et qualifiées qui se montrent les plus aptes à la mobilité. Sur ce critère, la population française se répartit en quatre groupes : « ceux qui peuvent bouger à l'interne, ceux qui peuvent espérer mettre en place une stratégie de mobilité volontaire au sein de marchés professionnels transversaux et structurés par des filières de spécialité, ceux qui doivent s'orienter à l'externe avec comme seule perspective l'insertion précaire dans le marché secondaire de l'emploi et ceux qui sont menacés de relégation pour raison d'incompétence.

Nous sommes entrés dans l'ère de la recomposition permanente de l'économie qui implique une mobilité professionnelle et statutaire accrue.

Apprendre à gérer l'incertitude devient une valeur pour l'individu mais est aussi l'objet d'une responsabilité collective puisqu'il s'agit de construire des repères pour construire un monde où chacun puisse avoir sa place ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

MODULE :

« Segment élémentaire intégré ou intégrable dans un cursus de formation, chaque module constitue un tout en soi. Il est défini par un objectif de formation, des pré-requis, une durée et un contenu. On désigne par «pré-requis», la maîtrise des savoirs et savoir-faire nécessaires pour suivre valablement un module de formation ».

François Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

MOTIVATION :

« La motivation, parce qu'elle régit les dispositions des adultes à l'engagement éducatif, parce qu'elle détermine le degré d'implication (et donc de persistance) de l'apprenant et qu'elle contribue à expliquer les performances d'apprentissage, est un médiateur déterminant du rapport à la formation. Elle lui donne sa dynamique et son sens, et en représente une variable de synthèse solide et fiable, quand elle est correctement appréhendée. Pour autant, la problématique du rapport à la formation ne saurait être réduite à l'examen des motivations individuelles exprimées avant, ou durant l'action. Les paramètres sociodémographiques (âge, genre, catégorie socio-économique, qualification, statut social et familial, etc...) déterminent habitus et logiques sociales d'action des différentes catégories de publics...

...Le formateur peut apporter une contribution à la dynamique individuelle et collective du rapport à la formation, à travers certaines pratiques pédagogiques...

« ...Le projet d'agir sur la motivation des apprenants adultes peut en effet mener à des erreurs méthodologiques, à des désillusions pédagogiques et à des dérives éthiques »
P. Mérieu, Frankenstein pédagogue, Paris 1996, ESF Editions

Philippe Carré explique dans l'ouvrage cité en référence, les motifs d'engagement en formation.

Philippe Carré & Pierre Caspar " Traité des sciences et techniques de la formation" - édition Dunod, (<http://www.dunod.com>).

NIVEAU DE QUALIFICATION :

- « Les niveaux de qualification sont les suivants :
- niveau VI : abandon sans diplôme à la fin de la scolarité obligatoire (16 ans),
 - niveau V bis : Poursuite d'études pendant au moins 1 an vers un diplôme de niveau V,
 - niveau V : CAP (certificat d'aptitude professionnelle) ou BEP (brevet d'études professionnelles),
 - niveau IV : baccalauréat général, technologique ou professionnel,
 - niveau III : BTS (brevet de technicien supérieur), DUT (diplôme universitaire de technologie), DEUG (diplôme d'études universitaires générales),
 - Niveau II et I : niveau égal ou supérieur à la licence ».

François Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

OBJECTIF :

« La taxonomie de B.-S. Bloom distingue trois types d'objectifs : cognitif, psychomoteur, affectif.

La taxonomie du domaine cognitif distingue 6 niveaux hiérarchisés :

- 1) connaissance (mémorisation et restitution d'informations dans les mêmes termes).*
- 2) Compréhension restitution du sens des informations dans d'autres termes).*
- 3) Application (utilisation de règles, principes ou algorithmes pour résoudre un problème, les règles n'étant pas fournies dans l'énoncé).*
- 4) Analyse (identification des parties constituantes d'un tout pour en distinguer les idées).*
- 5) Synthèse (réunion ou combinaison des parties pour former un tout).*
- 6) Evaluation (formulation de jugements qualitatifs ou quantitatifs) ».*

Françoise Raynal et Alain Rieunier, "Pédagogie : dictionnaire des concepts clés" collection Pédagogies/Outils Esf éditeur".

retrouvez ce titre sur:

http://www.sef-editeur.fr/pedagogie/boutique/e-docs/00/00/01/55/document_livre.md

ORIENTATION PROFESSIONNELLE :

« L'orientation éducative se conjugue avec la nécessité d'individualisation des parcours de formation, de validation des acquis professionnels et des expériences sociales par référence à l'évolution du projet de la personne, soumise à l'exigence de maintenir son employabilité. L'orientation professionnelle à visée éducative consiste à rendre les sujets plus conscients de leurs ressources, plus attentifs à leurs intérêts et plus autonomes dans leurs projets : choisir est en effet l'occasion de développer son identité, d'exprimer sa liberté à travers les contraintes et les opportunités d'un environnement à évolution rapide. S'orienter dans un monde incertain où toutes les tentatives planificatrices ont échoué requiert une compétence réelle ; savoir choisir devient objet d'apprentissage et source de développement personnel.

