

Table des matières

Glossaire de la Formation d'Adultes 3

Glossaire de la Formation d'Adultes

A

• **ANDRAGOGIE** -

L'andragogie est la théorie et la pratique de l'éducation des adultes. Contrairement à la pédagogie (qui concerne l'éducation des enfants), l'andragogie repose sur l'idée que les adultes apprennent différemment : ils sont plus autonomes, motivés par des besoins pratiques, et s'appuient sur leur expérience personnelle pour intégrer de nouvelles connaissances.

Source : Knowles, M. S. (1980). *The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy*. Cambridge, MA: Adult Education Company.

• **Alignement constructif** -

Modèle pédagogique fondé sur la cohérence entre trois éléments :

- les objectifs d'apprentissage (ce que l'apprenant doit maîtriser),
- les activités d'apprentissage (les tâches et méthodes pour y parvenir),
- l'évaluation (les outils pour mesurer l'atteinte des objectifs).

Développé par John Biggs, il repose sur l'idée que l'apprentissage est optimisé lorsque ces trois composantes sont alignées : ce qui est évalué doit correspondre à ce qui a été enseigné et pratiqué.

B

- **Blended Learning** - Formation mixte combinant présentiel et distanciel
- **Béhaviorisme** - approche qui privilégie les objectifs comportementaux mesurables, les feedbacks immédiats et les répétitions structurées.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and human behavior*. Macmillan. → Fondement du béhaviorisme radical, appliqué à l'apprentissage par renforcement.
- Gagné, R. M., Briggs, L. J., & Wager, W. W. (1992). *Principles of instructional design* (4th ed.). Harcourt Brace Jovanovich College Publishers. → Intègre des principes béhavioristes dans la conception pédagogique, y compris pour les adultes.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (8th ed.). Routledge. → Mentionne les approches béhavioristes comme l'une des cinq théories fondamentales de l'apprentissage des adultes, notamment dans la conception de programmes centrés sur des objectifs comportementaux.
- Merriam, S. B., & Bierema, L. L. (2014). *Adult learning: Linking theory and practice*. Jossey-Bass. → Discute de l'application du béhaviorisme dans les contextes professionnels et de formation continue.

C

- **Constructivisme (Piaget & Vygotski)** - Compte Personnel de Formation

L'apprentissage est une construction active des connaissances par l'apprenant, à partir de ses expériences et interactions avec le monde. Le constructivisme est une théorie de l'apprentissage selon laquelle chaque personne construit elle-même ses connaissances à travers ses expériences, ses interactions et ses réflexions, plutôt que de les recevoir passivement. Il met l'accent sur l'activité de l'apprenant, la résolution de problèmes, les échanges avec les autres, et l'adaptation progressive de ses idées face à de nouvelles situations.

- Piaget : construction individuelle via l'adaptation (assimilation / accommodation) et les stades cognitifs. Situations-problèmes, expérimentation, apprentissage par découverte, activités concrètes
- Vygotski : construction sociale, médiatisée par le langage et l'interaction (ZPD — Zone de Proximité Développementale). Travail collaboratif, tutorat, différenciation, scaffolding (soutien progressif), interaction sociale

□ Points communs :

- Valorisation de l'erreur comme étape d'apprentissage
- Rôle central de l'activité de l'apprenant
- Nécessité d'un environnement riche et stimulant

□ Quand l'utiliser ?

- Pour favoriser une compréhension profonde (plutôt que la mémorisation)
- Pour développer la créativité, la résolution de problèmes et la pensée critique
- Pour encourager l'autonomie et la responsabilisation de l'apprenant
- Dans des contextes collaboratifs ou expérimentaux

D

- **D** - D ...

E

- **Évaluation formative** - Évaluation durant l'apprentissage pour réguler la formation

-
- **Épistémologie** - (du grec epistémê, "connaissance" ou "science", et logos, "discours" ou "étude") est la branche de la philosophie qui étudie la connaissance scientifique.

Du point de vue des formateurs d'adultes, l'épistémologie, et particulièrement l'approche constructiviste inspirée de Jean Piaget (1896-1980) offre des repères fondamentaux pour concevoir et animer des formations efficaces.

- L'apprenant construit activement ses savoirs, le rôle du formateur n'est pas de « transmettre » un savoir tout fait, mais de créer des situations d'apprentissage qui permettent à l'adulte de réorganiser ses connaissances.
- Prise en compte des schèmes mentaux préexistants, l'adulte arrive en formation avec des conceptions, expériences et représentations antérieures (parfois erronées ou incomplètes).
- L'importance du conflit cognitif et de l'équilibration (Piaget), on apprend quand on est confronté à une déséquilibration (une situation que nous ne pouvons pas résoudre).
- L'action comme source de la connaissance, « Comprendre, c'est inventer » (Piaget). La

connaissance passe par l'action et l'expérimentation.

