



LEXIQUE DE LA FORMATION



Proposition du groupe de travail animé par le CNFPT

Sommaire

Sommaire	Page 3
Préambule	Page 5
Principe général	Page 7
Les définitions	Page 9

Préambule

Le présent lexique a pour objectif de donner les outils de compréhension des différents termes utilisés en formation. Le concept de l'approche par les compétences est centré sur l'apprenant, c'est-à-dire sur son rapport avec les activités qu'il aura à réaliser à l'issue de son parcours. Le parcours de professionnalisation est construit entre l'apprenant et le formateur-accompagnateur, en fonction des besoins identifiés.

Ce parcours de formation a pour objectif de faire évoluer le niveau de performance de l'apprenant, pour atteindre celui qui est décrit dans les référentiels. Le développement des connaissances, des habiletés et des attitudes (éléments définis plus loin) se fait tout au long du parcours.

Concevoir et mettre en œuvre des processus de formation appropriés, en s'appuyant sur les définitions des différents concepts de la formation, nécessite donc un changement de paradigme, de manière de concevoir la formation elle-même. Deux points essentiels sont à retenir :

- L'apprenant ne peut développer ses compétences efficacement que s'il en a identifié l'intérêt, le rendant ainsi proactif dans son parcours. Cela justifie donc l'apprentissage à travers des mises en situation.
- Le formateur a un rôle d'accompagnement des apprenants. Il adapte ainsi le parcours de formation en fonction des besoins co-identifiés.

Ce lexique n'est pas rédigé par ordre alphabétique : la forme adoptée a pour ambition de respecter la logique entre les différents termes, leurs articulations et plus globalement, le sens de l'action pédagogique.

Principe général

La formation pour adultes a pour objectif de développer les compétences des *apprenants* dans les différents domaines d'activités dans lesquels ils seront amenés à évoluer.

Afin de faciliter l'appropriation du concept d'approche par les compétences, il convient de revenir sur la définition et les relations entre différents concepts.

En premier lieu, considérons que l'individu va évoluer dans un environnement « professionnel » à l'issue de sa formation.

Dans cet environnement, il sera amené à assurer une ou plusieurs missions, qui peuvent le cas échéant être appelées emplois (ce qui fait le lien avec les différents emplois susceptibles d'être retrouvés dans les référentiels statutaires).

En appliquant les outils des sciences de l'ergonomie (observation, entretiens, analyse des fiches de post, ...), **l'analyse du travail** permet de découper chaque mission en :

- **Domaines d'activités** : regroupement de plusieurs activités ayant une même finalité (exemple : le secours à personnes, l'incendie, ...),
- **Activités** : ensemble de tâches communes à une situation (exemple : en secourisme, réaliser le bilan d'une victime d'accident de la route),
- **Tâches** : ensemble de gestes (d'opérations) permettant de réaliser une action de la situation (exemple : dans l'activité donnée en exemple ci-dessus, la prise de tension est une tâche),
- **Opérations** : la plus petite « action » qui peut être décrite dans le travail (exemple : lors de la prise de tension, il faut prendre le tensiomètre dans le sac PS, mettre le brassard gonflant, etc.).

De cette analyse, il est possible de décrire et d'écrire de manière précise le travail.

Quel lien peut-on faire avec la notion de compétence ?

Avant de poursuivre sur cette notion, il faut introduire ici le concept de la **performance**. Il s'agit du résultat de l'activation des connaissances, habiletés et attitudes en situation.

La performance est représentée dans les référentiels d'emplois d'activités et de compétences et les référentiels d'activités et de compétences, par les actions à mener par les « emplois ».

Etre performant s'entend ici comme réaliser les activités, tâches et opérations, en situation de travail. Il s'agit donc de ce qui est observé chez un individu mis en situation.

En formation, ce sont donc les activités, tâches et opérations observées.