L'orientation : utopie ou nouvelle prescription sociale ? La construction socio-biographique de l'orientation-projet au sein d'une société apprenante revêt une dimension de nature anthropologique (F. Danvers, 1999), qui justifie une conception ouverte et dynamique dans le sens entendu par R. Solazzi, 2002 : "S'orienter, c'est inventer son histoire personnelle, lui donner du sens, dans une histoire collective, d'où les luttes et les rêves ne seraient jamais exclus ».

Francis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

« ...la vie est par essence fragile et éphémère, en ce sens elle est précieuse. Et la question fondamentale de l'orientation c'est peut être un espace temps..., un luxe pour une démocratie de se poser la question : « qu'est-ce qu'une vie réussie, et que faire de sa vie ? ».

Francis Danvers, colloque « l'orientation professionnelle » organisé par GREP et RETRAVAILLER, avec le concours de l'ANPE et le Conseil régional de Bretagne, le 20 septembre 2005.

« ...les prestations de construction de projets, d'orientation, ralentissent la reprise du travail mais lorsqu'on suit les cohortes dans le temps, ce sont des prestations qui ont évitées la récurrence dans le chômage.

Jean Yves Hanouille, colloque « l'orientation professionnelle » organisé par GREP et RETRAVAILLER, avec le concours de l'ANPE et le Conseil régional de Bretagne, le 20 septembre 2005.

OUTIL :

« Tout dispositif technique considéré comme utile ou commode, par rapport à un objectif donné ...

Les outils prennent sens dans un cadre technique englobant projet, méthode, connaissances et attitudes. Même une instrumentation formative (outils-exercices-test...) ne remplace pas théorie et méthode.

On le voit, l'outil n'est pas qu'un moyen d'investigation au service de la construction d'un jugement de compétence élaboré dans la pensée de l'expert. Dans un processus d'évaluation, il n'a de sens que par rapport à cette pensée en fonction des problèmes à résoudre et des actions à entreprendre. L'outil est le «détour» effectué pour comprendre ou explorer. Il implique le «retour» à l'intention de l'expert qui l'a suscité, J. Aubret, et alii, 1993 ».

François Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

PARTENARIAT :

« Ensemble des faits et d'évènements qui marque une convergence de volonté et d'intentions, quelles soient individuelles ou collectives autour de l'idée de faire ensemble, faire avec l'autre, sur la base des différences de chacun ».

« Le partenariat s'appuie sur l'hétérogénéité et travaille avec les différences...Construire et développer des réseaux, s'assurer de l'articulation des complémentarités, utiliser l'évaluation comme outil de régulation supposent une nouvelle forme de professionnalité des métiers de la formation qui soit en partie en rupture avec l'option républicaine de l'acte éducatif, libre, égalitaire et homogène, structuré autour du schéma habituel d'un même cours pour tous au même moment et dans un même lieu (C. Merini,1999) »

François Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

PEDAGOGIE :

« On désigne par « moyen pédagogique » tout procédé, matériel ou immatériel, utilisé dans le cadre d'une méthode pédagogique (comprise comme ensemble de démarches formalisées construites selon des principes définis pour que le formé acquière un ensemble de savoirs, de savoir-faire ou de savoir-être conformes aux objectifs de formation): lecture d'ouvrages, étude de cas, instrumentation audiovisuelle, mise en situation... (AFNOR, 1992) ».

François Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

PEDAGOGIE DE L'ALTERNANCE :

« Dispositif de planification de la formation basé sur un principe d'interaction entre les situations de formation et de situations de production.

L'alternance-articulation : les situation de formation et en entreprise sont organisées au sein d'une programmation précise. Les liaisons sont plus que formelles, elles sont systématisées. Les expériences faites en situation professionnelle sont examinées en situation de formation et inversement. Le lien est structurel ».

CDRom FOAD- p@t « les mots clés » » édité par l'Etat et la Région Bretagne, consultable au GREF Bretagne

PÉDAGOGIE DIFFERENCIÉE :

« La pédagogie différenciée est «une pédagogie individualisée qui reconnaît l'élève comme une personne ayant ses représentations propres de la situation de formation. C'est une pédagogie variée qui propose un éventail de démarches, s'opposant au mythe identitaire de l'uniformité faussement démocratique, selon lequel tous doivent travailler au même rythme, dans la même durée, et par les mêmes itinéraires.», H.Przesmycki, 1991.