L'épistémologie constructiviste invite à concevoir la formation comme un accompagnement à la reconstruction de sens. Le formateur devient un ingénieur de situations d'apprentissage, un médiateur qui aide à faire émerger, structurer et formaliser les connaissances à partir de l'action et des interactions.

Phrase clé pour l'ingénierie de formation : « Le formateur ne donne pas le savoir, il organise les conditions pour que l'adulte le construise. »

- **E-Learning** - Formation en ligne

Le E-Learning désigne un ensemble organisé de solutions et de stratégies permettant l'apprentissage par des moyens électroniques, indépendamment du lieu. Le E-Learning peut se dérouler en présence (dans une salle de cours équipée) ou à distance. C'est la nature du média et l'interaction qui définissent le concept, et non la géographie.

Les e-Formations représentent une véritable révolution dans le domaine de l'éducation, en rendant l'apprentissage plus accessible, flexible et interactif (Jézégou, 2019).

D'après Jézégou (2022), la formation en ligne se caractérise par des environnements d'apprentissage utilisant les technologies multimédia et Internet pour :

Faciliter l'accès à des ressources et services éducatifs.

- Intégrer des outils de gestion et de suivi (LMS).
- Permettre des interactions synchrones et asynchrones.
- Favoriser le travail collaboratif et la production de contenus par les apprenants.

Le e-learning ne se résume pas à la distance, c'est un écosystème d'apprentissage enrichi par le numérique. (Synthèse basée sur Jézégou, 2022 & Meyer, 2020).

F

- **Formation continue** - Formation tout au long de la vie professionnelle

G

- **Gestion primaire** - une coopération intime de face-à-face

Appelés plus communément « petits groupes » ou « groupes restreints ».

Concept sociologique introduit par Charles Horton Cooley en 1909 désignant un petit ensemble humain caractérisé par des interactions directes, fréquentes et intimes entre ses membres. Ces groupes se forment par association et coopération en « face-à-face », et jouent un rôle fondamental dans la socialisation primaire et la construction identitaire.

Caractéristiques principales :

- Taille réduite permettant une connaissance mutuelle approfondie
- Relations personnelles, affectives et globales (on y est connu dans sa totalité)
- Contacts directs et permanents (c'est le critère du « face-à-face »)

- Fort sentiment d'appartenance et fusion partielle des individualités dans un « nous »
- Fonction de socialisation primaire : formation des valeurs, normes et identité sociale
- Interaction direct sans intermédiaire

Exemples typiques : La famille, le cercle d'amis proches, le groupe de voisinage traditionnel, la bande d'enfants.

Concept opposé : Groupe secondaire (relations indirectes, formelles, utilitaires et segmentaires : entreprise, association, administration).

Citation de référence : « Par groupes primaires, j'entends ceux qui se caractérisent par une association et une coopération intime de face-à-face. Ils sont primaires en plusieurs sens, mais surtout parce qu'ils sont fondamentaux dans la formation de la nature sociale et des idéaux des individus. » (Cooley, 1909, Social Organization).

Intérêt dans l'étude des groupes : Le concept permet de distinguer les groupes où prédominent les liens affectifs et identitaires des groupes fondés sur des intérêts ou des rôles fonctionnels, soulignant l'importance des microstructures sociales dans le développement psychosocial.

Cooley, C. H. (1909). Social organization: A study of the larger mind. Charles Scribner's Sons.
H

- **Hétérogénéité** - Diversité des profils dans un groupe d'apprenants
- **Habitus de Bourdieu** - Concept sociologique fondamental développé par Pierre Bourdieu (1930-2002).

« L'habitus selon Bourdieu est un système de dispositions durables et transposables qui guident nos perceptions, nos comportements et nos interactions sociales. »

L'habitus est un système incorporé de schèmes (façons de voir, de juger, d'agir) acquis tout au long de la socialisation. Il fonctionne comme une "matrice génératrice" de pratiques à la fois adaptées aux situations objectives et cohérentes avec la trajectoire sociale de l'individu. Ces dispositions sont intériorisées au point de sembler naturelles et évidentes.