A la lumière de ces éléments, la compétence est donc la manière d'atteindre la performance. Il s'agit donc **d'une combinaison des ressources cognitives, des connaissances, des habiletés, des attitudes et émotions, qui permet à une personne d'agir et d'atteindre une performance en situation professionnelle et en autonomie.**

On conjugue donc les connaissances et habiletés, aux processus intellectuels qui conduiront à l'action réalisée dans l'environnement professionnel. Or, ces processus intellectuels ne sont pas observables...

Alors, comment rédiger un référentiel de compétences ?

Si la compétence est le moyen d'atteindre la performance, et que la performance est ce qui permet de réaliser les activités, la compétence pourrait être écrite sous la forme : être capable de réaliser les activités de telle ou telle mission ou emploi.

C'est dans ce sens que sont nés les référentiels appelés :

- Référentiels de compétences,
- Référentiels d'emplois, activités et de compétences,
- Référentiels d'activités et de compétences.

Ces documents de portée nationale, sont la base commune de l'ensemble des individus d'une même corporation.

Le choix de la DGSCGC est d'utiliser la terminologie de **référentiels de compétences**. Cet outil est destiné aux stagiaires devant mesurer les compétences qu'il doit posséder pour agir ; aux services des ressources humaines pour calibrer les fiches emplois et engager les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, aux services formation disposant de fait des objectifs de compétences à atteindre pour qualifier les stagiaires.

Au référentiel de compétences s'ajoutent 2 documents complémentaires. Les référentiels de formation et les référentiels de certification. Ces documents sont des outils métier à disposition des services formation pour :

- **Référentiel de formation** : document guide à portée nationale destiné à fournir le cadre général des formations. Ce référentiel de formation national doit être décliné au sein des organismes de formation au travers d'un référentiel interne de formation (RIF). L'objectif d'élaboration des RIF est, en partant sur la base du cadre national, construire des parcours de formation s'adaptant à l'organisation locale (centralisée en EDIS, déconcentrée ou décentralisée dans les groupements ou les CIS, ...), aux outils pédagogiques (maison ou caisson à feux, FOAD ou pas, ...).
- **Référentiel de certification** : document guide à portée nationale destiné à préciser le cadre réglementaire de la certification. Ce référentiel de certification national doit être décliné au sein des organismes de formation au travers d'un référentiel interne de certification (RIC). L'objectif d'élaboration des RIC est, en partant sur la base du cadre national, construire des évaluations permettant de certifier l'acquisition des compétences tout en s'adaptant aux modalités de formation mis en œuvre.

Les définitions

Approche par les compétences : les référentiels de compétences déterminent les compétences nécessaires à l'exercice des activités en opération de secours ou dans les activités fonctionnelles. Pour que les personnes atteignent ces niveaux de compétences, la construction pédagogique des formations se centre sur toutes les compétences mobilisées efficacement pour réussir la réalisation des activités.

La conception pédagogique, en plus de développer la construction de savoirs, la maîtrise des doctrines et des techniques opérationnelles, doit permettre à l'apprenant de :

- Rechercher, identifier, et exploiter les compétences déjà acquises,
- L'impliquer dans son autoévaluation,
- Adapter la progression pédagogique à chaque apprenant,
- Favoriser à terme, l'autoformation tout au long de la carrière, l'autonomie de l'individu et sa responsabilisation quant à sa progression en compétences,
- Valoriser l'esprit d'équipe, les compétences collectives, la transmission professionnelle et trans-générationnelle par les pairs et les pères.

De fait, la stratégie pédagogique implique de positionner l'apprenant en place centrale, de développer sa posture réflexive et son autonomie dans sa formation.

Plus largement, du fait de la dynamique impulsée par les changements de postures des formateurs, des agents, des encadrants, l'approche par les compétences induit des impacts managériaux qui s'inscrivent dans la démarche plus globale de l'organisation apprenante.

Concepteur de formation : le concepteur a deux missions principales :

- La conception des processus de formation en s'appuyant sur le référentiel de professionnalisation,
- La formation et la supervision des équipes de formateurs-accompagnateurs.

