

Les mots pour le dire



Glossaire des principaux termes utilisés
en lien avec la charte RSE de l'AFTEC.

Les mots pour le dire est une forme de glossaire listant une sélection de termes permettant de se familiariser avec le monde de la formation professionnelle et de l'apprentissage.

Au travers de ce lexique, l'AFTEC exprime des valeurs, un concept, un cadre de pensée qui guide ses principales actions.

Partageons ainsi notre expérience et notre savoir-faire à travers un langage commun pour une approche visionnaire et cohérente.

Édition n°1
Mars 2019

Sommaire

Sigles et Acronymes : p.130-131

A

p.6-15

- Accompagnement
- Alternance
- Altruisme, ouverture à l'autre
- Analyse réflexive, analyse de situations de travail
- Apprentissage
- Autoformation
- Autonomie

B

p.16

- Bienveillance

C

p.18-25

- Certification, labellisation
- Citoyenneté
- Collaboration
- Compétence
Transfert de compétences
Montée en compétences
- Connaissance de soi
Estime de soi

D

p.28-37

- Démarche environnementale
- Dématérialisation
- Développement durable
- Didactique professionnelle
- Discrimination
- Dynamique de groupe

E

p.38-51

- Écologie
- Égalité des chances
- E-learning
Pédagogie numérique
- Entrepreneuriat
- Épanouissement professionnel
- Ergonomie
- Éthique professionnelle
- Évaluation
- Évolutivité/ optimisation

F

p.52-55

- Fiche de fonction /
Fiche de poste
- Fidélisation

G

p.56-59

- Gamification, ludification
- Green IT

H

p.60-63

- Handicap

I

p.64-71

- Individualisation
- Information
- Innovation
- Insertion
- Interculturalité
- Interdisciplinarité (trans et pluri)

L

p.72-75

- Lutte contre les préjugés

Q

p.102-105

- Qualification
- Qualité

M

p.76-81

- Mise en relation
- Mise en situation (professionnelle)
- Modularisation
- Monitoring
- Mutualisation (des moyens, des informations, des espaces)

R

p.106-113

- Reconversion
- Référentiel
- Remédiation
- Réseau
- Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)
- Ressources numériques

O

p.82-85

- Objectif
- Outils d'aide au recrutement

S

p.114-119

- Savoirs de base et compétences clés
- Sécurité informatique
- Socioconstructivisme
- Solidarité
- Stratégie

P

p.86-101

- Parcours
- Partenariat
- Pédagogie de l'alternance
- Portfolio de compétences
- Processus
- Professionnalisation
- Professionnalisme
- Prospective
- Projet d'orientation
- Projet personnel et professionnel
- Prospection

T

p.120-125

- Techniques de communication
- Techniques de recherche d'emploi
- Tremplin
- Tutorat

V

p.126-129

- Valeurs
- Veille

A

Accompagnement

Alternance

Altruisme, ouverture à l'Autre

Analyse réflexive, analyse

de situations de travail

Apprentissage

Autoformation

Autonomie

Accompagnement

L'accompagnement renvoie à une notion de partage et de réciprocité, le compagnon désignant étymologiquement celui avec qui on mange son pain. Le véritable accompagnement, qu'il soit pédagogique, « *administratif* » ou social, est ainsi nécessairement fondé sur l'échange et l'instauration d'une confiance.

Dans son acception moderne, l'accompagnant fournit des clés, des outils, indique des possibilités, propose et dialogue... pour favoriser la mise en action de l'accompagné et le développement de ses connaissances, compétences, savoir-faire et savoir-être.

Maéla Paul, docteur en sciences de l'éducation, met en évidence les principales caractéristiques de cette démarche dans une conférence tenue en 2014 auprès de professionnels de l'accompagnement*.

Elle y rappelle que l'accompagnement a revêtu et revêt encore une multitude de formes : conseil, direction de conscience, mentorat, compagnonnage, coaching ou encore tutorat... Le rapport entre accompagnant et accompagné a considérablement évolué et il importe de définir ce qu'il implique selon elle dans la conjoncture sociale : l'accompagnement est aujourd'hui essentiellement une « *commande sociale* » organisée sous forme de dispositif autour de la notion de projet. L'accompagné n'est plus tenu de suivre un modèle (comme dans les accompagnements traditionnels) mais de tracer personnellement son chemin. Seuls des repères peuvent être transmis par l'accompagnant au travers d'une pédagogie active : apprendre à l'autre à se repérer, démontrer à l'autre son pouvoir d'agir, ses compétences, celles qu'il peut acquérir... Les principes éthiques qui guident l'accompagnement se sont eux aussi modifiés : instaurer dans la relation avec l'accompagné « *plus de confiance que de méfiance* », tendre vers plus d'égalité, ne pas penser ou faire à la place de la personne accompagnée, adopter une posture de retenue, développer l'autonomie dont est dotée la personne, la rendre active et la responsabiliser (selon une logique de résilience) L'autonomie apparaît d'ailleurs comme une nouvelle norme, à la fois juridique, émancipatrice et éducative.

Enfin, la démarche de ce nouveau type d'accompagnement à forte dimension « *existentielle* » (puisque la place de l'individu dans la

société y est en jeu) et cathartique est celle du questionnement, d'entretiens d'explicitation amenant la personne à une prise de distance, à une réflexivité et à une conscientisation de la situation dans laquelle elle se trouve. L'accompagnant remplit donc un rôle très exigeant d'interlocuteur (puisque son action se joue par le langage et l'intersubjectivité), se questionnant sur son éthique et devant composer avec ses incertitudes.

Il est à noter que le développement des technologies numériques entraîne une diversification des modalités d'accompagnement, avec une place significative accordée à l'accompagnement à distance et des enjeux spécifiques.

**Conférence disponible sur le site de l'Afpa : <http://pros.webtv.afpa.fr/urls/open/10300/res> :Maela-PAUL*

■ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'accompagnement pédagogique, administratif et commercial renvoie à différents enjeux centraux pour l'AFTEC : apporter des réponses adaptées à la diversité des entreprises du territoire et des publics souhaitant accéder à l'apprentissage, aider les apprenants dans la définition de leur projet d'orientation, dans leur recherche d'entreprise, à s'intégrer et à se maintenir dans la formation, à remédier à des difficultés d'apprentissage, à s'orienter, aider les maîtres d'apprentissage dans leur mission...

Ces enjeux mobilisent l'ensemble des personnels autour de missions spécifiques. Citons de manière non exhaustive les fonctions de chargé de relation clients, de formateur référent (chargé du suivi d'apprentis en entreprise), de coordonnateur de formation/filière, de référent handicap et de référent orientation/insertion, de chargé du dispositif Erasmus + (qui permet aux apprenants de se forger une expérience professionnelle à l'étranger), de formateur référent en bureautique, d'animateur du centre de ressources, etc.



MOTS CLEFS

ÉTHIQUE - COMPÉTENCE - AUTONOMIE - ANALYSE RÉFLEXIVE
PROJET D'ORIENTATION - TUTORAT - PROJET PERSONNEL
ET PROFESSIONNEL - HANDICAP

Alternance

L'alternance est une méthode pédagogique qui s'appuie sur une articulation entre des enseignements généraux, professionnels et techniques et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice d'une activité professionnelle en relation avec les enseignements requis. Ces enseignements et acquisitions se déroulent alternativement en entreprise et en centre de formation. (définition afnor)

L'alternance reconnaît le travail et l'expérience comme des éléments fondamentaux dans l'acquisition des compétences. Elle implique que les acquis des périodes en entreprise soient « *pleinement intégrés dans le cursus de formation, prévus dans les progressions pédagogiques et évalués* », comme le souligne M. Draghi dans sa « *Contribution à la clarification du concept d'alternance* » en 1993.* Il précise en outre que la responsabilité des actions de formation doit être « *clairement et explicitement partagée entre l'organisme de formation et l'entreprise d'accueil.* »

DRAGHI M. (1993) « *Contribution à la clarification du concept d'alternance* », in Les formations en alternance, Paris, La Documentation française, pp. 27-34.



MOTS CLEFS

APPRENTISSAGE - PÉDAGOGIE DE L'ALTERNANCE - COMPÉTENCE

Altruisme / Ouverture à l'Autre

L'altruisme est le souci désintéressé du bien d'autrui (alter). En philosophie, il désigne le principe du comportement qui fait du bien des autres la finalité ultime de toute action morale. Le terme est employé pour la première fois en 1854 par Auguste Comte dans le Catéchisme positiviste. Attitude d'attachement, de bonté, voire de vénération envers les autres, l'altruisme est au centre de la morale positiviste. Durkheim rattache quant à lui la notion à celle de solidarité dans *De la Division du travail*, publié en 1893 : « *partout où il y a des sociétés, il y a de l'altruisme, parce qu'il y a de la solidarité.* »

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Pour encourager l'ouverture à l'Autre et les comportements altruistes, l'AFTEC a mis en place une multitude de mesures et de projets : l'Association Apprentis Solidaires est emblématique et permet la conduite avec les apprentis de nombreux projets citoyens et solidaires.

Tous les ans, des projets pédagogiques divers visent à sensibiliser les apprenants au handicap, aux problèmes de préjugés et de discrimination, à la sécurité routière, ou encore à l'éco-citoyenneté...

Certains apprentis sont en outre sensibilisés à l'interculturalité en tant que discipline (BTS AM, Licence DEG...) Elle invite à suspendre son jugement face à l'Autre et à ses différences, en se familiarisant avec d'autres modes de pensée. Elle contribue également à lever des malentendus et à résoudre des conflits en pratiquant l'écoute active et en adoptant une attitude empathique. Dans le même ordre d'idées, l'enseignement d'une seconde langue (espagnol ou allemand) en BTS est un parti pris fort de l'établissement. L'ouverture au monde est aussi encouragée par des stages à l'étranger (en BTS AM) et par le dispositif Erasmus + qui séduit nombre d'apprentis après leur formation.

Enfin, les travaux de groupe qui impliquent le développement d'un esprit de coopération et de tolérance, sont au cœur des modalités d'apprentissage.



MOTS CLEFS

TRANSFERT DE COMPÉTENCES - CITOYENNETÉ - SOLIDARITÉ
INTERCULTURALITÉ - VALEURS

Analyse réflexive, analyse de situations de travail

La capacité à analyser des situations de travail et à identifier des situations-problèmes réelles fait partie des compétences didactiques attendues chez les formateurs de la formation professionnelle et par alternance. Piaget met en effet en évidence que la « *coordination conceptuelle de l'action* », consistant à refaire cette dernière en pensée, ouvre un horizon de nouveaux possibles. Il s'agit d'un moyen efficace de construction des compétences, qui s'acquièrent par l'intermédiaire d'actions doublées d'une réflexion sur celles-ci. L'individu-apprenant réfléchit à une action, à son but, à la stratégie mise en œuvre et aux causes probables de la réussite, afin de formaliser l'action efficace. On parle d'une « *abstraction réfléchissante* » visant à se montrer de plus en plus efficace, lorsque l'on est confronté à une situation analogue. Le théoricien de l'organisation Chris Argyris nomme cette démarche un « *apprentissage en double boucle*. »*

En formation, l'apprenant est entraîné et encouragé à pratiquer l'analyse réflexive ou l'abstraction réfléchissante car le développement de cette capacité facilite ensuite l'acquisition de nouvelles compétences par l'action, en dehors d'un cadre de formation et favorise ainsi le développement de l'autonomie.

*Argyris, C. (2003), *Savoir pour agir. Surmonter les obstacles à l'apprentissage organisationnel*, Paris, Dunod

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Très présente dans nos pratiques pédagogiques, l'analyse réflexive occupe une place importante de l'évaluation dans la plupart des CCF (Contrôle en cours de formation). La démarche d'analyse n'allant pas de soi, nous cherchons à ce que les apprenants se l'approprient en mettant en place des conditions matérielles favorables à la simulation de situations de travail, et à l'échange réflexif. Des espaces de formation spécifiques à chaque filière permettent de reproduire le contexte de l'entreprise.

De même la gamification, complémentaire de ces lieux, favorise le développement d'une pédagogie innovante.



MOTS CLEFS

AUTONOMIE - DIDACTIQUE PROFESSIONNELLE

Apprentissage

L'apprentissage est le plus ancien système de formation alternée, défini par la loi Astier en 1919. Cette dernière institue des cours professionnels obligatoires dans l'industrie et le commerce. Ces cours sont directement payés par l'employeur, avant l'instauration de la taxe d'apprentissage en 1925. Un contrat de travail de type particulier (contrat d'apprentissage) lie l'employeur et l'apprenti. Les Centres de Formation d'Apprentis ne sont quant à eux créés qu'en 1971. L'Etat instaure un contrôle pédagogique sur le dispositif de formation par apprentissage. La loi du 17 juillet 1987 permet l'obtention d'un diplôme du second degré ou du supérieur par l'apprentissage, faisant de ce dernier une voie de formation à part entière.

Dès lors, toutes les entreprises et les établissements de la fonction publique (d'Etat et territoriale) peuvent conclure un contrat d'apprentissage. L'apprenti(e) reçoit un salaire déterminé en pourcentage du SMIC, sous réserve de dispositions contractuelles plus favorables. Ce salaire varie en fonction de l'âge et de la période du contrat.

Aujourd'hui, l'apprentissage permet l'obtention d'un titre ou d'un diplôme des niveaux V à I (titre d'ingénieur ou diplôme d'une école de commerce reconnue par l'Etat). Il s'adresse aux jeunes de 16 à 30 ans, (et non plus 25 ans, de façon expérimentale dans la région Centre-Val de Loire comme dans 6 autres régions.*)

Au sein de l'entreprise, l'apprenti bénéficie de l'aide d'un Maître d'apprentissage qui assure son suivi et son accompagnement.