Formation de l'habitus : Il se construit de manière durable et souvent inconsciente à travers :

- Les expériences de vie (socialisation primaire et secondaire)
- L'environnement social et culturel (famille, pairs, institutions)
- La classe sociale d'origine (condition matérielle, valeurs, rapports au monde)

Caractéristiques clés :

- Durable : Résiste au changement, marque l'individu durablement.
- Transposable : S'applique à divers champs sociaux (scolaire, professionnel, artistique).
- Structurant et structuré : Produit par les structures sociales (classe, éducation), il reproduit à son tour ces structures par les pratiques qu'il engendre.
- Générateur : Il produit des stratégies, des goûts et des styles de vie sans en être le simple reflet mécanique.

Formule bourdieusienne :

$$\text{Pratiques} = (\text{Habitus} \times \text{Capital}) + \text{Champ}$$

Les actions sociales résultent de l'interaction entre l'habitus d'un agent, les formes de capital (économique, culturel, social) qu'il possède et les règles du champ dans lequel il agit.

Exemple concret : Le "sens du jeu" chez un intellectuel, les manières de table, les choix vestimentaires ou les préférences musicales ne relèvent pas du hasard ou du libre arbitre pur. Ils expriment un habitus de classe, incorporé et naturalisé.

Références principales :

- Bourdieu, P., Esquisse d'une théorie de la pratique (1972)
- Bourdieu, P., La Distinction. Critique sociale du jugement (1979)
- Bourdieu, P., Le Sens pratique (1980)

I

- **Ingénierie de formation** - Conception et organisation d'un dispositif de formation

J

- **Journal d'apprentissage** - Outil de réflexion sur son parcours de formation

K

- **Knowledge Management** - Gestion des connaissances en organisation

L

- **Liminalité** - Apprentissage par la pratique

La liminarité désigne un état de transition, de seuil ou de passage entre deux états, identités ou phases de la vie. Ce concept, issu de l'anthropologie, décrit une période d'incertitude, d'ambiguïté et de transformation, où l'individu n'appartient plus à son ancien statut, mais n'a pas encore atteint le nouveau.

Formalisé par **Arnold van Gennep** (1909) dans *Les Rites de Passage*, puis approfondi par **Victor Turner** (1969), le concept de liminarité met en lumière la dimension symbolique et psychologique des passages de vie — notamment dans les rites d'initiation, les changements de rôle social ou les crises existentielles.

Dans le contexte du mentorat, **Renée Houde** (chapitre 6 de *Le mentor : transmettre un savoir-être*, 2006) utilise la liminarité pour décrire **l'espace psychologique et relationnel où l'apprenant, en transition, est ouvert à la transformation**. C'est dans ce « temps suspendu », entre l'ancien et le nouveau, que le mentor accompagne l'apprenant dans la construction d'un nouveau savoir-être.

Sources : - Van Gennep, A. (1909). *Les Rites de Passage*. Paris : Émile Nourry. - Turner, V. (1969). *The Ritual Process: Structure and Anti-Structure*. Chicago : Aldine Publishing. - Houde, R. (2006). *Le mentor : transmettre un savoir-être*. Montréal : Éditions du CHU Sainte-Justine. (Chapitre 6 : « Le mentor dans la liminarité »).

M

- **Mitan de la vie**

Le mitan de la vie est une période de rupture et de réorientation psychique, décrite par Carl Gustav Jung comme une transition du mitan. Elle survient au zénith du parcours humain — lorsque l'individu peut diviser sa vie en deux moitiés égales — et marque un renversement des

valeurs : ce qui était perçu comme vrai en début de vie devient relatif.

À ce tournant, l'adulte passe d'une attitude tournée vers la persona (la personnalité adaptée à l'environnement) à une attitude orientée vers le soi (totalité de la psyché, consciente et inconsciente), engagé dans un processus d'individualisation. L'objectif n'est plus de « réussir dans la vie », mais de « réussir sa vie » (Languirand, cité par Roberge, 2006, p. 30).

Selon Roberge (2006), cette transition, bien qu'elle puisse s'apparenter à une errance, est un moment clé pour comprendre comment l'être humain traverse les zones charnières entre stabilité et changement, et comment ces passages façonnent l'identité et le sens de la vie.

Source : Roberge, M. (2006). *Les cycles de vie et les transitions*. Éditions Liber. (p. 30, citant Languirand ; référence à Jung sur la transition du mitan). Roberge, M. (1998). *Tant d'hiver au coeur du changement : essai sur la nature des transitions*.

N

- **Neurosciences** - Apports scientifiques sur le fonctionnement du cerveau en apprentissage

O

- **Objectif pédagogique** - Résultat attendu à l'issue d'une séquence de formation

P

- **Pédagogie différenciée** - Adaptation des méthodes aux besoins des apprenants

Q

- **Qualification** - Reconnaissance officielle des compétences acquises

R

- **Rupture contextuelle** - Le cerveau fonctionne par associations.