«Elle met en œuvre un cadre souple où les apprentissages sont suffisamment explicités et diversifiés pour que les élèves apprennent selon leurs propres itinéraires d'appropriation de savoirs ou de savoir-faire. Elle s'organise à partir d'un ou de plusieurs éléments caractéristiques de l'hétérogénéité des élèves comme : leurs différences cognitives dans le degré d'acquisition des connaissances exigées par l'institution, et dans la richesse de leurs processus mentaux [...] ; leurs différences socio-culturelles [...] ; leurs différences psychologiques [...]», H.Przesmycki, 1991.

Parce que chaque élève présente des motivations et des stratégies d'apprentissages qui lui sont propres, l'enseignant varie les méthodes et diversifie les situations d'apprentissage par la constitution de groupes à effectifs réduits, le dégagement d'horaires spéciaux, par des actions de soutien et/ou d'approfondissement, l'expérimentation de nouvelles technologies... En outre, la différenciation consiste également à aider chacun à mieux prendre conscience de ses difficultés propres, et d'admettre que tous les élèves ne doivent pas travailler de la même manière, mais selon leur convenance. D'autre part, elle exige « un travail d'équipe des professeurs, la prédominance d'une évaluation formative, [...] la concertation entre les professeurs, avec les familles [...]» Arenilla, et alii, 1999.

Par le recours à cette diversification des méthodes pédagogiques, et en ayant le souci de respecter les différences pour les dépasser, la pédagogie différenciée évite de renforcer les inégalités ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

Version européenne et cognitiviste de la pédagogie de la maîtrise dont elle est issue, à qui elle emprunte son organisation et dont elle utilise toutes les techniques, la pédagogie différenciée cherche à évaluer non seulement les produits de l'apprentissage mise en œuvre, mais également les processus d'apprentissage mis en œuvre par les individus.

CDRom FOAD- p@t « les mots clés » » édité par l'Etat et la Région Bretagne, consultable au GREF Bretagne

PRATIQUE RÉFLEXIVE :

« La notion de pratique réflexive tire son origine de la psychologie cognitive qui postule que les connaissances et les actions antérieures contribuent à structurer les décisions et les actions. La capacité de faire des inférences et d'utiliser à bon escient ses expériences antérieures est l'une des dimensions associées à la pratique réflexive. «Le tournant réflexif», D.A. Schön, 1996, introduit l'idée, non seulement qu'il y a plusieurs modes de théorisation possibles, mais que la théorisation de la pratique la plus pertinente, à la fois pour l'explication de la pratique professionnelle et pour son amélioration, a pour base le «savoir tacite» (le savoir caché dans l'agir professionnel) des praticiens. Le savoir tacite des professionnels est le plus souvent occulté parce que les théories qui sous-tendent l'action des praticiens ne sont pas celles par lesquelles ils la justifient ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

PRÉ-REQUIS :

Terme introduit dans le Thésaurus européen de l'éducation, 1994. Ce qui est nécessairement requis pour une fin d'année, par exemple, pour la résolution d'un problème ou pour l'approche fructueuse d'un nouvel apprentissage.

Acquis préliminaires, nécessaires pour suivre efficacement une formation déterminée, (AFNOR).

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

PRISE DE CONSCIENCE :

« J. Piaget, a dégagé la loi qui précise l'ordre d'intériorisation des connaissances et les mécanismes psychologiques mis en jeu. Un corollaire des lois de la prise de conscience est celui de la présence permanente chez le sujet, quel que soit son niveau d'expertise, de connaissances non conscientes. La prise de conscience répond à un problème d'adaptation au réel, à un manque, une lacune, un obstacle. La prise de conscience favorise, en langage piagétien, le passage de l'action à la conceptualisation et représente le mécanisme général qui permet au sujet de passer de la réussite seule, «réussite en acte», à la compréhension des moyens qui ont permis cette réussite et/ou les raisons qui la fondent :

«Réussir, c'est comprendre en action une situation donnée à un degré suffisant pour atteindre les buts proposés, et comprendre, c'est réussir à dominer en pensée les mêmes situations jusqu'à pouvoir résoudre les problèmes qu'elles posent quant au pourquoi et au comment des liaisons constatées et par ailleurs utilisées en actions», J. Piaget, 1974.