**par décret du 31 décembre 2016*



MOTS CLEFS

ALTERNANCE - PÉDAGOGIE DE L'ALTERNANCE - CERTIFICATION

Autoformation

Selon la définition de l'Afnor, l'autoformation est un système pédagogique permettant à un individu de se former « *seul* », à son rythme, en utilisant des ressources pédagogiques adaptées. Cette modalité d'apprentissage est gouvernée par plusieurs principes :

- l'individu détermine lui-même ses objectifs, éventuellement avec le concours de l'institution ou du(es) formateur(s) ;
- l'individu construit lui-même son parcours de formation, éventuellement avec les conseils du(es) formateur(s) ;
- l'individu choisit également lui-même ses ressources, éventuellement parmi les éléments d'une offre de l'institution ou du(es) formateur(s).

L'autoformation, souvent accompagnée voire tutorée (l'autoformation « *pure* » étant difficile à mettre en œuvre), est liée à un enjeu majeur : le développement de l'autonomie des apprenants dans leurs parcours d'apprentissage.

L'autoformation tutorée est une démarche où le savoir est constitué et mis à la disposition d'un apprenant qui travaille de manière autonome avec l'aide d'un tuteur-médiateur : la fonction de celui-ci consiste en effet en une médiation entre l'apprenant et le savoir.

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Des temps d'autoformation sont proposés aux apprentis à chaque alternance. Pour mettre ce temps à profit et valoriser la progression des apprenants dans les domaines travaillés, des portfolios d'apprentissage sont mis en place, notamment reliés aux ressources d'autoformation proposées via les plateformes Moodle et Syfadis.



MOTS CLEFS

AUTONOMIE - PORTFOLIO DE COMPÉTENCES
RESSOURCES NUMÉRIQUES

Autonomie

L'autonomie se mesure au degré de liberté ou d'initiative dont une personne dispose dans la réalisation de son travail, en tenant compte des consignes et directives reçues dans le cadre de l'organisation du travail.

Le développement de l'autonomie est un objectif pédagogique à part entière. Il constitue un enjeu spécifique de la pédagogie de l'alternance avec son double mouvement de la connaissance à l'action et de l'action à la connaissance. Cette dernière doit rendre l'apprenant capable de continuer à se former tout au long de sa vie. Comme l'explique André Geay dans L'École de l'Alternance, l'autonomie implique une impulsion, une motivation intrinsèque, c'est pourquoi il préconise une pédagogie active et le « *learning by doing* », mettant d'ailleurs en évidence un certain paradoxe : « *il faut faire ce qu'on ne sait pas faire pour apprendre à le faire.* »

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Pour encourager et développer l'autonomie, nous proposons régulièrement aux apprenants de s'investir dans des projets professionnels, citoyens ou solidaires (graine de boîte, défie la nuit, je filme le métier qui me plaît, apprentis solidaires, etc.)

Le centre de ressources/learning lab jouent également un rôle important dans le développement de cette compétence. Les apprenants peuvent solliciter les personnes ressources de ces espaces pour apprendre à conduire leurs recherches documentaires, organiser leur travail et appréhender les nouvelles technologies.



MOTS CLEFS

AUTOFORMATION - PÉDAGOGIE DE L'ALTERNANCE

Bienveillance

Bienveillance

La bienveillance renvoie à la dimension affective dans les apprentissages. Elle passe par un regard positif et des mots valorisants et a pour enjeu de préserver ou de réparer la confiance et l'estime de soi.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'organisation globale de l'établissement (espaces, acteurs et processus) conforte cette approche et vise un gain progressif d'autonomie.



MOTS CLEFS

AUTONOMIE - ACCOMPAGNEMENT - CONNAISSANCE ET ESTIME DE SOI

C

Certification, labellisation

Citoyenneté

Collaboration

Compétences | Transfert de compétences

Montée en compétences

Connaissance de soi | Estime de soi

Certification, labellisation

La certification est une procédure par laquelle une tierce partie donne une assurance (étymologiquement du latin certus, assuré et de faire) qu'un processus ou un service est conforme aux exigences spécifiées.

Elle sanctionne en outre les savoirs et savoir faire opérationnels qu'un individu intègre au cours de sa trajectoire professionnelle et qui correspondent aux exigences de l'emploi occupé.

La certification professionnelle regroupe l'ensemble des diplômes, titres à finalité professionnelle et certificats de qualification professionnelles délivrés par les autorités ou organismes valideurs (ministères, chambres consulaires, branches professionnelles, etc.). Les certifications professionnelles sont enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles pour pouvoir être délivrées dans le cadre de la VAE. (Source : DPSM)

Le label est quant à lui un signe distinctif relatif à la qualification de produit ou de service. Il informe les consommateurs sur les caractéristiques du produit et du service, ainsi que sur son niveau de qualité. L'octroi d'un label, ou labellisation, est réglementé par la loi 94-442 du 3 juin 1994. (Source : AFNOR)

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'établissement propose des formations diplômantes / certifiantes / qualifiantes (BTS, Licences, Masters, titres professionnels, visas libres savoirs...), ainsi que le passage de certifications spécifiques comme le TOEIC.

L'établissement est lui-même labellisé RSE 26000 pour son engagement sociétal et durable et certifié OPQF (Office Professionnel de Qualification des Organismes de Formation) pour l'activité Formation Professionnelle Continue.



MOTS CLEFS

QUALIFICATION – RÉFÉRENTIEL – RSE

Citoyenneté

La Grèce antique est à l'origine de la citoyenneté moderne grâce à l'invention de la cité grecque ou « *polis* ». La citoyenneté est ainsi intimement liée à la politique.

Être citoyen implique que l'on fait partie d'un État et que l'on a dans ce corps politique un ensemble de droits et de devoirs. En France, les droits liés à la citoyenneté, appelés Droits du citoyen, sont codifiés dans certains articles de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789.

Ils permettent de participer à la vie publique et politique, de se porter candidat à des emplois publics, d'être électeur et éligible.

Les devoirs civiques sont quant à eux accomplis par les citoyens pour le bien de la collectivité : respecter les lois, payer les impôts, être juré de Cour d'Assises en cas de convocation...

Dans Du Contrat social publié en 1762, Jean-Jacques Rousseau insiste pour sa part, sur la notion d'intérêt général dans la citoyenneté :

« *Le citoyen est un être éminemment politique qui exprime non pas son intérêt individuel mais l'intérêt général. Cet intérêt général ne se résume pas à la somme des volontés particulières mais la dépasse.* »

Au-delà de ses dimensions juridique et politique, la citoyenneté se définit aussi aujourd'hui comme une participation à la vie de la cité. Elle est une composante du lien social et est associée à la notion de démocratie participative. Ainsi,

dans le Dictionnaire culturel en langue française, Alain Rey fixe à 1995, l'usage du terme « *citoyen* » comme adjectif pour insister sur la connotation morale, républicaine et partisane. Tandis qu'une attitude civique consisterait à remplir ses devoirs de citoyen, une « *démarche citoyenne* » afficherait une volonté d'intégrer dans ses actes des considérations éthiques et des solidarités sociales plus affirmées.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

C'est cette démarche citoyenne que nous sommes soucieux de prôner au travers de notre engagement dans la démarche RSE, mais aussi d'encourager, en tant qu'organisme de formation, chez nos stagiaires et apprentis.

L'éducation à la citoyenneté réapparaît en effet avec force dans les directives de l'Education nationale (qui l'intègre aux programmes), dans le cahier des charges du Conseil régional du Centre-Val de Loire en tant qu'acheteur de formation, et pour la promotion des projets citoyens pour l'apprentissage.

Divers projets pédagogiques proposés par l'établissement et actions portées par l'association Apprentis solidaires œuvrent en ce sens : citons par exemple les Projets d'Initiative et de Communication inscrits dans le référentiel du BTSA GEMEAU, souvent relatifs à l'éco-citoyenneté, les campagnes de sensibilisation audiovisuelles réalisées par les BTS Communication (incitation au vote lors d'élections, pour le tri sélectif...), ou encore les actions de collectes réalisées par Apprentis Solidaires au profit du Secours Populaire.



MOTS CLEFS

SOLIDARITÉ - DÉVELOPPEMENT DURABLE

Collaboration

La collaboration est un processus par lequel deux ou plusieurs personnes ou organisations s'associent pour effectuer un travail intellectuel, suivant des objectifs communs. Ce processus comprend plusieurs étapes, parmi lesquelles une compréhension mutuelle du problème ou sujet à traiter, une discussion approfondie sur le sujet et la réalisation du travail.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

La collaboration est omniprésente et s'inscrit au cœur de nos métiers. Elle prend son sens dans le management des équipes et dans les relations entre les services. Elle prend aussi la forme de partenariats divers avec nos parties prenantes (institutions,

entreprises, associations). Par ailleurs, le travail collaboratif au sein de notre organisation est fortement encouragé pour stimuler l'innovation, qu'elle soit pédagogique ou d'une autre nature. À titre d'exemple il très présent dans nos pratiques pédagogiques nourries de l'approche socioconstructiviste.

Les outils collaboratifs sont, au sens large, des techniques aidant deux personnes au moins à réaliser un objectif commun : ce sont par exemple le partage de fichiers en ligne, la messagerie instantanée, le réseautage social, l'intranet, ou encore les plateformes de collaboration. Les réseaux sociaux d'entreprise actuellement en plein développement facilitent la collaboration interne et la transmission des informations et des ressources. Ils permettent en outre de « *sédimer* » l'information, c'est-à-dire de constituer une base de savoirs communs pour l'entreprise. L'établissement développe ainsi progressivement son usage de la plateforme Yammer.



MOTS CLEFS

SOCIOCONSTRUCTIVISME - INNOVATION - RÉSEAU
PARTENARIAT - INTERDISCIPLINARITÉ

Compétence

La compétence peut être considérée comme un élément majeur de notre cœur de métier. Comme l'explique Louis Toupin*, cette notion, liée à la question de l'autonomie professionnelle et à l'investissement identitaire dans une profession, n'est pas aisée à définir. L'auteur propose de la considérer comme l'association d'un savoir agir (ressources que l'on peut mobiliser), d'un vouloir agir (impliquant une certaine confiance en soi) et d'un pouvoir agir (ressources liées au contexte, moyens humains et matériels, accès à des réseaux, manuels de procédures, etc.)

Elle est la capacité, individuelle ou collective, à atteindre des résultats prédéterminés dans une situation professionnelle et se fonde sur un ensemble organisé de savoirs, de connaissances, d'habiletés, de stratégies, de perceptions, ou encore d'attitudes...

On peut retenir également que les compétences ont pour principales caractéristiques d'être apprises, contextualisées, opérationnelles (inséparables de l'action) et en partie tacites (donc difficilement explicitables et enseignables.) **

Les enjeux d'une **montée en compétences**, terme associé aux responsabilités managériales et RH, sont donc complexes. Ils sont ceux de la professionnalisation et impliquent un travail préalable sur les opportunités à développer, les risques à couvrir et les motivations des salariés, en prenant en compte que ces données contextuelles peuvent rapidement évoluer.

Le **transfert de compétences** renvoie directement à des enjeux de sécurisation des compétences stratégiques dans les entreprises et organisations rencontrant des difficultés à préserver et à transmettre les savoir-faire rares, peu formalisés, tacites, ou fondés sur l'expérience individuelle. La démarche de transfert des compétences consiste à acquérir ces savoir-faire par l'accélération des processus d'apprentissage à travers l'action, le partage d'expériences, en créant des espaces de travail en commun et de collaboration entre le détenteur de savoir-faire et le ou les bénéficiaires du transfert. ***

*Toupin, L. (1995), *De la formation au métier, savoir transférer ses connaissances dans l'action*, ESF Editeur, 205 p.

** Leplat, J. (1995), « À propos des compétences incorporées », in *Education permanente* n°123.

*** Diez, R., Sarton, L. (2012) *Transférer les compétences*, Editions Eyrolles, Paris, 193 p.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Les problématiques liées à l'acquisition de compétences, à leur transmission, sont au cœur de la pédagogie de l'alternance et de nos métiers. Elles renvoient également à nos stratégies managériales avec le processus de professionnalisation.

Il nous importe, enfin, de sensibiliser nos propres apprentis/stagiaires à ces questions par le biais d'analyses réflexives (tout au long de leur formation), d'une approche de la démarche portfolio, ou par

des expériences comme celles vécues dans le cadre des projets humanitaires d'Apprentis Solidaires : ces derniers comportent en effet un important enjeu de transfert de compétences.



MOTS CLEFS

AUTONOMIE - PORTFOLIO DE COMPÉTENCES

PROFESSIONNALISATION- COLLABORATION

PÉDAGOGIE DE L'ALTERNANCE - TUTORAT

Connaissance de soi

La connaissance de soi est le savoir qu'une personne acquiert sur elle-même au cours de sa vie. En raison de sa nature subjective et de son caractère multidimensionnel, elle implique une certaine rectitude de la pensée, un esprit critique et une considération pour le regard extérieur des autres. Le philosophe Pascal la présente comme une priorité existentielle : « *Il faut se connaître soi-même ; quand cela ne servirait pas à trouver le vrai, cela sert au moins à régler sa vie : il n'y a rien de plus juste.* »

Cette connaissance joue de fait un rôle important dans la construction d'un projet professionnel (ou de vie) et dans l'insertion.

L'exploration de soi lors d'un bilan ou d'une démarche d'orientation permet notamment de faire émerger des atouts et des ressources dont on n'est pas nécessairement conscient (les « *soft skills* » ou « *compétences humaines* » en sont un exemple) mais remet également en cause des certitudes sur soi, parfois de façon douloureuse.

Le retour sur soi-même vise, par exemple dans une démarche portfolio, la construction d'un discours sur soi, passant par l'analyse de ses motivations, de ses valeurs, de ses expériences de vie professionnelles et extraprofessionnelles.