Formateur-accompagnateur : le formateur-accompagnateur forme des apprenants dans un ou plusieurs domaines d'activités. Il les accompagne dans leur auto-évaluation tout au long de la période de formation et élabore avec eux les actions de formation nécessaires à l'atteinte du niveau de performance requis, mais aussi, le cas échéant, le plan d'action nécessaire à leur professionnalisation lors de leur retour en activité (post-formation).

Situation de travail de référence : C'est une situation professionnelle emblématique mobilisant diverses compétences dont la problématique est récurrente. Elle est commune à l'ensemble des « opérateurs » d'un même secteur d'activité. Exemple de situation de travail de référence : prise en charge d'une personne victime d'une chute de vélo pour un équipier de sapeur-pompier. Elle est décontextualisée, générique et forme une unité qui a un sens dans le monde du travail. Elle est nécessaire pour construire une formation car elle est le lien entre le monde professionnel et le monde de la formation.

Mise en situation cible : également appelée « blanc de référence », la mise en situation cible correspond à ce que l'apprenant rencontrera comme situation de travail à l'issue de son parcours de formation. Elle reproduit une situation de travail de référence et est réalisée en début de parcours et permet :

- De mettre en relation l'apprenant avec ses futures activités et par conséquent de donner du sens à ses actions au cours de son parcours de formation,
- D'établir un diagnostic des compétences déjà détenues, partiellement ou pas du tout détenues, en vue de construire le parcours de la formation.

Mise en situation professionnelle (MSP) : La situation professionnelle est un état complexe résultant de l'interaction, à un moment déterminé, d'une personne ou d'un groupe de personnes avec une situation de travail.

Face à une situation professionnelle, l'expertise suppose l'activation de compétences adaptées à un contexte spécifique. La mobilisation de représentations et d'identités pertinentes quant à la situation génère alors des pratiques considérées comme professionnelles. Cette définition exige la mise en œuvre d'une situation contextualisée. Ce contexte doit prendre appui sur une situation de travail réelle. Par situation professionnelle, on n'entend pas seulement un cadre, mais un ensemble d'éléments qui donne du sens et amène l'apprenant à agir. La situation professionnelle peut se complexifier au fur et à mesure du cursus de formation, pour atteindre le niveau de performance requis.

Situation de formation : circonstance durant laquelle un personnel développe ses compétences. Le développement des compétences se doit d'être permanent, tant durant ou après la réalisation réelle des activités (missions), que lors de temps spécifique et dédié à la formation tant en distanciel qu'en présentiel.

Critère de performance : éléments mesurables des performances à atteindre au cours de chaque mise en situation professionnelle. Ces critères permettent à l'apprenant, de réaliser son autoévaluation, accompagné par son formateur-accompagnateur. Le formateur-accompagnateur observe ces critères objectifs et factuels et y prend appui pour accompagner l'apprenant dans son auto-évaluation.

Autoévaluation accompagnée : réflexion menée par l'apprenant, accompagné par le formateur-accompagnateur, à la suite d'une mise en situation professionnelle. Elle permet d'évaluer à travers la performance atteinte en situation, le niveau de compétences et par conséquent de prendre conscience des éventuels besoins en termes de connaissances, d'habiletés et d'attitudes.

Auto confrontation des apprenants : complémentaire à l'autoévaluation, il s'agit de permettre à l'apprenant de se confronter à ses propres pratiques par ou à partir d'un support visuel.

Grille d'autoévaluation : document support de l'apprenant et du formateur-accompagnateur. Ce document comprend les critères de performance, à partir desquels l'apprenant réalise son autoévaluation.