Toutes ces façons de dire, expriment sous diverses manières, la maîtrise du sujet sur les significations de sa vie. Ainsi le modèle de la prise de conscience proposé par Vermersch, 1994, qui explore l'expérience du sujet à l'aide de l'entretien d'explicitation. Quatre étapes sont distinguées :

- 1. le vécu (singulier, inscrit dans l'action);*
- 2. Le vécu représenté (travail de réfléchissement);*
- 3. le vécu thématifié (par la mise en mots);*
- 4. le vécu comme objet de connaissance (par le réflexion) ».*

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

PROCESSUS :

« Suite du phénomène présentant une certaine unité ou se reproduisant avec une certaine régularité. » Lalande A. 1980. Pour Antonio Gramsci, 1975: « L'homme est un processus et, précisément, c'est le processus de ses actes ».

Nous entendons par « processus » les mécanismes qui sous-tendent les activités ou par lesquels celles-ci s'organisent. Exemple : les processus psychologiques manifestes ou latents d'élaboration des échelles de valeurs. Un processus est un ensemble de phénomènes successifs, conçu comme actif et organisé dans le temps par des étapes; les phénomènes précédents conditionnent les autres ».

François Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

PROCESSUS DE FORMATION :

« Série d'activités dans le domaine de la formation, qui ensemble concourent directement ou indirectement à la production de compétences individuelles et collectives. Le processus de formation se décline généralement en quatre sous- processus :

- *processus de définition, de communication et de contrôle de la politique de formation.*
- *Processus d'élaboration, de validation, de mise en œuvre et de suivi de plan de formation.*
- *Processus de pilotage du plan de formation.*
- *Processus pédagogique ».*

CDRom FOAD- p@t « les mots clés » » édité par l'Etat et la Région Bretagne, consultable au GREF Bretagne

PROCESSUS PEDAGOGIQUE :

« Etapes successives par lesquelles tout apprenant doit passer pour développer ses compétences et ses motivations et/ou faire évoluer son environnement de travail. On distingue généralement cinq étapes majeures (le processus d'inscription, d'implication, formatif, de suivi et d'évaluation) ».

CDRom FOAD- p@t « les mots clés » » édité par l'Etat et la Région Bretagne, consultable au GREF Bretagne

PROFESSIONNALISATION :

« La notion de professionnalisation traduit la recherche par les pouvoirs publics d'un mode de relation entre formation et emploi qui articule l'expérience professionnelle à la formation, les compétences acquises en situation de travail aux qualifications ou aux diplômes obtenus dans le cadre de la formation initiale... »

C.Lessard et M. Tardif, 1996, envisagent la professionnalisation de l'enseignement comme un processus d'institutionnalisation et d'autonomisation d'un champ d'activité, de promotion d'un groupe de praticiens dans le système éducatif et dans la société en général, et de légitimation d'une expertise spécifique ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

PROFIL PÉDAGOGIQUE :

« Concept élaboré par A. de la Garanderie, 1980, pour caractériser chez chaque individu à la fois la spécificité de sa représentation de l'activité cognitive et le type d'évocation mentale qui permet de la réguler, soit à partir de ses perceptions visuelles, (geste mental visuel), soit à partir de ses perceptions auditives, (geste mental auditif). C'est le dialogue entre l'enseignant et l'apprenant qui permet de mettre en évidence le profil de ce dernier.

La programmation neurolinguistique (PNL), due aux travaux de Bandler et Gründer, 1990, aux États-Unis, ont ajouté la variable kinesthésique ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

PROJET :

« J.P. Boutinet, 1996, distingue 'trois niveaux d'horizon temporel prospectif' : le projet d'orientation proprement dit, identifiant un horizon à court terme, celui des études vers lesquelles l'élève souhaite s'orienter ; le projet d'insertion indiquant à moyen terme la profession ou le métier vers lequel cet élève entend se diriger ; enfin le projet de vie à plus long terme, esquissant le style de vie, le sens existentiel, les valeurs que l'élève souhaite réaliser ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

QUALITE DE LA FORMATION :

« Pour M. Legrand, 1990, il s'agit d'abord de se donner les moyens de « dépasser le modèle empirique où l'on enseigne ce que l'on sait comme on le sait, en se fiant à l'illusion de la transparence du discours bien formulé ».

Originaire du monde industriel, la gestion de la qualité concerne aujourd'hui tous les secteurs de l'activité humaine et plus particulièrement les institutions éducatives. « La qualité est aussi un ferment de civilisation ». Le concept de qualité est un concept complexe : il nécessite donc une approche systémique ; il revêt un caractère multidimensionnel ce qui implique de prendre en compte toutes les composantes de la personne et de l'environnement ; enfin il est contextuel, qualité, pertinence, et transfert sont indissolublement liés aux besoins d'un contexte local, régional et national, J.M. De Ketele, 1999 ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

REFERENTIEL :

« Inventaire d'actes, de performances observables détaillant un ensemble de capacités (référentiel de formation) liées aux référentiels de métier ou de fonction correspondants, (AFNOR) ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