L'**estime de soi** correspond, d'après la définition qu'en donne Rosenberg*, à la valeur que les individus s'accordent, s'ils s'aiment ou ne s'aiment pas, s'approuvent ou se désapprouvent. C'est donc la mesure, particulièrement subjective, de sa propre valeur. Les psychologues sociaux reconnaissent son importance pour le

bien-être psychologique et physique de tout individu, la jugeant déterminante pour se sentir bien dans sa peau, trouver sa place dans la société et passer à l'acte pour réaliser ses projets. Même si elles sont liées, l'estime de soi globale et les multiples conceptions de soi (ou la connaissance de soi) ne sont pas équivalentes.

Selon la chercheuse Delphine Martinot**, il serait bénéfique de posséder de nombreuses « conceptions de soi de réussite » pour initier et maintenir l'effort dans les situations d'apprentissage. Les conceptions de soi peuvent influencer la réussite en agissant sur la motivation et la performance.

Delphine Martinot estime en effet qu'à compétence égale, « pour améliorer ses performances, ce que l'on croit

être capable de faire semble être aussi important que ce que l'on est capable de faire. »

Elle note cependant que les stratégies de protection de l'estime de soi (telles que rejeter la responsabilité de ses échecs, choisir des points de comparaison inférieurs ou se désinvestir en minimisant l'importance ou l'intérêt de l'objet d'apprentissage), sont un frein à l'amélioration de soi et sont même susceptibles d'accroître l'échec scolaire. Elle met finalement en garde les enseignants contre la tentation de chercher à améliorer plus ou moins artificiellement (par des programmes spécifiques) la connaissance ou l'estime de soi des apprenants, et préconise de passer plutôt par l'amélioration de leurs compétences pour obtenir un résultat plus « authentique ».

*Rosenberg, M. (1979). *Conceiving the self*. New York, NY : Basic Books.

**Martinot, D. (2001), « Connaissance de soi et estime de soi : ingrédients pour la réussite scolaire »,

Revue des sciences de l'éducation, Vol. XXVII, no 3, pp. 483-502.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Connaissance et estime de soi font certes l'objet de cours et d'ateliers abordant les motivations, les valeurs au travail, ou encore la gestion du stress, dans plusieurs de nos formations. Mais nous cherchons également à les renforcer par le biais de l'action, du challenge : des projets variés comme les Olympiades des métiers,

« *Graine de boîte* », « *Apprentis solidaires* », la participation à un concours de nouvelles, à un atelier d'écriture, ou à une émission de radio, ou encore des loisirs en équipes sont régulièrement proposés aux étudiants.



MOTS CLEFS

VALEURS - INSERTION - PROJET D'ORIENTATION - COMPÉTENCE

D

Démarche environnementale

Dématérialisation

Développement durable

Didactique professionnelle

Discrimination

Dynamique de groupe

Démarche environnementale

La démarche environnementale désigne les méthodes de gestion d'une entité visant à prendre en compte l'impact environnemental de ses activités, à évaluer cet impact et à le réduire. Elle s'inscrit donc dans une perspective de développement durable.

Une telle démarche permet de respecter les réglementations, d'améliorer l'image de l'entreprise, d'obtenir une certification environnementale, voire de faire des économies.

Les actions entreprises dans le cadre de cette démarche peuvent être un écobilan des activités de l'entreprise, l'éducation à l'environnement, la mise en place de systèmes de production d'énergies renouvelables (photovoltaïque, solaire thermique...), la diminution de la consommation d'énergie, la réduction des déchets, ou encore la prévention de la pollution.

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Le 1^{er} engagement de l'AFTEC dans le développement durable s'est traduit en 2010 par la construction d'une extension de son bâtiment. Alternative au tout béton, la conception de cet édifice répond aux normes HQE (Haute Qualité Environnementale) et vise la performance maximale en matière d'empreinte sur l'environnement, par le choix des matériaux et la gestion technique centralisée. Celle-ci permet une maîtrise des consommations du bâtiment et par conséquent, une optimisation des dépenses énergétiques. Par ailleurs l'engagement à utiliser du papier uniquement labellisé originaire de forêts exploitées durablement renforce notre démarche.

Le choix d'acquisition des divers matériels se fait selon une charte d'achats responsables, selon des critères environnementaux. Citons par exemple l'achat du matériel informatique (ordinateurs portables basse consommation ; engagements ou certification du constructeur pris en compte comme la norme Energy Star pour la réduction des émissions à effet de gaz ou L'ange bleu pour le recyclage des matériaux).

Se pose aussi la question du recyclage : Les cartouches usagées et les matériels obsolètes sont triés et repris par une société spécialisée dans le recyclage et le respect des normes environnementales. Certains matériels ou mobiliers sont cédés à des écoles afin de leur donner une « seconde vie ».

Les personnels et les étudiants ont été sensibilisés par une présentation des objectifs et des moyens mis à disposition. Il est par exemple possible d'opérer un tri sélectif des différents déchets et des collecteurs spécifiques ont été mis à disposition sur l'ensemble des sites.

Pour rendre cette sensibilisation pérenne, une communication régulière complète des interventions orales auprès des publics. L'extension du bâtiment d'Orléans se fera également en cohérence avec ces préoccupations.

La pose de panneaux photovoltaïques pour réduire l'impact énergétique, la végétalisation d'une façade du bâtiment existant pour compenser la perte d'espaces verts liée à la nouvelle construction, ont parachevé ce projet.



MOTS CLEFS

RSE - DÉVELOPPEMENT DURABLE - QUALITÉ - PROSPECTIVE
GREEN IT

Dématérialisation

La dématérialisation est le remplacement des supports d'informations matériels par des fichiers informatiques. Elle vise une efficacité accrue en permettant une gestion entièrement électronique des données ou des documents produits. Par ailleurs, elle favorise une homogénéisation des archives documentaires, et permet une meilleure réponse aux contraintes légales des entreprises. Elle est également associée à des préoccupations environnementales, en permettant une économie de papier, même si l'impact environnemental global de l'économie numérique ne

semble pouvoir être considéré comme meilleur que celui de l'économie papier, en raison de la consommation d'électricité et de matières premières (notamment de métaux) qu'elle génère.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

La dématérialisation est une priorité pour l'établissement, elle est vivement encouragée. À titre d'exemple la dématérialisation des supports pédagogiques est facilitée par des outils numériques comme Office 365 ou Moodle.

Elle va de pair avec une évolution des pratiques, les apprenants pouvant collaborer en ligne, partager des données, se les approprier en modifiant les modes de présentation des contenus à acquérir (recours au mind-mapping par exemple). Elle n'est donc pas neutre d'un point de vue pédagogique et amène des réflexions sur les modes d'apprentissage et de mémorisation, à partir de n'importe quel outil (téléphone/tablette) et quel que soit l'endroit où l'on se trouve.



MOTS CLEFS

DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE - COLLABORATION
SOCIOCONSTRUCTIVISME

Développement durable

Le développement durable est un mode de développement qui répond aux besoins du présent sans compromettre la capacité des générations futures à répondre aux leurs, selon la définition établie par le rapport Brundtland en 1987.

Il s'agit d'une approche globale, à la confluence de trois préoccupations, d'ordre économique, social et écologique. On les appelle « *les trois piliers du développement durable* ». La finalité du développement durable est de trouver un équilibre cohérent et viable à long terme entre ces trois enjeux.

On peut remarquer le paradoxe apparent du terme, les notions de développement et de durabilité pouvant s'opposer : le développement durable n'est envisageable qu'à travers le changement, en conciliant le court et le long terme.

Il fait depuis quelques années l'objet d'une activité de formalisation et de certification avec la norme ISO 14000 et la démarche RSE 26000 notamment. Ces dernières permettent aux entreprises de prouver la conformité de leurs politiques de développement durable avec leurs pratiques.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'établissement était certifié ISO 9001 version 2000 (conception et réalisation de formations diplômantes par alternance) et ISO 14000 version 2008 pour l'ensemble de ses activités. Cette certification a été abandonnée en 2014 au profit d'une démarche globale plus en adéquation avec notre maturité, les enjeux et l'évolution de la société. L'engagement vers la démarche de labellisation RSE 26000 en est l'illustration.



MOTS CLEFS

RSE - DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE - QUALITÉ - PROSPECTIVE

Didactique professionnelle

Dans son acception moderne, la didactique « *étudie les interactions pouvant s'établir dans une situation d'enseignement/apprentissage* » entre un savoir identifié, un formateur et un apprenant. La didactique ne se contente plus de traiter la matière enseignée selon des schémas préétablis, elle exige une réflexion sur la nature des savoirs à enseigner et engage à la prise en compte des représentations de l'apprenant par rapport à ce savoir, comme le précisent Françoise Raynal et Alain Rieunier dans leur ouvrage, *Pédagogie, dictionnaire des concepts-clés**.

La didactique professionnelle a quant à elle pour but d'analyser le travail en vue de la formation des compétences, comme le met en évidence Pierre Pastré.** Elle est née d'une rencontre entre la psychologie du travail, représentée par Jean-Marie Faverge et Jacques Leplat, et la psychologie du développement de Jean Piaget, Lev Vygotsky et Gérard Vergnaud. La première met l'accent sur la dimension cognitive du travail (tout travail comportant une « part

irréductible » de création et d'adaptation), tandis que la seconde s'intéresse au rôle de la conceptualisation de l'action, permettant ainsi de préciser en quoi consiste cette part cognitive. Pierre Pastré explique qu'en didactique professionnelle, « *l'analyse du travail répond à un double objectif* ». Le premier est de « *construire des contenus de formation correspondant à la situation professionnelle de référence* ». Le second est « *d'utiliser les situations de travail comme des supports pour la formation des compétences.* » L'objet analysé par le didacticien est une « *situation-activité* » (définie par Jacques Leplat), incluant les modalités de la prescription de la tâche, mais aussi certaines dimensions objectives de la situation qui vont orienter l'action. Cela implique qu'une analyse de la situation précède et suit l'analyse de l'activité du professionnel. La démarche consiste en un repérage de « *concepts pragmatiques* » qui servent à faire un diagnostic de situation en vue de l'action efficace. Ces concepts ont une fonction d'organisation de l'action (efficace) et de généralisation : ils permettent au professionnel de résoudre des problèmes présents dans une classe de situations.

*Raynal, F., Rieunier, A. (2014), *Pédagogie, dictionnaire des concepts-clés*, esf éditeur, 10^e ed., 542 p.

**Pastré, P. « *L'analyse du travail en didactique professionnelle* », *Revue Française de Pédagogie* n°138, Janvier-mars 2002, pp.9-17.

■ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Lors de la professionnalisation des équipes initiée en 2011, la didactique professionnelle a été définie comme un champ de réflexion et de développement de l'action pédagogique du centre. La didactique professionnelle en tant que méthode pédagogique à fait l'objet d'actions de formation auprès des formateurs.

Par ailleurs, dans le cadre d'un projet avec le Conservatoire National des Arts et Métiers, une recherche-action avec un groupe de formateurs de l'AFTEC et du CNAM a été initiée en 2016. Le métier de formateur est pris comme sujet et l'analyse des situations de travail constitue une matière d'œuvre pour préciser la professionnalité du métier de formateur et accompagner les formateurs nouvellement recrutés ou expérimentés.



MOTS CLEFS

ANALYSE RÉFLEXIVE, ANALYSE DES SITUATIONS DE TRAVAIL - MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE - COMPÉTENCE - ERGONOMIE

Discrimination

Issue du mot latin *discriminis* signifiant « *séparation* », la discrimination est, au sens courant depuis les années 50, le fait de traiter de manière inégale ou défavorable un ou plusieurs individus, dans un contexte d'égalité de droit.

Au sens juridique du terme, la discrimination désigne « *toute distinction opérée entre les personnes physiques ou entre les personnes morales sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.* » Plus de 25 critères de discrimination sont à ce jour reconnus par la loi française.*

La lutte contre les discriminations passe par des sanctions mais aussi des politiques sociales, culturelles et économiques.

Par exemple, favoriser la mixité au sein des CFA apparaît comme l'un des objectifs de la loi du 5 mars 2014. Cela passe par la sensibilisation des formateurs, des maîtres d'apprentissage et des apprentis à la question de l'égalité entre les sexes.

*Art. 225-1 du code pénal, section 1 : *Des discriminations*, modifié par la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016, Art.86

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'établissement est sensible aux questions liées à la discrimination depuis de nombreuses années. Pour illustrer notre engagement, nous avons collaboré avec le Conseil régional Centre-Val de Loire qui propose un accompagnement auprès des chargés de relations clients pour les aider dans leur mission de sensibilisation auprès des entreprises et d'égalité des chances des jeunes accompagnés. Quelques événements ont été organisés dans ce sens tels que la semaine de lutte contre les préjugés, des conférences thématiques, expositions, productions de films par les étudiants etc.



MOTS CLEFS

EGALITÉ DES CHANCES - LUTTE CONTRE LES PRÉJUGÉS

Dynamique de groupe

La dynamique de groupe peut être définie comme l'ensemble des phénomènes, mécanismes et processus psychiques et sociologiques qui émergent et se développent dans les groupes restreints (de 4 à une vingtaine d'individus), durant leur activité en commun.

C'est le psychologue Kurt Lewin qui inaugure l'étude expérimentale de la dynamique des groupes dans les années 40, ouvrant ainsi la voie aux sciences du management. Ses recherches mettent l'accent sur l'amélioration de l'efficacité individuelle et sociale par le groupe.

Un groupe se définit comme une association d'individus entrant en interaction dans un contexte donné et poursuivant des buts communs. Les individus s'y dotent de rôles, se soumettent à des normes, partagent des valeurs et réalisent des actions dans le cadre du groupe auquel ils appartiennent. La force du groupe réside dans un système d'interdépendance.

D'après Lewin, les forces au sein d'un groupe s'équilibrent naturellement et contribuent à sa dynamique.

