

Table des matières

Glossaire de la Formation d'Adultes	3
A	3
B	3
C	3
D	3
E	3
F	3
G	3
H	4
I	4
J	4
K	4
L	4
M	4
N	5
O	5
P	5
Q	5
R	5
S	5
T	6
U	6
V	6
W	7
X	7
Y	7
Z	7

Glossaire de la Formation d'Adultes

A

- **ANDRAGOGIE** - ===== 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.

B

- **Blended Learning** - Formation mixte combinant présentiel et distanciel

C

- **CPF** - Compte Personnel de Formation

D

- **Développement des compétences** - Processus d'acquisition de nouvelles aptitudes

E

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

F

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

G

- **Gestion de groupe** - Animation et régulation d'un collectif en formation

H

- **Hétérogénéité** - Diversité des profils dans un groupe d'apprenants

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

- **Référentiel de compétences** - Liste structurée des savoirs et savoir-faire visés

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 centractions 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.

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.eugeniedeclare.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

<https://wiki.eugeniedeclare.com/doku.php?id=ressources:glossaire:start&rev=1764604114>



Last update: **2025/12/01 16:48**