RACISME :

« La charte des droits fondamentaux de l'Union européenne interdit explicitement « toute discrimination fondée notamment sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques ou sociales, les caractéristiques génétiques, la langue, la religion ou les convictions, les opinions politiques ou autres opinions, l'appartenance à une minorité nationale, la fortune, la naissance, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle » (article 21 de la charte proclamée au Conseil européen de Nice, 7 décembre 2000) ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

RELATION PEDAGOGIQUE :

« Une relation peut devenir éducative lorsqu'elle est finalisée, qu'elle s'inscrit dans une dimension d'estime de l'autre, de reconnaissance de son unicité et lorsqu'elle se situe dans l'ordre consenti des générations, de filiation et de la différence des sexes. « Le modèle culturel de la relation éducative future sera celui qui permettra des rapports fondamentaux entre les générations , c'est-à-dire des rapports d'échange ancrés dans une expérience partagée de création sociale, et non de reproduction d'un ordre antérieur »,M.Postic, 1990.

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

REPRESENTATION SOCIALE :

« Les représentations sociales remplissent quatre fonctions distinctes :

- *fonction cognitive en permettant de comprendre et d'expliquer la réalité,*
- *fonction identitaire en définissant l'identité et en permettant la sauvegarde de la spécificité des groupes,*
- *fonction d'orientation en guidant les comportements et les pratiques,*
- *fonction justificatrice en permettant a posteriori de justifier les prises de position et les comportements ».*

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

STRATEGIE REGIONALE EMPLOI FORMATION :

La stratégie est née d'une volonté politique

L'Exécutif régional, dès son installation, a souhaité impulser une réflexion concertée et globale sur la formation en Bretagne.

...dans un contexte d'évolution législative

La loi du 13 août 2004 a réaffirmé la compétence de la Région en matière de Schéma des Collèges et des Lycées et de Plan Régional de Développement des Formations Professionnelles, dont le champ de réflexion et d'action a été élargi aux formations sanitaires et sociales ainsi qu'à l'enseignement artistique.

La Stratégie Régionale Emploi Formation a pour ambition de définir des grandes orientations pour une politique de formation tout au long de la vie sur la période 2006-2010. Les orientations stratégiques seront délinées de manière opérationnelle pour aboutir à une carte des formations, pertinente et cohérente.

« Mission schémas des formations » – Conseil régional de Bretagne

La SREF impacte le DRIP, pour plus de précisions se référer au chapitre 4.1 « critères de sélection des propositions » du registre de consultation de l'appel d'offre- Conseil régional de Bretagne.

STYLE COGNITIF :

« Notion psychologique théorisée principalement en France par M. Huteau, et souvent reprise par les théoriciens de la pédagogie différenciée, parce qu'elle caractérise les différences entre individus sur le plan cognitif et socio-affectif : il s'agit d'une variable personnelle du sujet apprenant qui ne doit rien aux effets de l'action pédagogique, mais dont elle doit tenir compte préalablement puisque chaque individu se comporte en situation d'apprentissage, soit dans la dépendance, soit dans l'indépendance par rapport au champ ».

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

TRAVAIL :

« Valeur sûre et claire, synonyme de « métier », et de « carrière » qu'on embrasse pour la vie jusque dans les années soixante, le travail est devenu pour nos contemporains, une notion floue, diffuse, dont le chômage, les stages, la précarité, sont des corollaires quotidiens. Lieu d'un conflit grandissant entre les aspirations individuelles à la réalisation de soi et les réalités d'une économie mondialisée, la valeur travail garde une fonction centrale dans les représentations collectives, en particulier chez ceux qui sont privés d'emploi.

Pierre Bourdieu, 1997 : « c'est parce que le travail procure, en lui-même, un profit que la perte de l'emploi entraîne une mutilation symbolique qui est imputable, autant qu'à la perte du salaire, à la perte des raisons d'être associées au travail et au monde du travail. »

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

TUTORAT :

« Le tutorat renvoie à un «ensemble de moyens d'assistance pédagogique remplissant plusieurs fonctions : accueil, organisation d'un parcours professionnel et formatif, gestion de l'alternance, formation (création de situations d'apprentissage ou transmission de différents niveaux de savoirs professionnels), socialisation», Leborgne, C. 1991 »

Françis Danvers " 500 mots clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie" Presses universitaires du Septentrion(<http://www.septentrion.com>).