Le formateur joue pour sa part un rôle protecteur au sein du groupe de formation en posant un cadre général de fonctionnement sous forme de règles. Ces dernières peuvent d'ailleurs être ajustées au fil de la formation. Elles concernent notamment l'assiduité et la ponctualité, le respect, les règles de vie, qui peuvent être coproduites.

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

La prise en compte de la dynamique de groupe nous importe donc d'un point de vue pédagogique, dans notre manière d'appréhender les classes/formation, mais également d'un point de vue managérial, dans la conduite de nos différents projets.

C'est un élément moteur sur lequel s'appuie la formation, par le partage d'expérience, la complémentarité des parcours ; elle enrichit les apports techniques et théoriques.

Cependant, c'est au formateur de veiller à ce que cette dynamique n'occulte pas la dimension individuelle.



MOTS CLEFS

VALEURS - COLLABORATION

E

Écologie

Égalité des chances

E-learning (Pédagogie numérique)

Entrepreneuriat

Épanouissement professionnel

Ergonomie

Éthique professionnelle

Évaluation

Évolutivité/optimisation

Écologie

L'écologie est la science qui étudie les relations des êtres vivants avec leur habitat et l'environnement, ainsi qu'avec les autres êtres vivants. Le terme a été fabriqué par le biologiste allemand Ernst Haeckel en 1866, dans un ouvrage intitulé *Morphologie générale des organismes*. Il associe « *oikos* » (habitat en grec) et « *logos* » et correspond donc dans le contexte de l'ouvrage à l'étude des conditions d'existence.

L'écologie est en interaction forte avec d'autres domaines comme l'économie, la sociologie, la santé, l'agriculture, l'éducation, ou encore l'organisation sociale. Ces réflexions interdisciplinaires sont généralement rassemblées sous le terme d'écologie politique. Depuis les années 70, différents courants insistent en effet sur la prise en compte des enjeux écologiques dans l'action politique et l'organisation sociale. Ces courants, nés d'une prise de conscience des effets néfastes de l'activité humaine, appellent à une remise à plat des relations entre l'homme et son environnement, et à une protection de ce dernier.

On peut donc distinguer l'approche scientifique de l'approche politique : un écologue est ainsi un spécialiste de l'écologie, tandis qu'une écologiste est un défenseur de la nature et des équilibres biologiques.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Le Ministère de l'Écologie nous rappelle que la transition écologique implique un modèle « *qui renouvelle nos façons de consommer, de produire et de travailler.* » Elle fait donc évoluer, de fait, les besoins et les offres en formation.

En tant que centre de formation investi dans une démarche qualité et RSE, nous sommes traversés par des préoccupations d'ordre écologique diversifiées, des plus concrètes aux plus stratégiques : encourager la baisse de consommation de papier et le tri des déchets, veiller au maintien d'espaces verts dans notre environnement (et notamment à l'entretien du mur végétal sur le site d'Orléans, avec un engagement zéro pesticides), privilégier les projets à haute valeur environnementale, mais aussi sensibiliser nos

publics aux enjeux écologiques et éco-citoyens.

Par ailleurs lors de la construction d'une extension du bâtiment en 2010, le choix a été fait d'installer une centrale photovoltaïque en toiture produisant l'équivalent de la consommation annuelle moyenne de 8 foyers et ramenant quasiment à zéro le rapport consommation/production d'énergie de l'extension.



MOTS CLEFS

CITOYENNETÉ - DÉVELOPPEMENT DURABLE - SOLIDARITÉ
DÉMARCHE ENVIRONNEMENTAL - QUALITÉ - RSE

Égalité des chances

« L'égalité des chances, c'est le droit de ne pas dépendre exclusivement de la chance ou de la malchance »

André Comte-Sponville - Guide républicain

L'égalité des chances vise un idéal où les individus disposent des mêmes chances et opportunités de développement social, indépendamment de leur origine sociale ou ethnique, de leur sexe, des moyens financiers de leurs parents, de leur lieu de naissance, de leur conviction religieuse, ou encore d'un éventuel handicap.

L'égalité des chances est liée à la notion antique de méritocratie, système qui promeut les plus méritants et compétents. L'existence d'un tel système suppose en effet une parfaite équité entre les individus.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

En tant qu'organisme de formation, l'AFTEC se doit d'œuvrer pour l'égalité des chances en luttant contre les discriminations à l'embauche, en favorisant la parité au sein des formations, en assurant de bonnes conditions d'accueil et d'accompagnement aux apprenants en situation de handicap.



MOTS CLEFS

DISCRIMINATION - HANDICAP - ACCOMPAGNEMENT

E-learning (Pédagogie numérique)

Le e-learning, désigne l'ensemble des solutions et outils permettant l'apprentissage par des moyens électroniques. Centré sur l'apprenant, il permet à ce dernier d'effectuer des tests de positionnement et des modules d'autoformation parfois tutorés, d'échanger voire de collaborer avec des pairs. La posture du tuteur distant y est celle d'un facilitateur et d'un médiateur.

Comme l'expliquent Azwaw Djebara et Danielle Dubrac dans un rapport paru au Journal Officiel en février 2015 et intitulé *La pédagogie numérique : un défi pour l'enseignement supérieur**, « *le e-learning s'est développé à la fin des années 1990, à la confluence de la formation à distance classique, et du développement des Technologies de l'Information et de la Communication. [...] Le développement des Universités numériques thématiques (UNT) à partir de 2003 s'inscrit dans la continuité de son émergence* », en permettant la mise en commun en ligne et de façon collaborative, des productions pédagogiques et des ressources de travail des étudiants et des établissements universitaires sur une même thématique ou discipline.

Depuis 2010, on observe une nette accélération du numérique dans la formation, notamment avec l'apparition du phénomène MOOC (Massive Online Open Courses) et le lancement en France, fin 2013, de la plateforme France Université Numérique (FUN). Les SPOC (Small Private Online Courses) constituent un autre format de cours en ligne, fondé sur une participation limitée, d'accès privé. La tendance actuelle est toutefois celle d'un retour à des solutions « *sur mesure* » dans le cadre de la formation en entreprise.

Le terme récent et plus englobant de « *pédagogie numérique* » (digital learning) renvoie à des mutations qui concernent tous les acteurs de la formation et qui conduisent, selon les auteurs du rapport précédemment cité, « *à faire évoluer les cours, l'évaluation, les bibliothèques et la mobilisation du savoir, le tout selon des*

modalités de plus en plus ouvertes et collaboratives. »

Ces outils de pédagogie numérique sont devenus incontournables car ils s'intègrent parfaitement au courant d'individualisation de la formation, lui-même lié à l'obsolescence de plus en plus rapide des connaissances et à la nécessité de l'apprentissage tout au long de la vie.

De plus en plus d'enseignants et de formateurs s'engagent ainsi dans le développement du numérique en y voyant l'opportunité pédagogique de varier la présentation des savoirs afin de les adapter aux différents publics apprenants, de mettre en place un accompagnement individualisé, ainsi que de nouvelles formes d'évaluation et de remédiation. L'essor de la gamification (ou ludification) participe également de ce mouvement, avec le développement des serious games.

**Djebara, A., Dubrac, D. La pédagogie numérique : un défi pour l'enseignement supérieur, rapport publié par le CESE (Conseil Economique, Social et Environnemental), Editions des Journaux Officiels, Février 2015, 81 p.*

Disponible à l'adresse suivante :

<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storage/rapports-publics/154000158.pdf>

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'AFTEC intègre la pédagogie numérique dans ses pratiques depuis plusieurs années, pour répondre à des besoins spécifiques. Sa dimension asynchrone offre une plus grande souplesse dans le travail individuel des apprenants : les plateformes d'apprentissage apparaissent ainsi comme une solution notamment pour les apprentis redoublants, ayant besoin d'un parcours renforcé dans certains domaines tout en étant dispensés de certaines disciplines, ou pour des apprenants arrêtés pour raisons de santé durant leur formation. Actuellement, la plateforme Moodle fait à ce titre l'objet d'une prise en main par certains formateurs. La plateforme Syfadis est par ailleurs utilisée en formation professionnelle. L'apprentissage du français et de la bureautique en formation professionnelle et par apprentissage passent également par des outils e-learning

choisis comme Mediaplus, Voltaire et Orthodidacte. Un SPOC (cours privé en ligne, proposé par le CNAM) « *Jedi Millenium* », consacré au projet personnel et professionnel ainsi qu'à l'entrepreneuriat, a fait son apparition en 2016 dans le parcours de Licence DEG et figure également dans celui de la Licence Vaucanson. Enfin, un serious game* abordant la prospection commerciale est proposé aux formations du domaine commercial. L'AFTEC se dote parallèlement de logiciels auteurs pour fabriquer d'autres *jeux sérieux et développer des modules de formation évolués et scénarisés.



MOTS CLEFS

TUTORAT - INNOVATION - GAMIFICATION

Entrepreneuriat

La culture entrepreneuriale repose sur diverses qualités telles que la créativité, l'innovation, l'autonomie et la solidarité, le sens des responsabilités, la capacité à prendre des risques, l'ambition...

Elle fait ainsi écho à un ensemble de valeurs que l'AFTEC souhaite porter et encourager.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

La sensibilisation à la culture entrepreneuriale passe par différentes actions pédagogiques. Le Spoc (Small Private Online Course) « *Jedi Millenium* » est proposé par le CNAM aux apprentis de la Licence DEG depuis 2016. Ce MOOC intitulé « *Désir d'entreprendre* », couplé à un module facultatif, « *Emergence entrepreneuriale* », est conçu pour encourager l'entrepreneuriat auprès des moins de 30 ans. Il participe également à la connaissance de soi et à l'élaboration d'un projet professionnel en faisant réfléchir les participants sur leurs motivations et compétences.

Le concours régional Graine de boîte est proposé par le Conseil Régional du Centre-Val de Loire depuis plusieurs années aux apprentis de l'AFTEC désireux d'élaborer en équipe un projet de

création d'entreprise. Le projet est soutenu à l'oral par les équipes sélectionnées sur la base d'un rapport. Les meilleures équipes de chaque catégorie sont récompensées.

Et pour finir, dans le cadre de l'orientation et de l'insertion des étudiants, l'AFTEC organise des conférences sur la thématique de l'entrepreneuriat en présence d'anciens étudiants ayant créé leur entreprise, de banquiers ou encore l'organisme BGE qui accompagne à la création et/ou reprise d'entreprise.



MOTS CLEFS

PROJET PERSONNEL ET PROFESSIONNEL - AUTONOMIE - SOLIDARITÉ

Épanouissement professionnel

L'épanouissement professionnel renvoie en effet à une quête de sens : le sens du travail, en tant que source d'identité et de réalisation de soi. Il dépend d'une multitude de facteurs tels que l'organisation dans laquelle le travail est effectué et les perspectives d'évolution et de formation qui s'offrent à l'individu.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

La professionnalisation des personnels contribue significativement à l'épanouissement en suscitant de nouvelles aspirations ou en y répondant. L'AFTEC est en outre doté d'un outil de GPEC retraçant le parcours des personnels, afin d'identifier les compétences internes répondant à certains besoins et de favoriser le développement personnel par le biais d'un projet commun.

Du côté des apprenants, la démarche Portfolio proposée à certains, invite à une réflexion approfondie sur les conditions d'un épanouissement professionnel pour chacun, en s'interrogeant sur ses valeurs dans le travail, par exemple.



MOTS CLEFS

PROFESSIONNALISATION - PORTFOLIO DE COMPÉTENCES

Ergonomie

L'ergonomie consiste, d'après le dictionnaire Larousse, en une étude quantitative et qualitative du travail dans l'entreprise, visant à améliorer les conditions de travail, la santé et à accroître la productivité. L'ergonomie est multidisciplinaire, puisant dans la médecine, la physiologie, la psychologie, l'anthropologie, la sociologie, le management ou encore les sciences de l'ingénieur, pour les mettre au service de l'Homme au travail. Elle s'applique aujourd'hui à tous les aspects de l'activité humaine. Comme le met en évidence le CNAM dans un espace de son site consacré à la discipline, on peut distinguer l'ergonomie physique (qui porte notamment sur les postures, les mouvements répétitifs, les troubles musculo-squelettiques, la sécurité et la disposition du poste de travail), l'ergonomie cognitive (qui s'intéresse plutôt aux processus mentaux, aux notions de charge mentale, de fiabilité humaine, à l'interaction entre l'homme et la machine, ou encore au stress professionnel), et l'ergonomie organisationnelle (qui se penche sur l'optimisation des systèmes socio-techniques au travers de thèmes tels que la communication, la conception des horaires de travail, le travail en équipe et coopératif, la culture organisationnelle, le télétravail, ou encore la gestion par la qualité.)

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Au sein de l'AFTEC, les problématiques liées à l'ergonomie concernent d'abord le choix du mobilier, du matériel et la constitution des espaces de travail. Elles rejoignent également des préoccupations d'ordre pédagogique dans l'organisation et la mise en œuvre des formations.

Exemples : le Learning Lab (prototype création sur mesure...)



MOTS CLEFS

QUALITÉ EN FORMATION

Éthique professionnelle

L'éthique s'apparente à la morale, dans la mesure où c'est le sens du terme grec *ethos* qui a permis de forger ce mot. Il convient toutefois de les distinguer. La morale définit un ensemble de règles de conduite qui précisent ce qui est « *bien* » ou « *mal* » et englobe l'observance de ces règles, dans une société donnée. L'éthique s'interroge quant à elle sur les fondements de la morale, sur les valeurs qui sous-tendent nos jugements, ainsi que sur les droits et devoirs de chacun. Définie par le philosophe Paul Ricoeur dans son Dictionnaire de philosophie politique et morale (2004) comme le fait de « *vivre bien, avec et pour les autres, dans des intentions justes* », elle peut être considérée comme un instrument de régulation, permettant de concilier le droit individuel au bonheur et au bien-être et le devoir de responsabilité vis-à-vis de ses actes et de leur incidence sur la collectivité.

