



Lexique et définitions

I - Individualisation – personnalisation - autoformation

Individualisation

La notion d'individualisation en formation, qui s'est construite par opposition à celle de groupe permanent (sous la forme de stage ou de classe), renvoie chez la plupart des auteurs à différentes réalités : individualisation du projet, des parcours ou des situations d'apprentissage ; individualisation des objectifs, individualisation des moyens, individualisation des méthodes.

Pour notre part, nous avons privilégié deux dimensions, l'individualisation des parcours et l'individualisation des situations d'apprentissage :

- par **individualisation des parcours**, on entend un mode d'organisation de la formation visant à adapter l'itinéraire de chacun à ses besoins. Elle intègre un processus de positionnement, la combinaison de séquences de formation (pouvant être réalisées au sein d'un groupe, dans un centre de ressources, à distance), les modalités d'évaluation.

- par **individualisation des situations d'apprentissage**, on entend un mode d'organisation des acquisitions permettant de valoriser et de respecter les stratégies et les rythmes de l'individu. Elle offre la possibilité d'accéder à des ressources pédagogiques et à la médiation d'un professionnel.

Jean-Paul Martin – CAFOC de Nantes

Personnalisation et individualisation

La personnalisation est caractérisée par le souci de prendre en considération une personne dans tout son être, dans toutes ses dimensions - culturelles, mentales, affectives... -, dans tous ses rôles sociaux, afin, non pas, de lui vendre quelque offre que ce soit, conçue a priori, mais de lui proposer

« une relation de coopération entre un éducateur adulte et un adulte en formation ». Une telle exigence de finesse totalisante du diagnostic de départ et de la réponse apportée – intégrant les modes et profils d'apprentissage de chacun – dépasse, à l'évidence, la notion d'individualisation.

Des expressions polysémiques : « individualisation », « personnalisation », de la formation. Essai de décryptage.

Didier Possoz

Actualité de la Formation Permanente, n° 114, pp. 15-23

Auto formation

C'est un système ou une situation pédagogique permettant à un individu de se former seul, à son rythme, en utilisant des ressources pédagogiques adaptées. Pour ce faire, il assume un contrôle prépondérant en regard d'une ou de plusieurs dimensions de son projet : contenu, objectifs, ressources, démarche et évaluation. L'autoformation accompagnée ou assistée combine les moyens d'autoformation et des interventions ponctuelles d'un formateur.

Définition construite à partir de :

- *Vocabulaire technique de la formation, AFPA*
Montreuil : AFPA, 1997. – p. 19
- *L'autoformation pour apprendre autrement*
Nicole Anne Tremblay
Montréal : Les Presses universitaires de Montréal, 2003. – p.80

Individualisation et autoformation

L'individualisation n'est pas une situation obligée d'autoformation mais elle peut, en raison même de sa nature, en constituer un lieu privilégié.../...On pourrait considérer l'individualisation comme une pédagogie susceptible de favoriser une part d'autonomie dans l'apprentissage, bien que cela n'en soit pas une condition obligatoire.

L'autoformation pour apprendre autrement

Nicole Anne Tremblay

Montréal : Les Presses universitaires de Montréal, 2003. – p.76-77





II – Parcours – positionnement – contrat pédagogique

Dans les pratiques de positionnement, plusieurs types d'informations peuvent être recherchées par les acteurs, apprenants ou formateurs, pour pouvoir élaborer un parcours de formation :

- celles relatives aux acquis du jeune. Que sait-il ? Que sait-il faire ? Que sais-je ? Que sais-je faire ? Expériences, savoir, savoir-faire traduisent ces informations.
- celles traitant des possibilités d'apprentissage. Que peut-il apprendre ? Quels progrès puis-je accomplir ? Aptitudes, potentiel, capacités, compétences énoncent ces objets.
- celles concernant le style d'apprentissage, c'est-à-dire la façon singulière que met en œuvre le jeune pour effectuer une tâche, résoudre un problème. Comment apprend-il ? Qu'est-ce qui me convient pour apprendre ?