REPERTOIRE DES SIGLES

A

AFA	Action de formation alternée
AFF	Allocation de fin de formation
AFPA	Association pour la formation professionnelle des adultes
AGEFAL	Association pour la gestion de fonds de l'alternance
AGEFIPH	Association pour la gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
AI	Allocation d'insertion ou association intermédiaire
ALE	Agence locale de l'emploi
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APEC	Association pour l'emploi des cadres
APP	Atelier de pédagogie personnalisé
ASS	Allocation de solidarité spécifique
ASSEDIC	Association pour l'emploi dans l'industrie et le commerce (<i>ancienne appellation</i>)
Assédic	(<i>Nouvelle appellation qui n'est plus un sigle</i>)
ARE	Allocation d'aide au retour à l'emploi
AREF	AE-Formation

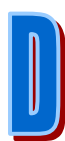
B

BC	Bilan de compétences (cf code du travail)
BCA	Bilan de compétences approfondi (cf accord assurance chômage)

C

CDIAE	Comité départemental d'insertion par l'activité économique
CES	Contrat emploi-solidarité
CESR	Conseil économique et social régional

CFA	Centre de formation d'apprentis
CIDJ	Centre d'information et de documentation sur la jeunesse
CIE	Contrat initiative emploi
CIO	Centre d'information et d'orientation (éducation nationale)
CIPPA	Cycle d'insertion professionnelle par alternance
CLIPA	Classe d'initiation pré professionnelle en alternance
CNASEA	Centre national pour l'aménagement des structures des exploitations agricoles (organisme prestataire de la Région mandataire dans le cadre du DRIP)
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CRILD	Commission régionale pour l'intégration et la lutte contre les discriminations



DDTEFP professionnelle	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation
DGEFP	Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DIJ	Délégation interministérielle à l'insertion des jeunes
DOCUP	Document unique de programmation
DRTEFP	Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DDTEFP	Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle
DRIP	Dispositif Régional pour l'Insertion Professionnelle (mis en œuvre par la Région Bretagne)



EI	Entreprise d'insertion
EMT	Evaluation en milieu du travail
ETT	Entreprise de travail temporaire
ETTI	Entreprise de travail temporaire d'insertion

F

FAJ	Fonds d'aide aux jeunes
FASILD	Fonds d'action au soutien pour l'intégration et la lutte contre les discriminations
FDI	Fonds départemental pour l'insertion
FEDER	Fonds européen de développement régional
FEADER	Fonds européen agricole de développement régional
FI	Formation initiale
FNE	Fonds national pour l'emploi
FOAD	Formation ouverte et/ou à distance
FPC	Formation professionnelle continue
FPPS	Formation professionnelle et promotion sociale
FRAFP	Fonds régional de l'apprentissage et de la formation professionnelle
FSE	Fonds social européen

G

GEIQ	Groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification
-------------	--

M

MGI	Mission générale d'insertion (l'Education nationale)
------------	--

N

NTIC	Nouvelles technologies de l'information et des communications
-------------	---

O

OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCAREG	Organisme paritaire collecteur agréé interprofessionnel et régional
OREF	Observatoire régional de l'emploi et de la formation

P

PAEEO	Prestation d'amélioration de l'expression écrite et orale
PASPSH	Prestation d'accompagnement spécifique de public en situation de handicap
PIC	Programme d'initiative communautaire
PIJ	Projet initiative jeune
PLIE	Plan pluriannuel pour l'insertion et l'emploi (remplace depuis 1999 les plans locaux d'insertion économique)
POP	prestation d'orientation professionnelle
PPE	Prestation préparatoire à l'emploi
PPS	Prestation pré-professionnalisation sectorielle
PRC	Prestation de Recherche de Contrat
PRDFPJ	Plan régional de développement des formations professionnelles des jeunes
PREJ	Programme régional pour l'emploi des jeunes

R

RSP	Rémunération des stagiaires de la formation professionnelle
RTT	Réduction du temps de travail

S

SAE	Stage d'accès à l'entreprise
SIFE	Stage d'insertion et de formation à l'emploi
SIO	Session d'information et d'orientation
SPE	Service public de l'emploi

T

TPI	Tribunal de première instance
TRACE	Trajet d'accès à l'emploi

U

UE	Union européenne
UNEDIC	Union nationale pour l'emploi dans l'industrie et le commerce <i>(ancienne appellation)</i>
Unédic	<i>(Nouvelle appellation qui n'est plus un sigle)</i>

V

VAE	Validation des acquis de l'expérience
VAP	Validation des acquis professionnels

CARNET D'ADRESSES

GRAF BRETAGNE

Technopole Atalante Champeaux
91, rue de Saint-Brieuc - CS 64347 - 35043 Rennes Cedex
tél : 02 99 54 79 00 - fax : 02 99 54 00 00
e-mail : gref@gref-bretagne.com

Le **GRAF Bretagne** (GIP Relation Emploi Formation) est un groupement d'Intérêt Public, financé par l'Etat et le Conseil régional de Bretagne. Il est né en 2002 à l'initiative de l'Etat et de la Région dans le cadre du contrat de plan Etat Région 2000/2006 signé le 17 avril 2000. Il a pour objectif de faciliter la pertinence et la cohérence des politiques publiques en matière de formation professionnelle et répond à la volonté de l'Etat et de la Région de réunir, en un même lieu, des missions et des services destinés aux acteurs régionaux de l'emploi, de l'insertion et de la formation professionnelle. Issu de la fusion du Carif et de l'Oref, le GRAF Bretagne est piloté par une Assemblée Générale qui se réunit une fois par an.