Les réflexions éthiques portent souvent, dans les débats de société actuels, sur l'écologie, l'information du consommateur ou encore la bioéthique (éthique des sciences de la vie.)

L'éthique professionnelle porte pour sa part sur les valeurs qui motivent les conduites des professionnels et qui sont actualisées dans les codes de déontologie. Cette dernière se définit comme l'ensemble des règles et des devoirs qui régissent une profession, la conduite de ceux qui l'exercent, les rapports entre ceux-ci et leurs clients et le public. Elle comprend une dimension juridique et technique (que n'a pas l'éthique) et compte sur les outils administratifs afin de garantir que la profession soit exercée en toute éthique.

En matière d'éducation et de formation, l'éthique professionnelle est une préoccupation centrale.

Le positionnement et la vigilance éthiques d'un formateur, notamment, sont primordiaux et vont de pair avec la pédagogie : ils sont « *une interrogation inévitable sur soi dans l'action. [...] Il s'agit de se situer, de savoir qui on est, ce qu'on transmet et au nom de qui ou de quoi on le fait* »*. Cette fonction identitaire de la

réflexion éthique fait partie intégrante de la professionnalisation des formateurs selon Hugues Lenoir.

Face à des choix de stratégies pédagogiques qui prétendent socialiser, émanciper, qualifier et/ou insérer, il convient d'analyser ce qui constitue notre système de valeurs, l'enjeu étant « *d'inscrire l'acte pédagogique dans un rapport contractuel à l'autre* »*.

Comme le souligne Philippe Meirieu dans *Le choix d'éduquer*, la question éthique est en outre récurrente et permanente : « *chaque situation nouvelle, chaque outil, chaque public la relancent incessamment [...], elle est une exigence difficile jamais définitivement conquise.* »**

Il importe donc de mettre cette question en perspective et en lien constant avec un environnement économique et social producteur lui-même de valeurs. Elle est, toujours selon Hugues Lenoir, une quête, « *équidistante entre un souci de soi, de l'autre et de la société.* »

*Hugues Lenoir, *Ethique et formation*, Paris, L'Harmattan, 1998

**Ph Meirieu *Le choix d'éduquer*, Paris, ESF éditeur, 1995, p.24

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

La réflexion éthique ne se limite évidemment pas à la seule fonction pédagogique et traverse l'ensemble de nos pratiques. Elle concerne toutes les fonctions remplies par les personnels de l'AFTEC. Elle porte notamment sur les pratiques de recrutement pour le pôle Ressources Humaines, d'accompagnement pour le pôle Relations Client, sur l'ensemble des relations avec nos parties prenantes.

Nous avons aussi à cœur de sensibiliser nos apprenants à ces problématiques. En 2017 et 2018, quatre apprentis de Licence DEG ont été lauréats du Concours régional de Promotion de l'éthique professionnelle, organisé par le Rotary et la Conférence des Grandes Ecoles grâce à la rédaction d'un essai.



MOTS CLEFS

CITOYENNETÉ - VALEURS - PROFESSIONNALISME
PROFESSIONNALISATION - PARTENARIAT

Évaluation

Étymologiquement, l'évaluation est liée à la valeur, valere signifiant être bien portant en latin. L'évaluation porte ainsi en elle un objectif qualitatif.

Évaluer, c'est donc, comme le rappelle André Geay dans *L'École de l'Alternance**, déterminer une valeur, porter un jugement sur la valeur. Or, cette dernière, étant la création d'un rapport entre deux éléments, porte en elle une certaine relativité. L'évaluation dépend toujours du référentiel de l'évaluateur, de son propre système de valeurs. Pour se prémunir contre un jugement arbitraire, il importe donc que l'évaluateur s'appuie sur des critères et indicateurs de réussite explicités, que le référentiel de formation peut aider à formuler.

L'évaluation désigne l'ensemble du processus de mesure qualitative et quantitative effectué tout au long d'un parcours de formation, à partir de différents moyens mis en œuvre par le formateur, l'apprenant, le groupe de formation, les responsables de l'organisme de formation, l'institution délivrant le titre ou le diplôme... (source : Afnor)

Elle présente une double fonction : soutenir / aider l'apprentissage et permettre la reconnaissance des compétences.

Pour remplir cette double fonction, on peut avoir recours à plusieurs types d'évaluations :

- L'évaluation diagnostique (ou prédictive) permet d'orienter, ou de réorienter en comparant les acquis avec les prérequis en amont d'une formation, d'indiquer une direction, un parcours d'apprentissage à suivre
- L'évaluation formative vise la mesure des progrès et l'amélioration de l'enseignement/apprentissage par la mise en place de réajustements de la stratégie et de remédiations.
- L'évaluation sommative (ou certificative) contrôle les acquisitions en fin de séquence (ou de formation),

mesure les écarts. Elle permet d'attester les acquisitions de compétences par la délivrance d'un titre ou d'un diplôme.

*Geay, A. (1998) *L'Ecole de l'Alternance*, L'Harmattan, Paris, p. 136

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Les formes d'évaluation auxquelles nous avons recours sont extrêmement diverses. En voici quelques exemples :

- Evaluations certificatives : passage de tests tels que le TOEIC, diplômes (BTS, BTSA, Licence...), CCP (certificat de compétences professionnel) et titres en formation professionnelle. Il est à noter que les CCF (Contrôles en Cours de Formation), très présents dans la plupart des diplômes auxquels nous préparons les apprenants, ont grandement modifié les pratiques d'évaluation depuis plusieurs années
- Evaluations formatives régulières au sein de toutes les formations. Elles peuvent parfois prendre la forme d'autoévaluations, utiles en tant que processus métacognitif (l'apprenant est en position d'établir son propre rapport aux savoir et d'exercer son esprit critique.)
- Evaluations prédictives en entrée en formation, permettant d'orienter les apprenants vers des parcours spécifiques dans le cadre d'ateliers personnalisés.

L'évaluation constitue une activité importante dans l'exercice du métier de formateur en CFA : dans un contexte formatif lors d'une activité en cours ou en situation professionnelle ou bien dans un contexte certificatif les enjeux liés à l'évaluation sont nombreux et déterminants pour la construction de représentations professionnelles permettant la montée en compétences des étudiants mais aussi pour la préparation aux épreuves du diplôme.

La formation des équipes « *aux enjeux de l'évaluation* » mise en œuvre en 2018 et la capitalisation sur les retours d'expériences constituent un axe de développement du professionnalisme de l'établissement.



Évolutivité/optimisation

En informatique, l'évolutivité désigne la capacité d'un dispositif à s'adapter au rythme de la demande. La capacité du matériel étant fixe, en particulier le débit binaire des réseaux et des disques durs, il existe une limite dans le nombre de demandes qui peuvent être traitées dans un temps donné. Au-dessus de cette limite, les demandes sont multiplexées et la concurrence entre les demandes traitées simultanément provoque des délais d'attente qui font effet de goulot d'étranglement.

L'évolutivité est une caractéristique cruciale de tous les services réseau.

Le matériel informatique doit non seulement être suffisant pour faire face au débit de la demande, mais également être en mesure d'accepter des ajouts de pièces pour faire face à une demande accrue.

■ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Mise en place de matériels et d'applications en adéquation avec les besoins de nos apprentis et actualisés régulièrement afin qu'ils soient en phase avec les technologies récentes (systèmes d'exploitation, tactile, mobilité, accès à l'information).

Création de sous réseau (VLAN) afin de fluidifier les flux et améliorer les performances générales de notre système d'information.

Choix des cœurs de réseaux plus performants et capables de gérer plus efficacement.



F

Fiche de fonction / Fiche de poste
Fidélisation

Fiche de fonction / Fiche de poste

La fiche de fonction/poste est un outil de renseignements sur les objectifs et les caractéristiques d'un poste. Elle décrit le poste tel qu'il est tenu par un salarié, en tenant compte de l'environnement de travail et des missions qui lui sont confiées. Outil de communication et de clarification non obligatoire, la fiche de fonction/poste permet une évaluation des compétences mobilisées par le salarié lors de son travail quotidien et délimite son champ d'action. Elle recense les savoirs, savoir-faire et savoir-être nécessaires à l'exercice de l'emploi. Evolutive et périodiquement réactualisée, elle remplit plusieurs fonctions : outil de recrutement, elle aide aussi les RH à suivre les évolutions du poste, peut servir de base à l'entretien annuel d'évaluation et est utile à l'identification des besoins en formation. La mise en place de fiches de fonction/poste s'inscrit donc dans une démarche de gestion qualitative des ressources humaines.

Les éléments fondamentaux qui constituent la fiche de fonction/poste sont généralement :

- l'intitulé du poste et les informations qui le caractérisent : le temps de travail, les conditions statutaires, le service auquel est rattaché l'emploi
- les liaisons hiérarchiques et fonctionnelles, qui positionnent le salarié dans l'entreprise, définissent son niveau de responsabilité et précisent ses relations hiérarchiques
- la description du poste recense les activités principales et secondaires du poste, ses modalités d'exercice et les risques professionnels encourus
- les moyens du poste, où sont décrites les ressources matérielles attribuées au salarié.

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Dans le processus d'accompagnement des candidats à l'apprentissage via le pôle relation clients, la fiche de poste est un outil qui permet de valider l'adéquation des missions proposées par

l'entreprise avec les attendus de la formation. Il devient, pour le formateur référent et le maître d'apprentissage, le cadre de la construction et la sécurisation du parcours de formation.

Dans le cadre du pôle Ressources Humaines de l'AFTEC, la fiche de poste associée à la fiche de fonction, est établie pour certains salariés pour préciser les travaux et projets de l'année dans le périmètre de leur fonction.



MOTS CLEFS

OUTILS D'AIDE AU RECRUTEMENT - COMPÉTENCE
PROFESSIONNALISATION

Fidélisation

La fidélisation est l'art de créer et de gérer une relation durable avec ses clients. Elle repose aujourd'hui sur une véritable gestion de la relation client et vise un meilleur contrôle de l'activité, ainsi qu'une plus grande rentabilité.

La fidélisation implique la mise en place d'un processus qui constitue une « boucle » : identifier tout d'abord les clients et partenaires de la structure (leurs besoins, leurs attentes, les services échangés avec les partenaires...), adapter ensuite les services aux clients en les différenciant, privilégier les clients en les plaçant au cœur des préoccupations de la structure et leur faire savoir, contrôler la qualité du service et l'efficacité des techniques de fidélisation, et enfin, faire évoluer la stratégie en fonction des résultats.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

La stratégie de l'AFTEC à l'égard des institutions, entreprises et apprenants favorise la construction d'une relation de confiance, durable.

Cette fidélisation repose sur la reconnaissance de notre expertise, de notre fiabilité et de nos valeurs.

À titre d'exemple, des grands comptes, comme Orange ou le

Crédit Agricole, nous font confiance pour notre expertise. D'autres mettent en avant les valeurs défendues par l'établissement (l'accueil du handicap, lutte contre les préjugés, non sélection à l'entrée en formation...).



MOTS CLEFS

VALEURS - PARTENARIAT - QUALITÉ - RÉSEAU

G

Gamification / ludification
Green IT

Gamification / ludification

Dans le domaine des apprentissages, la gamification et son équivalent francisé, la ludification, désignent l'utilisation des ressorts et mécanismes du jeu (mise en scène, défis, récompenses...) comme outils pédagogiques. Elle s'appuie sur la prédisposition humaine au jeu pour augmenter l'acceptabilité de certaines tâches. Cette technique de conception permet notamment d'obtenir des personnes des comportements actifs et impliqués sur des tâches qu'elles auraient pu considérer comme sans intérêt ou rébarbatives.

La pratique du jeu de rôles et des jeux par équipes occupe depuis longtemps une place non négligeable en classe, notamment dans les cours de langue, de communication, dans les enseignements professionnels impliquant des mises en situation. L'outil numérique offre toutefois de nouvelles perspectives pour renforcer la motivation des apprenants, associer les apprentissages à des émotions, au travers d'un scénario qui favorise l'engagement. C'est ce que proposent les « *serious games* » ou « *jeux sérieux* », qui présentent un scénario, une interactivité, prennent la forme de jeux vidéo au sens large, tout en poursuivant un objectif pédagogique ou éducatif.

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'AFTEC cherche, à travers l'innovation pédagogique, à mieux accompagner les apprenants en proposant des dispositifs et des outils variés pour l'animation de groupe, la remédiation et l'autoformation. Le chargé de mission FOAD/TICE apporte à l'ensemble des utilisateurs une expertise dans le domaine du numérique.

De même, dans le contexte du LearningLab, la médiatrice pédagogique accompagne les formateurs et les apprenants dans des projets de formation favorisant la dimension ludique.



MOTS CLEFS

AUTOFORMATION - E-LEARNING, PÉDAGOGIE NUMÉRIQUE

ANALYSE RÉFLEXIVE, ANALYSE DES SITUATIONS DE TRAVAIL

Green IT

Le Green IT désigne tout d'abord l'ensemble des technologies permettant de réduire l'impact écologique dans le domaine de l'informatique. Les objectifs poursuivis par les entreprises sont donc la diminution de l'empreinte carbone, la réduction des émissions de gaz à effet de serre et de la consommation énergétique.

Il s'agit, notamment, de trouver une manière globale et cohérente de réduire les nuisances causées par les équipements informatiques, des différents stades de leur fabrication à la gestion de leur « *fin de vie* », en passant par leur consommation d'énergie. Voici quelques exemples de mesures relatives au Green IT :

- réduction de la facture électrique par le recours au cloud computing et à la virtualisation) ;
- utilisation de processeurs basse consommation
- diminution des produits chimiques dangereux pour la fabrication des machines
- utilisation de matériaux recyclés
- réduction des coûts de matériel

Le développement des vidéoconférences pour limiter les déplacements humains s'inscrit aussi dans cette démarche.

En effet, le Green IT désigne également, de façon plus large, les politiques et principes économiques, sociaux et sociétaux adoptés dans les entreprises écoresponsables, afin de favoriser le développement durable.