Les termes aptitudes, potentiel, capacités, compétences sont situés sur un continuum allant du plus virtuel, du plus inobservable, au plus concret, au plus observable.

Jean-Paul Martin – CAFOC de Nantes

Aptitudes

Ensemble des prédispositions d'une personne.

Le mot aptitude désigne selon les auteurs des caractéristiques cognitives responsables de l'acquisition ou du traitement de l'information (se différenciant des traits de personnalité) ou des caractéristiques constitutionnelles, déterminées, au moins en partie, par des facteurs génétiques (se distinguant des connaissances acquises).

Jean-Paul Martin – CAFOC de Nantes

A l'heure actuelle, les termes « capacité » et « aptitude » sont synonymes. Il n'en allait pas ainsi il y a quelques décennies où l'aptitude était définie comme « le substrat constitutionnel d'une capacité » (Pieron). L'aptitude ainsi conçue est alors une potentialité qui s'exprime plus ou moins dans des capacités qui sont les seules réalités observables.

Dictionnaire encyclopédique de l'éducation

Michel Huteau. – p. 74

Paris : Nathan université, 1994

(Collection « réf. »)

Sous cet angle, le terme aptitude est proche du terme potentiel.

Potentiel

Le terme potentiel renvoie chez Lev Vigotsky à la notion de « zone proximale de développement », c'est-à-dire à la différence entre ce que peut faire un individu seul (développement actuel de l'enfant) et ce qu'il peut réaliser avec l'aide de quelqu'un. Cette zone proximale de développement « aide à connaître les pas futurs de l'enfant et la dynamique de son développement en prenant en considération non seulement les résultats déjà obtenus, mais aussi ceux en voie d'acquisition ». La question de la guidance est donc déterminante. Appréhender le potentiel, l'approcher nécessite donc de proposer à un jeune des problèmes à résoudre seul sans aide puis avec des aides possibles (savoir, exemple, entraînement, indice...).

Jean-Paul Martin – CAFOC de Nantes

Capacités

Ensemble de savoirs et de savoir-faire acquis à l'issue d'une formation. La capacité est une composante de la compétence. Il s'agit en quelque sorte d'une compétence décontextualisée.

Guide pratique de la formation. Index-dictionnaire

Paris : ESF Editeur

Compétence

Mise en œuvre de savoirs, savoir-faire, conduites, procédures, types de raisonnement dans une situation de travail ou de résolution de problèmes. Plus largement, c'est la possibilité de résoudre un problème dans un contexte donné.

Lexique Modularisation

Région des Pays de la Loire, octobre 2003





Positionnement dans un processus d'individualisation

Processus visant à construire un parcours individualisé de formation à partir d'une évaluation diagnostique pouvant porter sur les acquis des jeunes, leurs aptitudes, leur potentiel, leur style d'apprentissage... Les référentiels d'activités professionnelles et de certification fournissent les éléments-clés du positionnement en termes d'acquis...

Jean-Paul Martin – CAFOC de Nantes

Contrat pédagogique

Engagement réciproque, négocié et formalisé entre un apprenant (ou un groupe d'apprenants) et un professionnel relatif aux apprentissages à réaliser.

Le document mentionne l'objet de travail, les objectifs à atteindre, les modalités à mettre en œuvre. Il indique des résultats attendus ainsi que les échéances. Il précise le niveau d'exigence ainsi que les moyens mis à disposition. Enfin il énonce les conditions de régulation (bilan ou adaptation). Ce contrat peut être un complément d'un document global appelé contrat de formation ou il peut constituer une entité en soi. Il est diffusé au jeune et à tous les acteurs intervenant dans sa formation.