L'effet de rupture contextuelle, un phénomène par lequel une modification brutale de l'environnement ou des repères sociaux désactive les schémas neuronaux habituels (automatismes, routines cognitives). Cette désynchronisation initiale peut générer un stress et une surcharge cognitive, liés à l'effort d'adaptation et au conflit entre anciennes et nouvelles représentations. Cependant, en désengageant les circuits du contrôle rigide (notamment le cortex préfrontal), elle favorise l'activation du réseau du mode par défaut, propice à la plasticité cérébrale, à l'incubation d'idées nouvelles et à la réorganisation créative des connaissances. Ainsi, d'un inconfort initial peut émerger un apprentissage profond et innovant.

Source pour étayer ce double mécanisme : Oppezzo, M., & Schwartz, D. L. (2014). Give your ideas some legs: The positive effect of walking on creative thinking. *Journal of Experimental Psychology: Learning, Memory, and Cognition*, 140(4), 1142–1152.

S

- **Socioconstructivisme** - Approche où l'apprenant construit ses connaissances socialement

Dans le champ de la formation d'adultes, le socio-constructivisme désigne un cadre théorique qui postule que l'apprentissage est un processus actif de construction de connaissances et de compétences, médiatisé socialement et situé culturellement. L'apprenant adulte n'est pas un réceptacle passif, mais un acteur qui élabore, seul et avec autrui, son savoir en l'ancrant dans ses

expériences, ses interactions et son environnement socioprofessionnel.

Selon BELAIR L., dans l'approche pédagogique socioconstructiviste, les partenaires éducatifs sont en situation de guidance. L'enseignant « n'est plus à l'avant scène » : sa fonction est de planifier, d'accompagner, de suggérer, de soutenir l'étudiant. Si l'enseignant adopte ces postures, la phase d'évaluation n'est plus vécue comme une confrontation sanctionnante, mais comme une véritable collaboration, un moment de communication.

Selon la théorie du conflit sociocognitif (Doise & Mugny, 1997), l'apprentissage...

Doise et Mugny (1997) définissent le conflit sociocognitif comme la confrontation...

Extraits clés à retenir (inspirés de l'ouvrage) :

- L'apprentissage est le résultat d'une co-construction sociale et non d'une simple transmission.
- Le conflit entre centrations cognitives différentes est le moteur du dépassement et du progrès.
- Le rôle de l'interaction entre pairs de statut égal est crucial, car elle favorise la négociation plutôt que la soumission à une autorité (comme un formateur).
- Cette approche articule étroitement les dimensions sociale (interaction) et cognitive (reconstruction des schèmes).

Cette conception a profondément influencé les méthodes pédagogiques actives en formation d'adultes (apprentissage par problèmes, travail en groupe, analyses de pratiques collectives), où le formateur orchestre délibérément des situations de confrontation productive entre les apprenants.

Source primaire : Selon BELAIR L., L'apport du portfolio dans l'évaluation des compétences, Questions vives, Evaluation et formation, Etats de la recherche en éducation, 2002 ; 1 : 17-38.

Doise, W., & Mugny, G. (1997). Psychologie sociale et développement cognitif. Armand Colin.

-
- **Syllabus** - Le mot vient du latin syllabus, signifiant « liste » ou « sommaire ».

Un syllabus est un document officiel qui présente le contenu, les objectifs, les modalités d'évaluation, le planning et les ressources d'un cours ou d'une formation. Il sert de guide pour les étudiants et les enseignants, et permet de structurer l'enseignement de manière claire et transparente. Éléments typiques d'un syllabus :

- Titre du cours et informations du responsable
- Objectifs d'apprentissage
- Programme détaillé (thèmes abordés semaine par semaine)
- Méthodes pédagogiques
- Modalités d'évaluation (devoirs, examens, participation...)
- Bibliographie ou ressources recommandées
- Règles de fonctionnement (absences, retards, plagiat...)
- Calendrier des séances et échéances

T

- **Transfert des apprentissages** - Application des acquis en situation professionnelle

U

- **Université corporative** - Structure de formation interne à une entreprise

V

- **VAE** - Validation des Acquis de l'Expérience

W

- **Workplace Learning** - Apprentissage en situation de travail

X

- **XAPI** - Norme technologique pour le suivi des apprentissages

Y

- **Youtube Learning** - Utilisation de vidéos en ligne comme support de formation

Z

- **Zone de développement proximal** - Écart entre ce que l'apprenant peut faire seul et avec aide

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

From:

<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

<https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=ressources:glossaire:start>

Last update: **2026/05/13 13:38**