Depuis 2014, on utilise d'ailleurs volontiers l'expression « *numérique responsable* », pour rappeler que cette démarche ne se limite pas à la réduction des impacts environnementaux mais qu'elle s'intéresse aussi à la performance sociale et économique.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Mise en place d'une charte achats responsables afin de réduire au maximum l'impact écologique lors de nos choix de matériels. Prise en compte de la « *seconde vie* » et de la fin de vie d'un produit (dons, recyclage etc).



MOTS CLEFS

DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE - RSE - ÉCOLOGIE - CITOYENNETÉ

H

Handicap

Handicap

Le handicap est, conformément à la définition proposée par l’OMS, « *le résultat d’une interaction entre les déficiences physiques, sensorielles, mentales ou psychiques entraînant des incapacités plus ou moins importantes, qui sont renforcées en raison d’un environnement inadapté ou inaccessible.* » Jugé moins réducteur et dévalorisant que les mots « *infirmité* » ou « *incapacité* », le terme est adopté dans les années 50 par les travailleurs sociaux et les associations. Il vient de l’anglais *hand in cap* (la « *main dans le chapeau* »), qui désigne un jeu de hasard où un désavantage est supporté par l’un des participants, ce qui traduit assez bien la relativité du handicap à un contexte. On emploie actuellement plus volontiers l’expression de « *personne en situation de handicap* » que de « *personne handicapée* » pour souligner le fait que le handicap ne résulte pas des seules caractéristiques personnelles, mais aussi d’un environnement matériel, humain et social, inapproprié. C’est d’ailleurs sur cet aspect que met l’accent la loi du 11 février 2005*, dans son article 114 : « *constitue un handicap, au sens de la présente loi, toute limitation d’action 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.* »

**Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l’égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées*

▀ Actions et initiatives en lien à l’AFTEC

En sa qualité de centre de formation, l’AFTEC a obligation d’assurer l’accueil et l’accompagnement des apprenants en situation de handicap dans les meilleures conditions possibles, et s’y engage résolument. La création d’une mission de référent handicap en est une belle illustration : il met un contexte favorable à l’accueil, l’intégration, le suivi et l’accompagnement de ceux-ci. Personnes ressources sur les deux lieux de formation (centre et entreprise),

les référents handicap (sur les sites respectifs d'Orléans et Tours) sont chargés de faciliter les relations avec les partenaires et institutions concernés.

L'aménagement et l'accès aux équipements pédagogiques, en conformité avec la loi de 2005, renforce notre démarche.

En fonction du type de handicap, l'accompagnement pédagogique implique en outre une analyse des besoins de la personne, des pratiques plus ou moins différenciées, et parfois le recours à des outils ou technologies auxiliaires. Un aménagement des épreuves d'examens est parfois proposé, comme par exemple la mise en place d'un tiers-temps ou la mise à disposition de matériel spécifique.



MOTS CLEFS

ACCOMPAGNEMENT

I

Individualisation

Information

Innovation

Insertion

Interculturalité

Interdisciplinarité (trans et pluri)

Individualisation

L'individualisation est le mode d'organisation de la formation visant la mise en œuvre d'une démarche personnalisée de formation.

Elle met à disposition de l'apprenant l'ensemble des ressources et des moyens pédagogiques nécessaires à son parcours de formation et à ses situations d'apprentissage. Elle prend en compte :

- ses acquis : ses ressources actuelles (expériences, représentations...)
- ses objectifs : son projet (situation visée, savoirs et techniques à acquérir)
- son rythme : ses conditions et modalités d'apprentissage (contraintes matérielles, façons d'apprendre, environnement de la personne...)

Norme AFNOR, X 50-751

■ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'individualisation figure parmi les enjeux sociaux relatifs à notre engagement dans la démarche RSE : la mise en œuvre de parcours de formation individualisés prenant en compte les situations individuelles particulières de certains étudiants (cursus antérieur, redoublement, absences de longue durée...) est une préoccupation importante de l'établissement.



MOTS CLEFS

RSE - MODULARISATION

Information

Issue du verbe latin *informare*, une information signifie étymologiquement « *ce qui donne une forme à l'esprit* ». C'est un renseignement, une documentation, une idée que l'on porte à la connaissance d'autrui, et qui en principe est porteuse de sens pour lui.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Inhérente à l'acte de formation, la transmission d'informations est omniprésente et intervient à chaque étape de l'accompagnement. L'AFTEC est ainsi investie, de par son activité, d'une obligation d'information à l'égard des candidats à la formation, des apprenants, des entreprises et institutions partenaires.

Des réunions d'informations et des journées portes ouvertes sont régulièrement organisées. L'information passe par différents canaux comme les plaquettes de présentation des formations ou fiches métiers présentées sur les salons et forums, le site Internet d'AFTEC Formation, les rencontres et échanges avec les Chargés de Relation Clients, les chargés d'accueil/standard, la référente orientation/insertion, les coordonnateurs de formations, les animateurs du Centre de Ressources, ou encore les formateurs, selon les besoins ou attentes.



MOTS CLEFS

ACCOMPAGNEMENT - PROJET D'ORIENTATION

Innovation

Issu du latin *innovare*, le terme d'innovation renvoie à l'idée de changement et de mouvement « vers », par le préfixe « -in ». L'innovation est ainsi liée aux capacités d'une société ou d'une entité à créer et à trouver des solutions nouvelles dans des domaines aussi divers que les sciences humaines, l'agriculture, les sciences techniques ou l'économie.

Une innovation correspond à une nouveauté sociale, un nouveau produit, service, ou un nouveau bien qui a pu être implémenté. Elle améliore, modifie, voire révolutionne un secteur d'activité, une pratique sociale, voire l'existence même d'un ensemble d'individus, parfois de façon inattendue.

Au niveau de l'entreprise, l'innovation est du ressort de la recherche et du développement, mais aussi de la stratégie du management, du processus, du marketing, ou encore de la fabrication. Elle renvoie alors très souvent à la capacité à tirer parti de nouveautés en les adaptant au contexte et aux objectifs de la

structure, plutôt qu'à « découvrir » des nouveautés. Toutefois, elle implique d'expérimenter, de suivre des intuitions, et donc de prendre des risques.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Internet et l'économie collaborative sont considérés par certains auteurs tels que Jeremy Rifkin, comme de nouvelles sources d'innovation pouvant déboucher sur une « troisième révolution industrielle ». *

En tant qu'acteurs de la formation, nous sommes particulièrement concernés par cet aspect de l'innovation sur lequel travaillent notamment des spécialistes de la pédagogie numérique. Cependant, notre effort d'innovation porte sur l'ensemble de nos pratiques pédagogiques, managériales et organisationnelles. Il influence aussi de manière importante nos choix techniques, matériels et la gestion de nos locaux.

*Voir notamment :

Rifkin, J. (2016), *La nouvelle société du coût marginal zéro*, Babel.



MOTS CLEFS

PÉDAGOGIE NUMÉRIQUE - PÉDAGOGIE DE L'ALTERNANCE - RSE - DÉVELOPPEMENT DURABLE - ERGONOMIE - ÉCOLOGIE

Insertion

L'insertion sociale et professionnelle désigne le processus permettant l'intégration d'une personne au sein du système socio-économique par l'appropriation des normes et règles de ce système.

Selon l'IIDRIS (Index International et Dictionnaire de la Réadaptation et de l'Intégration Sociale), l'insertion sociale est aussi le résultat de cette action, qui s'évalue par la nature et la densité des échanges entre un individu et son environnement. » Le concept est indissociable de la socialisation.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'insertion dans la vie professionnelle est la principale visée de notre action en tant qu'organisme de formation. Elle passe par un accompagnement en amont et pendant la formation, un effort d'individualisation, une volonté de soutenir les apprenants dans leurs démarches d'orientation. Une référente Insertion / Orientation facilite l'accès à des offres d'emplois et un réseau d'anciens apprentis œuvre également en ce sens.

Par ailleurs, pour la formation professionnelle, un maillage étroit, tout au long de la formation, entre les différents partenaires (conseillers Pôle Emploi, Mission Locale et entreprises) permet d'optimiser l'insertion des stagiaires. Les immersions en entreprise sont avant tout l'opportunité de reprendre confiance, de créer une dynamique, voire, un retour à l'emploi.



MOTS CLEFS

ACCOMPAGNEMENT - PROJET D'ORIENTATION - CONNAISSANCE ET ESTIME DE SOI - TECHNIQUES DE RECHERCHE D'EMPLOI

Interculturalité

L'interculturalité est l'ensemble des relations et interactions entre des cultures différentes, générées par des rencontres ou des confrontations, qualifiées d'interculturelles.

Le management interculturel, né vers la fin des années 50, au moment où apparaissent les problèmes liés à l'internationalisation des activités industrielles, s'intéresse aux différences qui ont une incidence sur les relations de travail à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise. L'approche interculturelle est notamment importante en matière de stratégie commerciale et donne lieu à de nombreuses formations.

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'approche interculturelle est abordée en tant que discipline, notamment dans le cadre des ateliers métier des BTS Support à l'Action Managériale. Il s'agit d'une sensibilisation à l'importance de la dimension interculturelle dans le monde des affaires, sur le marché international. L'interculturalité est par ailleurs vécue au

travers de certains projets, comme les missions d'Apprentis solidaires, le dispositif Erasmus +, les stages à l'étranger des apprentis SAM, les échanges avec des locuteurs étrangers proposés dans certains cours de langue. Elle est aussi une expérience du quotidien, chaque groupe d'apprentis étant de fait multiculturel. L'enjeu est d'instaurer un respect de la culture de chacun et un dialogue, de passer du multiculturel effectif à l'interculturel. Inter suggère en effet une rencontre, un échange respectueux, une curiosité de l'Autre et de ses modes de pensée. L'approche interculturelle implique une suspension de jugement et repose sur un comportement empathique, (capacité à se mettre à la place de l'Autre.) Vivre des expériences interculturelles contribue ainsi à développer l'empathie qui est, avec l'écoute active, au cœur de nombre de nos formations, particulièrement en lien avec la fonction managériale.

Interdisciplinarité (trans et pluri)

Selon la définition qu'en donne le spécialiste canadien Yves Lenoir, l'interdisciplinarité est la « *mise en relation de deux ou de plusieurs disciplines scolaires [...] qui conduit à l'établissement de liens de complémentarité ou de coopération, d'interpénétration ou d'actions réciproques entre elles.* » Elle vise une meilleure intégration des apprentissages et des savoirs par la rencontre, l'interaction de différentes approches ou démarches. Elle est aussi un moyen de favoriser le développement de la créativité des formateurs et de l'autonomie des apprenants, inscrits dans une dynamique de projet. C'est sur ce principe que s'appuie la modularisation, telle que nous l'avons développée dans certaines de nos formations. L'interdisciplinarité est au cœur de la pédagogie de l'alternance.

La transdisciplinarité est quant à elle au cœur des plans de formation et met en évidence des éléments parallèles : certains apprentissages ou certaines démarches peuvent être mobilisés dans plusieurs disciplines et seront traités conjointement.

On parle enfin d'équipe ou de jury pluridisciplinaire pour souligner la complémentarité des membres et des domaines, en vue de construire ou d'évaluer certaines compétences, chacun apportant un point de vue spécifique.

Il est à noter que ces notions d'interdisciplinarité et de pluridisciplinarité s'emploient aussi en dehors de la sphère pédagogique dans la mesure où ils correspondent à une approche du travail en équipe omniprésente dans la conduite de nos projets.



MOTS CLEFS

PÉDAGOGIE DE L'ALTERNANCE

L

Lutte contre les préjugés

Lutte contre les préjugés

Le mot préjugé est issu du verbe latin *judicare* (rendre un jugement, juger) et du préfixe *pre-*, qui traduit l'idée que le jugement est préalable et préconçu. Il désigne ainsi une appréciation, une opinion adoptée sans examen et sans démonstration, établie en fonction des apparences, de critères personnels ou des dispositions que l'on a à l'égard d'une personne ou d'une chose.

Les préjugés résultent souvent d'un conditionnement et d'une pression imposée par le milieu, la culture, l'éducation reçue, ainsi que par la pratique d'une généralisation trop rapide. Il est difficile de les réduire en raison notamment du conformisme social, de la paresse intellectuelle, voire de la rigidité mentale. De plus, les préjugés sont entretenus par des biais cognitifs, comme le fait de privilégier dans une somme d'informations les éléments qui peuvent les conforter, le fait de s'en tenir à une « *première impression* », ou encore le fait d'accorder plus d'importance aux informations négatives qu'à celles qui sont positives.

Le préjugé se fonde sur un stéréotype, qui constitue une généralisation, un ensemble d'images mentales qui influencent notre rapport au réel mais qui n'implique pas en soi de jugement. La discrimination correspond quant à elle à un comportement, un acte induit par le préjugé, qui met en péril le principe d'égalité entre les individus.

Le préjugé présente donc certains dangers, en tant que facteur de rigidité et d'exclusion, voire d'explosion dans les sociétés multiculturelles où les préjugés des uns et des autres s'opposent et mènent au conflit. La perception de ces risques a donné à la notion une connotation péjorative depuis l'époque des Lumières. On l'emploie principalement pour dénoncer les « *convictions irrationnelles des autres* ». Parallèlement, l'idée de lutter contre les préjugés et les discriminations pour le bien commun s'est installée.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Cette lutte passe principalement par la connaissance et l'ouverture à l'Autre. C'est pourquoi nous avons à cœur de mettre nos apprenants en réflexion par rapport à ces problématiques dans certains

enseignements tels que la culture générale, le management, la communication, ou encore les langues étrangères où sont abordées des notions d'interculturalité, d'empathie, d'écoute active, etc. qui impliquent justement une suspension de jugement.