Jean-Paul Martin – CAFOC de Nantes

III – Pédagogie – « Façons de faire » - Méthodes pédagogiques

Pédagogie différenciée

La pédagogie différenciée est une pratique qui vise, au sein d'un groupe permanent de jeunes, à faire varier les modalités d'apprentissage pour prendre en compte leurs différences (sur le plan des connaissances, du vécu en entreprise, des modes de raisonnement, ...). Elle se veut une réponse à l'hétérogénéité des publics en proposant un large éventail de démarches, de chemins afin que tous s'approprient les mêmes savoirs.

Jean-Paul Martin – CAFOC de Nantes

Pédagogie déductive

Démarche pédagogique construite sur le cheminement suivant : des idées générales aux situations particulières, des théories, lois, procédures aux applications, des principes à l'action. La démarche déductive part des éléments théoriques, de l'abstrait pour ensuite traiter des situations particulières. Le modèle « cours plus exercices » illustre cette approche pédagogique.

Jean-Paul Martin – CAFOC de Nantes

Pédagogie inductive

Démarche pédagogique construite sur le cheminement suivant : du particulier au général, puis retour au particulier. Elle va des exemples aux lois et théories, du vécu à l'explication, de l'expérience à la théorie, des faits à l'analyse pour terminer par une vérification en situation. La démarche inductive part des situations singulières pour dégager des constantes, des invariants énoncés sous forme de lois, théorèmes ou procédures. Dans les dispositifs en alternance, l'exploration des vécus en entreprise débouchant sur la formalisation de repères illustre cette approche pédagogique.

Jean-Paul Martin – CAFOC de Nantes

Soutien

Les pratiques de soutien relèvent d'une aide pédagogique apportée le plus souvent aux jeunes en difficultés. Qu'il s'exerce en groupe ou pour une personne, de façon ponctuelle ou permanente, le soutien vise à renforcer des apprentissages disciplinaires, en donnant des explications complémentaires, en proposant des exercices supplémentaires, en prenant en compte les rythmes individuels et collectifs. Le soutien se situe dans le champ de la didactique.

Jean-Paul Martin – CAFOC de Nantes





Remédiation

Action qui s'inscrit dans le champ de l'éducabilité cognitive au sens de re-médiation (nouvelle médiation) utilisant les procédures de la remédiation cognitive dont l'objet est de faire progresser les capacités intellectuelles et d'améliorer les stratégies de résolution de problèmes.

500 mots-clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie

Francis Danvers

Lille : Presses Universitaires du Septentrion, 2003. – p. 497

Alors que le soutien s'effectue au regard des connaissances disciplinaires, la remédiation porte sur la méthodologie de traitement des informations, sur les modes de raisonnement, sur les processus d'apprentissage.

Jean-Paul Martin – CAFOC de Nantes

IV - Acteurs

Un continuum de visées : enseignement – formation - thérapie

C'est par les visées que je propose de distinguer formation et enseignement. Je voudrais montrer qu'il y a continuité entre les visées de l'enseignement, de la formation, et, au-delà, de la thérapie. Au départ de ce continuum on ne cherche qu'à faire évoluer des représentations de choses, c'est-à-dire à faire construire aux apprenants des représentations conformes à ce que l'on sait de la réalité : des

« savoirs ». On n'a aucune visée sur les pratiques, on n'apprend pas pour faire, mais seulement pour savoir. C'est l'enseignement. L'enseignement peut évoluer et s'intéresser de plus en plus aux manières de faire et de se comporter. Lorsque les pratiques deviennent la visée principale, ce n'est plus de l'enseignement, c'est de la formation. La formation peut s'intéresser de plus en plus à l'évolution de la personne elle-même ; lorsque la visée principale porte sur les conduites, ce n'est plus de la formation, c'est de la thérapie.