Le Bureau du GRAF Bretagne est constitué de 4 membres :

- **DRTEFP**
- **CRB (Conseil Régional de Bretagne)**
- **FFPB**
- **FONGECIF BRETAGNE**

Pour effectuer sa mission de service public, le GRAF Bretagne rassemble une équipe dont les objectifs visent à :

- Donner l'accès à l'information en mettant à disposition des professionnels de la formation, un fonds de ressources spécialisé sur les thèmes de la formation et de l'emploi : ressources documentaires (4000 ouvrages et études documentaires, 12000 articles, 18000 notices dans la base de données, 2 lettres d'information électroniques hebdomadaires), et ressources pédagogiques (800 outils pédagogiques).
- Gérer la base de données régionale sur l'offre de formation continue et la valoriser pour le public ou pour des structures tiers (ANPE, ASSEDIC, NADOZ). Informer sur la Validation des acquis de l'expérience et animer le réseau des points relais en Bretagne.
- Produire des Analyses en assurant une fonction de veille de la relation formation-emploi, de la formation professionnelle, initiale et continue et de l'insertion professionnelle. Accompagner les contrats d'objectifs de formation signés par l'Etat, la Région et les secteurs professionnels. Observer et animer, avec l'appui de l'AGEFIPH, la relation emploi-formation des personnes en situation de handicap.
- Animer les réseaux des observatoires locaux et sectoriels, des ateliers de savoirs fondamentaux, et des points d'accès à la téléformation.
- Organiser des journées thématiques sur la VAE, les points d'accès à la téléformation, la formation ouverte et à distance, la relation emploi formation.



REGION BRETAGNE

Le Conseil régional de Bretagne est situé à Rennes : pour contacter ses services ou ses élus, consulter nos annuaires en ligne. Il vous accueille aussi dans son antenne de la Bretagne occidentale, à Brest, et dans les Points-Région des quatre départements bretons, pour mieux répondre à vos besoins.

La Région Bretagne, à Rennes

Le siège de la Région Bretagne est situé à Rennes. C'est donc là que vous pouvez trouver l'administration régionale.

Pour contacter les élus ou les services du Conseil régional, consulter nos annuaires en ligne.

Administration régionale

283, avenue du Général-Patton, CS 21101, 35711 Rennes Cedex 7
Tél. : 02 99 27 10 10 - Fax : 02 99 27 11 11

Salle des assemblées

Elle accueille les séances plénières du Conseil régional et du Conseil économique et social régional.

9, rue Martenot, 35 000 Rennes

Tél. : 02 99 27 18 00 - Fax : 02 99 27 18 01

Conseil économique et social régional

La Direction du Conseil économique et social régional (CESR), instance consultative propre aux Régions est également située à Rennes. Pour contacter le CESR, consulter nos annuaires en ligne.

7, rue du Général-Guillaudot, 35069 Rennes Cedex

Tél. : 02 99 87 17 60 - Fax : 02 99 87 17 69

L'antenne de la Bretagne occidentale, à Brest

Cette antenne du Conseil régional située à l'Ouest de la Bretagne vous informe sur les missions et les aides de la Région. Elle instruit aussi les dossiers de demande d'aide régionale dans certains domaines (recherche, économie, aménagement du territoire...). Enfin, elle abrite le Point-Région du Finistère, qui vous accompagne dans vos recherches d'information sur la formation professionnelle.

Contact

1, rue Parmentier, CS 21 923, 29 219 Brest Cedex 1

Directeur : Loïc Pezennec

Tél. : 02 98 33 18 20

E-mail : l.pezennec@region-bretagne.fr

Un Point-Région dans chaque département

Dans chaque Points-Région, une équipe répond à vos questions et vous accompagne dans vos démarches. Ouverts à tous, ils sont à la fois des pôles d'information où se renseigner sur les compétences et les actions du Conseil régional de Bretagne et des lieux dédiés à la formation professionnelle. Ils vous informent sur l'offre de formation disponible et sur les financements possibles de votre parcours de formation.