Par ailleurs, sous l'égide de la Région l'AFTEC s'associe chaque année à la semaine de lutte contre les préjugés par diverses actions menées au sein de l'établissement : Expositions, conférences, théâtre forum, diffusion de courts métrages etc.

Des travaux sont également menés par le pôle relation clients dans le cadre de l'accompagnement des jeunes à la détermination de leur projet professionnel et à la recherche d'une entreprise. En parallèle, une démarche de sensibilisation à l'égard des entreprises est menée par le pôle.



MOTS CLEFS

DISCRIMINATION - ALTRUISME ET OUVERTURE À L'AUTRE
INTERCULTURALITÉ

M

Mise en relation
Mise en situation (professionnelle)
Modularisation
Monitoring
Mutualisation
(des moyens, des informations,
des espaces)

Mise en relation

La mise en relation consiste à faciliter la prise de contact entre des demandeurs, de produits ou de services, et des offreurs de ces produits ou services par l'intermédiaire d'une structure centrale.

Dans le cas d'Internet, la mise en relation consiste à mettre en place un site web où les demandeurs déposent leurs demandes qui seront transmises aux offreurs concernés. La mise en relation peut être gratuite pour les deux parties, comme des petites annonces gratuites, ou payante pour une des deux parties, par exemple un offreur achetant les demandes à un intermédiaire.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Dans le cadre de l'activité du pôle relation client, la mise en relation consiste à proposer à des entreprises/organisations publiques des candidatures de jeunes pré qualifiés quant au projet d'apprentissage et à la formation visée.

Un accompagnement est mené en amont, tant auprès des jeunes que des entreprises, pour sécuriser le parcours de formation.

Mise en situation (professionnelle)

La mise en situation professionnelle est un mode d'apprentissage par l'expérience. « *La compétence s'acquiert en situation de travail, notamment par essais et erreurs, par ajustements successifs, par modifications ponctuelles en comparant les objectifs visés aux résultats obtenus, ou par modélisation en observant un collègue plus performant* », comme l'évoquent Françoise Raynal et Alain Rieunier dans Pédagogie, dictionnaire des concepts-clés.

* L'entreprise, en tant que terrain d'apprentissage ou de stage, est bien sûr le lieu de l'apprentissage professionnel informel. Philippe Carré et Olivier Charbonnier définissent ce dernier comme « *un phénomène d'acquisition et/ou de modification durable de savoirs produits en dehors des périodes explicitement consacrées par le sujet apprenant aux actions de formation instituées, et susceptibles*

d'être investis dans l'activité professionnelle. »** Les contenus n'y sont pas structurés selon une logique d'apprentissage, mais selon une logique liée à l'action. Les situations les plus favorables à leur déclenchement seraient des situations de prise de responsabilité, à enjeu fort, de participation à un projet ou de conduite de projet. La formation en situation de travail s'appuie notamment sur la pédagogie dite du dysfonctionnement ou de l'incident, décrite par Bertrand Schwartz dans *Moderniser sans exclure* (1994) : il s'agit de développer les capacités de résolution des problèmes en situation, ce qui passe par le fait d'apprendre à bien poser le problème en premier lieu.

* Raynal, F., Rieunier, A. (2014), *Pédagogie, dictionnaire des concepts-clés*, esf éditeur, 10^e ed., p.74.

** Carré, P., Charbonnier, O. (2003) *Les Apprentissages professionnels informels*, L'Harmattan, Paris, 306 p.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'écriture des référentiels de formation en blocs de compétences ou en domaines d'activités fait la part belle aux situations professionnelles emblématiques.

Qu'elles soient vécues, observées, réalisées en autonomie ou pas, simulées, ... la mise en situation professionnelle définit le contexte privilégié pour évaluer et former au centre de formation comme en entreprise.



MOTS CLEFS

PROFESSIONNALISATION - ANALYSE RÉFLEXIVE

DIDACTIQUE PROFESSIONNELLE

Modularisation

Modularisation de la formation : assemblage de différents éléments de formation, permettant à l'apprenant de poursuivre un itinéraire singulier

Un module de formation est une unité faisant partie d'un cursus de formation et constituant un tout en soi. Il correspond à un

ensemble de séquences de formation (périodes en centre / en entreprise) Il est construit à partir de différents paramètres :

- Objectifs de formation
- Objectifs pédagogiques généraux
- Contenus
- Durée
- Prérequis

Un module vise à faire acquérir des compétences, c'est-à-dire une articulation de savoirs organisés, finalisés et contextualisés dans une activité pro. (Lexique sur la Modularisation, Région des Pays de Loire, Version 0, oct.2003)

Modularisation et individualisation

La modularisation est une des conditions de l'individualisation : elle renvoie à l'organisation mise en place par l'organisme de formation pour permettre des itinéraires singuliers

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Aujourd'hui à l'AFTEC, les parcours des BTS MUC (Management des Unités Commerciales) et NDRC (Négociation et Digitalisation de la Relation Client) ont été modularisés dans leurs contenus, avec une entrée par les activités professionnelles : les modules sont centrés sur une activité ou situation faisant appel à des compétences identifiées, sollicitant des savoirs appartenant à différents champs disciplinaires. Cette approche donne du sens aux apprentissages, fédère les disciplines et place les formateurs dans une posture d'accompagnateurs / facilitateurs par rapport au développement des compétences.

Les formations agricoles sont par structure également modularisées (BTSA GEMEAU, Gestion et Maîtrise de l'Eau).

Monitoring

Le monitoring désigne en informatique la mesure et le suivi d'un système électronique ou électrique, dans le cadre de la supervision d'un parc.

■ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Mise en place de systèmes de supervision permettant d'anticiper un dysfonctionnement et de le corriger afin de garder une continuité de service (alerte par mail dès qu'une anomalie est détectée sur les éléments du réseau informatique, serveurs switchs, NAS, ...)



MOTS CLEFS

SÉCURITÉ INFORMATIQUE

Mutualisation (des moyens, des informations, des espaces)

La mutualisation consiste à mettre en commun à des fins de partage. Elle renvoie ainsi aux concepts de partenariat, d'optimisation et de gain de temps, de projet coopératif, de valeur ajoutée, ou encore de communauté virtuelle. La mise en commun des moyens répond d'abord à une logique économique et permet en outre de fédérer et de solidariser. Elle implique une modification de l'organisation du travail, des changements d'habitudes, des peurs à lever, la création d'interdépendances. La démarche se prépare donc et nécessite du temps pour s'installer.

■ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

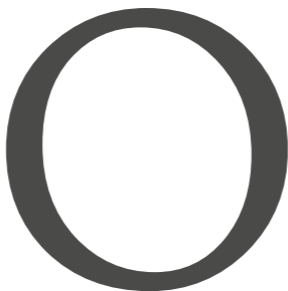
L'une des priorités de l'établissement est de proposer une organisation facilitatrice pour l'ensemble des acteurs et partenaires, ce qui passe par une mutualisation des informations, des moyens et des espaces. Exemple : YPAREO, Moodle et Office 365, le learning Lab et Centre de Ressources etc. Un dispositif de veille

pédagogique permet de mutualiser des ressources, au-delà des informations relatives aux réglementations des diplômes et aux exigences de formation, et de capitaliser des expériences et retours d'expériences didactiques et pédagogiques. Ce partage de connaissances encourage en outre la mise en place d'actions et de projets permettant de les exploiter.



MOTS CLEFS

PARTENARIAT - RESSOURCES NUMÉRIQUES - INTERDISCIPLINARITÉ
COLLABORATION - VEILLE



Objectif
Outils d'aide au recrutement

Objectif

Un objectif est un énoncé d'intention décrivant le résultat concret attendu à la suite d'une action.

Il s'inscrit dans les notions de projet et de dynamique de l'action. Ainsi, comme l'expliquent Françoise Raynal et Alain Rieunier*, un objectif pédagogique vise à réguler le déroulement d'une action en faisant le point sur son efficacité et a pour fonction essentielle de permettre la remédiation, c'est-à-dire une correction de trajectoire, lorsque cela est nécessaire. Cela implique que l'objectif pédagogique terminal et les objectifs intermédiaires soient rendus évaluables, en ayant recours à des indicateurs précis.

Il convient en outre de distinguer l'objectif de la finalité : cette dernière renvoie à l'intention générale qui justifie le projet ou l'action et véhicule des valeurs. Ne pas perdre de vue la finalité garantit donc la pertinence des objectifs, qui sont les moyens d'opérationnaliser l'action, de la rendre efficace.

On distingue habituellement en pédagogie trois niveaux d'objectifs : généraux, intermédiaires et spécifiques, des plus vastes aux plus limités dans le temps. Ces subdivisions permettent une planification détaillée et une coordination de l'action.

* Raynal, F., Rieunier, A. (2014), *Pédagogie, dictionnaire des concepts-clés*, esf éditeur, 10^e ed., p.351.

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Les évaluations intermédiaires permettent de s'assurer de la bonne progression vers les objectifs ciblés et d'ajuster la planification si besoin.



MOTS CLEFS

VALEURS - REMÉDIATION - ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE

Outils d'aide au recrutement

Les outils d'aide au recrutement apportent des éléments destinés à faciliter les choix lors d'un processus de recrutement. Ils sont multiples.

- La fiche descriptive de poste et de profil permet de clarifier les attentes immédiates mais aussi futures de l'entreprise
- La grille d'aide au tri des CV clarifie les critères selon lesquels la sélection va s'opérer. Tous les critères n'ayant pas la même importance, on peut attribuer un coefficient de pondération à chaque élément.
- La grille de sélection des candidats après entretien facilite la comparaison à partir d'une base de données objective.
- La prise de références peut être une aide à la décision précieuse : elle se fait avec l'accord du candidat qui, souvent, a lui-même informé la personne qu'il a citée en référence. Il en résulte que les références sont certes presque toujours positives, mais il est intéressant d'être attentif aux caractéristiques du candidat qui sont mises en avant.
- Les tests psychotechniques sont quant à eux des outils d'aide à la décision mais non de sélection ; ils ne se substituent en aucun cas aux entretiens. Ce sont des outils standardisés construits selon des méthodologies rigoureuses. Ils sont souvent élaborés sur un échantillonnage représentatif de population qui permet de situer un candidat par rapport à une population de référence.
- Les tests de personnalité désignent des techniques psychologiques d'exploitation des aspects non cognitifs de la personnalité.

Leur but est d'évaluer une personne non pas dans l'absolu mais en la comparant à d'autres.

■ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Dans la démarche d'accompagnement du pôle relation client, deux types d'outils sont utilisés, à destination des jeunes et des entreprises :

- Pour les entreprises, un guide conseil « *fiche de poste* » a été élaboré afin de les guider dans la détermination des activités à confier à l'apprenti
- Pour les jeunes deux outils sont à disposition : une fiche préparatoire à l'entretien avec le chargé de relation client et un portail numérique mettant à disposition diverses ressources les guidant dans leur recherche d'entreprise (Conseils, CV, lettres de motivation...)



MOTS CLEFS

PROCESSUS

P

Parcours

Partenariat

Pédagogie de l'alternance

Portfolio de compétences

Processus

Professionnalisation

Professionnalisme

Prospective

Projet d'orientation

Projet personnel et professionnel

Prospection

Parcours

Le parcours est, d'après la définition établie par l'Afnor, un itinéraire d'acquisition de connaissances et de savoir-faire, dans un domaine donné. Il est organisé, comporte des évaluations et peut déboucher sur une validation. Il donne parfois lieu à une contractualisation, c'est-à-dire à un principe de concertation et de négociation entre l'apprenant et l'organisme de formation.

Un parcours individualisé est une modalité d'accompagnement, un mode d'organisation de la formation visant à adapter cette dernière aux besoins de l'individu.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'AFTEC met en œuvre depuis une dizaine d'années des parcours individualisés pour les apprentis redoublants, en proposant des itinéraires de renforcement dans les disciplines où ils rencontrent des difficultés. Aujourd'hui, des ateliers personnalisés complémentaires des parcours sont proposés : ils permettent de choisir des axes de remédiation ou de perfectionnement tout au long de la formation.



MOTS CLEFS

ACCOMPAGNEMENT - COMPÉTENCE - REMÉDIATION - TUTORAT

Partenariat

Le partenariat consiste en une association active de différents intervenants qui unissent leurs efforts et coopèrent pour atteindre un objectif commun, tout en maintenant leur autonomie. Un partenaire (de l'anglais « *partner* », lui-même issu du latin « *tenere* ») désigne en effet quelqu'un avec qui l'on a quelque chose en partage, comme un héritage.

L'objectif partagé peut ainsi représenter pour chacune des parties un intérêt, une responsabilité, voire une obligation. Le partenariat implique des relations étroites et des obligations d'informations.

Il permet de créer des synergies, de tirer profit d'une complémentarité, de mettre des ressources en commun, de résoudre des problématiques communes.

La relation entre les partenaires peut être formalisée par un contrat ou un protocole de collaboration dans lequel les responsabilités, les rôles et les contributions financières de chacune des parties sont clairement définies.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Il y a trois types de partenariats à l'AFTEC :

- Le partenariat institutionnel, que ce soit avec les instances compétentes en charge de l'apprentissage, le Conseil Régional (financement accompagnement sur des projets spécifiques et définition des orientations politiques), les ministères régaliens (diplômes Education nationale, titres du ministère du travail, diplômes du Ministère de l'Agriculture) ou sur l'offre de formation post bac +2 (CNAM région Centre-Val de Loire)
- Le partenariat avec les entreprises d'accueil des stagiaires et apprentis (dont quelques grands comptes comme Orange, le Crédit Agricole ou EDF...). Ce partenariat se caractérise par des conventions signées entre les parties qui définissent le cadre de celui-ci.
- Le partenariat « *pédagogique* » pour aborder certains apprentissages sociaux tels que la citoyenneté et l'éco-citoyenneté, la santé ou la culture artistique par exemple, ou pour développer de nouvelles compétences, constitue une autre dimension importante de nos relations externes. Ces partenaires sont pour la plupart des associations, avec lesquelles nous concevons des ateliers, des actions d'ouverture, de sensibilisation et d'information (France Nature Environnement, Tremplin, le FRAC Centre, radio Campus, la Fabrique Opéra...)