Ateliers pédagogiques personnalisés (APP) : ces ateliers sont réalisés à la suite des mises en situation professionnelles pour développer, soit les connaissances rendant plus intelligibles la ou les mises en situation vécues, soit les habiletés nécessaires à la réalisation des tâches et opérations de ces mêmes mises en situation. Leur forme pédagogique varie selon les besoins (travaux dirigés, cours, outils numériques, ateliers pratiques, ...). Ils constituent une partie complémentaire de l'offre de formation sur des actions généralement de courte durée. Ces ateliers peuvent être réalisés collectivement. Le développement des connaissances et des habiletés restera quant à lui individuel.

Formation intégrée : formation mettant en situation différents niveaux d'apprenants mis en situation d'apprentissage collectivement. Exemple : formation incendie durant laquelle, les chefs de groupe développent leurs compétences en même temps que les chefs d'agrès.

Didactique : ensemble des moyens d'enseignement de savoirs de référence conceptuels. Cet accès à l'explicitation et à la compréhension de théories éclaire et élargit le champ des savoirs pratiques. Elle vise à enrichir le socle de connaissances pour mieux décrypter les compétences visées. C'est la forme que prendra l'enseignement.

Ingénierie de formation : Ensemble de démarches méthodiques et cohérentes qui sont mises en œuvre dans la conception d'actions ou de dispositifs de formation afin d'atteindre efficacement l'objectif visé.

Ingénierie pédagogique : Activité consistant en l'étude, la conception, la réalisation et l'adaptation des dispositifs d'enseignement afin de conduire la partie "face à face" de la formation (objectif pédagogique, méthode, outils,...).

Evaluation : modalités permettant de caractériser les compétences développées et par conséquent le niveau de performance atteint. Elle peut faire l'objet d'un certificat de compétences à l'issue du parcours.

Certificat de compétences : document administratif certifiant l'atteinte du niveau de performance requis à l'issue du parcours. Il est daté à la fin de ce parcours.

Parcours de professionnalisation : Parcours permettant à un individu de réaliser les activités qui lui sont confiées. Il se déroule en trois phases :

- Avant le parcours de formation : il s'agit là de la préparation faite par l'individu de manière autonome ou accompagnée, afin de le conditionner dans des dispositions favorables pour suivre le parcours de formation (modalités de mise en œuvre, outils nécessaires, conditions du retour de formation, ...),
- Pendant le parcours de formation reprenant les idées évoquées plus haut,
- Après formation : par la prise en compte de son nouvel environnement à travers l'accompagnement de ses pairs et de son encadrement.

Activités d'accompagnateur de proximité : Le parcours de professionnalisation ne s'arrête pas uniquement au parcours de formation au sens strict, les phases avant formation et de retour dans son nouvel environnement sont essentielles à l'atteinte des compétences requises. Il s'agit d'un accompagnement dont l'objectif vise le développement des aptitudes et de l'autonomie, l'amélioration de l'efficacité, l'adaptation à une situation nouvelle, les comportements et postures adaptés.

Travail prescrit : Il s'agit du travail tel qu'il doit être réalisé. Il est élaboré, généralement à partir de l'analyse des pratiques d'un opérateur, sous forme de procédures et de consignes. Il est souvent formalisé dans une fiche de poste.

Travail réel : Il s'agit du travail concrètement réalisé par l'opérateur, qui adapte ses actions, dont celles qui sont prescrites, en fonction de l'analyse qu'il fait de la situation.

Apprenant : terme issu du vocabulaire pédagogique désignant une personne en posture de développement de compétences

Stagiaire : terme officiel et statutaire des personnels en position de formation lors d'un temps spécifique en distanciel ou en présentiel.

Distanciel : temps de formation réalisé en dehors des structures notamment par le biais d'outil digitaux (formation ouverte et à distance [FOAD], ...).

Présentiel : temps de formation en face à face pédagogique.

Synchrone : temps de formation distanciel avec échange(s) en direct(s).

Asynchrone : temps de formation distanciel sans être en direct au travers l'utilisation d'outil digitaux ne nécessitant pas de connexion simultanée (FOAD, MOOC, SPOC, CHAT, FORUM, ...).