Des espaces multimédia en libre accès facilitent votre recherche d'informations : consultation de sites internet sur les métiers, la formation et l'emploi, utilisation de logiciels bureautiques pour réaliser C.V., lettres de motivation... D'autre part, dans chaque Point-Région, deux délégués territoriaux sont à la disposition des partenaires de l'emploi et de la formation : entreprises, organismes de formation, élus locaux... Leur mission est de détecter les besoins pour permettre au Conseil régional de mieux y répondre : action d'information sur les métiers, mise en place de formations...

Point-Région de Rennes

2, rue de Viarmes, 35000 Rennes

Tél. : 02 23 20 42 50 - Fax : 02 23 20 42 51

E-mail : point-region-rennes@region-bretagne.fr

Horaires d'ouverture : fermé le lundi, 10 h à 12 h et 13 h à 18 h du mardi au jeudi, 10 h à 12 h et 13 h à 17 h le vendredi (ouvert au public sans rendez-vous, sauf pour les visites et les groupes).

Point-Région de Brest

CS 21923, 1, rue Parmentier, 29219 Brest Cedex 1

Tél. : 02 98 33 18 20 - Fax : 02 98 33 18 21

E-mail : point-region-brest@region-bretagne.fr

Horaires d'ouverture : 9 h à 18 h du lundi au jeudi, 9 h à 17 h le vendredi (ouvert au public sans rendez-vous, sauf pour les visites et les groupes).

Point-Région de Vannes

1, rue de Féty, 56000 Vannes

Tél. : 02 97 68 15 74 - Fax : 02 97 68 15 83

E-mail : point-region-vannes@region-bretagne.fr

Horaires d'ouverture : 9 h à 18 h du lundi au jeudi, 9 h à 17 h le vendredi (ouvert au public sans rendez-vous, sauf pour les visites et les groupes).

Point-Région de Saint-Brieuc

16, rue du 71e-Régiment-d'Infanterie, 22000 Saint-Brieuc

Tél. : 02 96 77 02 80 - Fax : 02 96 77 02 81

E-mail : point-region-stbrieuc@region-bretagne.fr

Horaires d'ouverture : 9 h à 18 h du lundi au jeudi, 9 h à 17 h le vendredi (ouvert au public sans rendez-vous, sauf pour les visites et les groupes).

Les points-formation

Les Points-Région font partie d'un réseau, plus large, de points-formation et de points d'accès à la téléformation (P@T).



Ressources à distance

www.algora.org

www.centre-inffo.fr

www.francois.muller.free

www.meirieu.com

www.paysages.educatifs.free

www.tfs.afpa.fr

www.thot.cursus.edu

www.50liens.com

TABLES DES MATIERES

PREAMBULE	1
Glossaire	2
Accompagnement	3
Aide au développement vocationnel et personnel	3
Alternance	3
Analyse des pratiques	4
Andragogie	4
Apprentissage	4
Aspiration	5
Attente	6
Autoformation	6
Autonomie	6
Besoin	7
Bilan de compétences	7
Capacité	8
Carrière	8
Choix professionnel	8
Citoyenneté	9
Compétence	9
Contexte	10
Constructivisme	10
Coopération	10
Développement durable	11
Développement personnel et professionnel	11
Discipline	11
Discriminations	12
Educabilité	13
Egalité	13
Employabilité	14
Evaluation	14
Exclusion	15
Formation ouverte à distance (FOAD)	15
Formation tout au long de la vie	16
Handicap	16
Illettrisme	17
Individualisation	17
Inégalité	18
Insertion	18
Intégration	18
Intérêt	18
Jeune en difficulté	19
Maison de la formation professionnelle	19
Mobilité professionnelle	19
Module	20
Motivation	20
Niveau de qualification	20
Objectif	21
Orientation professionnelle	21
Outil	22

Partenariat	22
Pédagogie	22
Pédagogie de l'alternance	23
Pédagogie différenciée	23
Pratique réflexive	24
Pré-requis	24
Prise de conscience	24
Processus	25
Processus de formation	25
Processus pédagogique	25
Professionnalisation	25
Profil pédagogique	26
Projet	26
Qualité de la formation	26
Référentiel	27
Racisme	27
Relation pédagogique	27
Représentation sociale	27
Stratégie Régionale Emploi Formation	27
Style cognitif	28
Travail	28
Tutorat	28
Répertoire des sigles	29
A, B, C,	29
D, E,	30
F, G, M, N,	31
O, P, R,	32
S, T, U, V,	33
Carnet d'adresses	34
GREF Bretagne	34
Région Bretagne	35
Ressources à distance	38

Contacts : p.noblet@region-bretagne.fr / c.triballier@region-bretagne.fr

Mis à jour le 21 décembre 2005