Patrice Ranjard

Enseignement et formation

Recherche et formation, n° 11, avril 1992 ; p. 110

La logique de la formation est celle des pratiques, par définition finalisées et contextualisées, tandis que la logique de l'enseignement est celle des discours constitués dans leur cohérence interne. Le formateur est l'homme (ou la femme...) des médiations, l'enseignant, celui des concepts. Le formateur est l'homme des variations, l'enseignant, celui des savoirs constitués comme repères stables. Le formateur est l'homme des trajectoires, l'enseignant, celui des acquis cumulés en patrimoine culturel.

Bernard Charlot

Recherche et Formation, n°8, octobre 1990. – p.7

Formateur

Le formateur est le professionnel qui fait réaliser des apprentissages à des salariés ou à des adultes. A ces fins, il construit des situations d'apprentissage en fonction d'objectifs à atteindre (qu'ils soient formalisés ou non dans un référentiel). Il les anime et procède aux évaluations des acquisitions à différents moments de la formation. Sa visée est de transformer les pratiques, les façons de faire des apprenants afin qu'ils soient en situation sociale ou professionnelle plus lucides et efficaces.

Jean-Paul Martin – CAFOC de Nantes

Le monde des formateurs est une « nébuleuse » mal définie, en grande évolution, avec un turn-over encore important. La première convention collective qui leur attribue un statut date de 1988. S'ils admettent leur proximité avec les enseignants, ils marquent leur volonté de démarcation avec l'institution scolaire. Plutôt que des savoirs disciplinaires, ils revendiquent un certain nombre de savoirs transversaux liés à la transmission des compétences et à leur application dans les activités productives. Leur cursus professionnel est caractérisé par une grande mobilité entre école, entreprises et un fort usage de la formation continue.

Eduquer et former, Paris : Editions Sciences humaines, 2001. – p. 325





Enseignant

Est considéré comme enseignant : « toute personne dont le métier est de transmettre aux élèves des connaissances dont l'enseignement est prévu dans le programme du système formel d'éducation (ministère de l'éducation) ».

500 mots-clefs pour l'éducation et la formation tout au long de la vie
Francis Danvers
Lille : Presses Universitaires du Septentrion, 2003. – p. 225

Professeur

Vient du latin (profiteri : déclarer). A l'origine, « professer » signifie déclarer, dire publiquement une pensée, une opinion personnelle devant un auditoire. Par extension, ce verbe signifie enseigner. Un professeur est celui ou celle qui enseigne.

Dictionnaire encyclopédique de l'éducation
Claude Lelièvre. – p. 794
Paris : Nathan université, 1994
(Collection « réf. »)

Accompagnement en formation

Fonction mise en œuvre tout au long du parcours de formation, par **un formateur** ou **un tuteur** en direction d'un individu apprenant. Cette fonction vise à permettre à l'apprenant d'exercer sa responsabilité à partir d'une analyse partagée des situations vécues. Elle peut se traduire par des ajustements en matière de parcours, de méthode de travail, de contenus.

Lexique modularisation
Région Pays de la Loire
Nantes : Région Pays de la Loire, 2003. – 4 p.

Tuteur

Ce terme est très employé dans l'univers de l'entreprise. Il désigne un professionnel expérimenté à qui l'on confie une mission particulière auprès d'un débutant. Cette mission consiste à faciliter l'intégration de ce dernier dans un collectif de travail, à transmettre en situation de travail des connaissances et des savoir-faire ainsi qu'à en évaluer la maîtrise. Dans un dispositif en alternance, il accompagne le jeune salarié dans la construction de son projet professionnel et participe à la concertation avec le centre de formation. Dans le contexte de l'apprentissage, il peut être appelé maître d'apprentissage.

Jean-Paul Martin – CAFOC de Nantes

Référent

Personne chargée d'assurer la fonction accompagnement dans le cadre d'un parcours individualisé de formation. Il est alors l'interlocuteur privilégié de l'apprenant. Projet, étapes, apprentissage, évaluation sont les différents objets de leurs échanges et des décisions.

Jean-Paul Martin – CAFOC de Nantes