MOTS CLEFS

COLLABORATION - RÉSEAU - APPRENTISSAGE

Pédagogie de l'alternance

André Geay pose les fondements de la pédagogie de l'alternance dans son ouvrage *L'Ecole de l'Alternance*.*

L'auteur conçoit l'alternance comme un système interface entre l'école et le travail. « *L'Ecole de l'Alternance se veut la recherche d'un modèle pédagogique permettant de concilier une bonne formation professionnelle en entreprise et une culture générale suffisante en école pour que l'apprenti soit capable de continuer à apprendre et à se former tout au long de sa vie. La production de cette autonomie d'apprentissage suppose la réconciliation de l'apprenti avec l'école et donc une pédagogie spécifique dans le partage du pouvoir de former entre l'école et l'entreprise.* » (p. 11)

La « *pédagogie de l'alternance* » a donc pour enjeu de planifier la formation des apprentis et de guider les pratiques de formation des enseignants et formateurs des Centres de Formation d'Apprentis. L'une de ses problématiques fondamentales selon Philippe Meirieu concerne la transférabilité des savoirs, des savoir-faire, des compétences, de la situation de « *formation* » à la situation de « *production* ».

*GEAY, A. (1998) *L'Ecole de l'Alternance*, L'Harmattan, Paris, 194 p.

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Lors de leur arrivée dans l'établissement, les formateurs bénéficient d'une formation interne sur les pratiques pédagogiques inhérentes au contexte de la formation en CFA et de la pédagogie de l'alternance. D'autres formations proposées par les services de la Région et du rectorat (PRFA et du PRFT Plans régionaux de formation, A pour alternance et T pour Thématique) complètent ce dispositif interne. Depuis 2015, dans le cadre de la professionnalisation des personnels, ont également été dispensées des formations sur la didactique professionnelle, la posture du formateur, l'accompagnement des apprentis dans la démarche portfolio, l'accompagnement des apprentis ou encore sur les enjeux de l'évaluation dans une formation en alternance.

La dynamique pédagogique portée au niveau des différentes formations et l'investissement des équipes dans de nombreux projets interdisciplinaires et innovants témoignent du dynamisme pédagogique de la structure dans ce domaine.



MOTS CLEFS

ALTERNANCE - APPRENTISSAGE - AUTONOMIE - DIDACTIQUE
PROFESSIONNELLE - INTERDISCIPLINARITÉ - SOCIOCONSTRUCTI-
VISME

Portfolio de compétences

L' e-portfolio de compétences est une « *collection d'informations numériques décrivant et illustrant l'apprentissage ou la carrière d'une personne, son expérience et ses réussites* », d'après la définition proposée par le consortium Europortfolio en 2003. Le Portfolio est un « *outil de différenciation* » et de reconnaissance, selon Jean-Pierre Boutinet, théoricien du Projet. Il est associé à de multiples enjeux.

Le portfolio d'apprentissage permet la mise en lien de l'expérience d'un candidat avec un référentiel au cours de sa formation. Il peut aussi accompagner une démarche de VAE.

Le portfolio d'employabilité permet quant à lui d'accompagner le développement professionnel continu et la recherche d'emploi. Dans tous les cas, l'élaboration d'un portfolio fait émerger une réflexion sur son parcours et ses aspirations, par la construction d'un discours à la fois pluriel et cohérent sur soi-même.

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Le portefeuille de compétences fait partie intégrante de certains référentiels de formation, comme celui du BTS Communication ou du BTSA GEMEAU (Gestion et maîtrise de l'Eau) par exemple. Il permet aux candidats de se situer précisément dans leurs apprentissages, rend leur progression plus lisible et concrète. Il prépare leur insertion en facilitant la verbalisation des compétences et savoir-faire acquis.

Consciente des enjeux de ce discours sur soi et de la place de la

notion de « *compétence* », l'AFTEC a fait le choix de former plusieurs membres du personnel à l'accompagnement de la démarche Portfolio en 2015. Des ateliers de sensibilisation ont d'ores et déjà été proposés aux apprentis des BTSA GEMEAU, Systèmes Numériques et licence Droit Eco Gestion.

Par ailleurs, dans le cadre des actions du pôle « *orientation-insertion* », une réflexion est menée pour permettre aux étudiants de capitaliser et de valoriser des compétences professionnelles, associatives ou personnelles acquises au travers de leurs différentes activités.



MOTS CLEFS

PROJET PERSONNEL ET PROFESSIONNEL - PROJET D'ORIENTATION
COMPÉTENCE - AUTONOMIE - CONNAISSANCE ET ESTIME DE SOI

Processus

Un processus est défini comme un « *ensemble d'activités corrélées ou en interaction, qui utilise des éléments d'entrée (des produits et/ou des données) pour produire un résultat escompté* »*, à savoir des « *éléments de sortie* » possédant une valeur ajoutée. Il décrit ainsi les activités d'une entreprise, selon une vision transversale par rapport à son organisation. L'enjeu d'un processus est d'identifier quoi faire et pour quelle valeur ajoutée, quand celui d'une procédure est de déterminer qui doit agir, quand et comment.

On peut distinguer les processus de pilotage ou de management (déterminant une stratégie et pilotant les actions mises en œuvre), les processus de support (permettant d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, comme la gestion RH ou financière), les processus de réalisation (des produits ou services constituant l'activité métier de l'entreprise) et enfin les processus de mesure, qui évaluent l'efficacité des précédents, dans une visée d'amélioration continue. Les processus sont habituellement décrits dans des fiches de données processus et peuvent être cartographiés pour offrir une représentation de l'entreprise à travers les liens entre ses différents processus.

*Définition issue du document ISO 9000 2015 *Système de management de la qualité - Principes essentiels et vocabulaire*

■ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Il existe à l'AFTEC divers processus, les processus de pilotage/management, de réalisation et d'appui parmi lesquels les quelques exemples suivants :

Au niveau du pôle pédagogique, le processus de conception de la formation et le processus de réalisation de la formation.

En ce qui concerne le pilotage, on peut citer le processus « *définir et conduire la politique stratégique de l'établissement* ».

Pour le pôle Gestion et Maintenance des bâtiments, processus de mise à disposition des moyens et du maintien des infrastructures.

Chaque processus fait l'objet d'une description précisant les fonctions impliquées, les processus client et fournisseur ainsi que les données d'entrée et de sortie de l'activité. Un certain nombre de documents associés aux processus sont référencés.



MOTS CLEFS

QUALITÉ - RSE - PARTENARIAT - STRATÉGIE

Professionalisation

Issue du mot latin *professio* qui désigne une déclaration de principes et d'idées (lui-même né de *profes* renvoyant à l'action de prêter serment), la professionnalisation renvoie donc étymologiquement à un engagement à respecter un ensemble de règles.

Ce terme récent s'est véritablement développé dans les années 90. À la conjonction de la sociologie des professions, de la politique publique, de la GRH et de la formation professionnelle, il met en évidence le lien dynamique entre travail et connaissances, entre pratique et théorie, comme l'explique l'équipe du CAFOC (Centre Académique de Formation Continue) de Nantes*.

La professionnalisation désigne un processus de construction de

compétences (individuelles et collectives) imposant un double mouvement : la prise avec le réel et sa « *déprise* », l'engagement dans l'action et la mise à distance de ce réel.

**Martin, J-P. et alii (2006) Repenser la formation, CAFOC de Nantes, Lyon, Chronique Sociale, 288 p.*

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Le processus de professionnalisation est au cœur de notre action de formation professionnelle et par apprentissage. C'est bien en effet cette construction de compétences qui est en jeu quotidiennement, et qui rejoint la problématique de la pédagogie de l'alternance. Elle passe aussi par des actions de formation spécifiques comme le parcours en bureautique MediaPlus proposé aux BTS de la filière métiers du tertiaire, la préparation à l'habilitation électrique pour les apprentis des sections industrielles ou encore le SPOC pour les apprentis de la filière Droit Economie Gestion en partenariat avec le CNAM (JEDI Millenium : parcours de formation favorisant la démarche entrepreneuriale). Pour encourager la réflexivité des apprenants sur ce processus, nous organisons régulièrement des conférences et tables rondes avec des professionnels portant sur les caractéristiques, les enjeux et les évolutions d'un métier.

La professionnalisation des personnels de l'AFTEC est en outre un axe important de notre projet d'établissement amenant à de multiples actions de formation de formateurs notamment, dans le cadre du plan de formation annuel.



MOTS CLEFS

ANALYSE RÉFLEXIVE, ANALYSE DE SITUATIONS DE TRAVAIL

DIDACTIQUE PROFESSIONNELLE

MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE - COMPÉTENCE

QUALIFICATION - PÉDAGOGIE DE L'ALTERNANCE

Professionalisme

Le professionnalisme est la qualité d'une personne exerçant une activité avec une compétence reconnue. Dans une certaine mesure, il est assuré par les lois et le système judiciaire, mais surtout par la conscience professionnelle d'un individu et l'autodiscipline qu'il s'applique comme ordre professionnel. Il représente un point d'équilibre entre les différents conflits de valeurs et d'intérêts présents dans toute pratique professionnelle. Sur un plan collectif, la qualité est un des éléments permettant de juger du professionnalisme d'une structure. Ce dernier peut faire l'objet d'un label renouvelable, qui prend en considération un vaste ensemble d'éléments, tels que la pérennité financière de l'organisme de formation, sa structure juridique, ou encore la qualité pédagogique.

🔴 Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Renvoi vers mots clés.



MOTS CLEFS

VALEURS - ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE - QUALITÉ

Prospective

Le terme de prospective, créé par le philosophe Gaston Berger à la fin des années 50, réunit la prospection (qui est l'exploration de domaines nouveaux) et la perspective (qui induit à la fois les notions de point de vue et de futur.)

Il désigne une démarche d'étude des futurs possibles, qui vise à se préparer à demain, en élaborant des scénarios sur la base de l'analyse de données disponibles (états des lieux, tendances, phénomènes d'émergences ...) et de la prise en compte de processus socio-psychologiques. La prospective se fonde ainsi sur le passé et le présent humain et écologique (par des analyses rétrospectives et des intuitions) pour entrevoir le futur.

Ses principales fonctions sont d'aider à la décision stratégique qui engage un individu ou un groupe et affecte des ressources, de réduire certaines incertitudes, de légitimer des actions, ou encore de définir des priorités.

Actuellement, l'entreprise a tendance à l'aborder comme un moyen de s'immuniser contre l'incertitude de plus en plus grande (en raison notamment des crises, des innovations, du contexte de mondialisation, des dispositions fiscales, sociales et économiques changeantes) en accroissant sa flexibilité structurelle et sa capacité d'anticiper. La fonction prospective est par exemple souvent associée aux enjeux suivants : anticiper les mutations globales d'un secteur, lancer de nouveaux produits ou services, disposer d'une vision à long terme pour pouvoir construire une stratégie, comprendre et anticiper les tendances sociétales, gérer les ressources humaines en mode prévisionnel...

La prospective est une démarche continue, fondée sur une succession d'ajustements et de corrections (en boucles rétroactives). Elle s'appuie sur des horizons ou dates-butoirs, qui peuvent être des échéances légales.

Selon les enjeux et les besoins stratégiques d'une entreprise, les « *lignes d'horizon* » varient pour l'essentiel sur 2 à 5 ans (prospectif du présent) ou sur 5 à 10 ans (prospectif du devenir.)

La démarche comporte en outre trois phases :

- L'identification du souhaitable,
- L'élaboration de nouveaux projets,
- La mise en œuvre.

Il convient de distinguer la prospective de la prévision, qui est de nature informative, s'appuie sur des méthodes mathématiques à base de projections, et concerne généralement le court ou moyen terme. La prospective ne cherche pas à prévoir, mais a pour point de mire l'action. Sa démarche interdisciplinaire mêle économie, sciences exactes, histoire, sociologie et statistiques. Pour chaque scénario, elle établit une matrice de l'ensemble des facteurs variables et croise l'incidence de chaque facteur sur les facteurs restants en modulant la valeur de chacun.

Christophe Maubuisson*, conseiller en pilotage stratégique, signale également l'importance de distinguer la notion du simple processus stratégique. Ce dernier, après avoir passé en revue les facteurs, se focalise sur des priorités, dans un contexte connu, alors que « *la prospective, qui prend en compte la créativité, l'intuition, une certaine sensibilité à l'air du temps, cherche à faire du neuf.* » Il conclut en prônant l'idée que la nouvelle mission des chefs d'entreprise pour l'époque qui vient est « *la création de l'avenir.* »

*Maubuisson, C., « *Stratégie et prospective* », journal en ligne Finyear, 2010
http://www.finyear.com/Strategie-et-Prospective_a15756.html

■ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Pour étudier les besoins à moyen terme, l'établissement doit imaginer dans quels espaces on travaillera et ceci en lien avec sa stratégie de développement ou imaginer le CFA du futur en termes d'enveloppe et d'espaces dans le respect de la stratégie mise en œuvre par la direction de l'AFTEC.



MOTS CLEFS

VEILLE - INNOVATION - DÉVELOPPEMENT DURABLE - RSE
STRATÉGIE - PROCESSUS

Projet d'orientation

Le Conseil de l'Union européenne définit l'orientation comme « *un processus continu qui permet aux citoyens, à tout âge et tout au long de leur vie, de déterminer leurs capacités, leurs compétences et leurs intérêts, de prendre des décisions en matière d'éducation, de formation et d'emploi et de gérer leurs parcours de vie personnelle dans l'éducation et la formation, au travail et dans d'autres cadres où il est possible d'acquérir et d'utiliser ces capacités et compétences. L'orientation comprend des activités individuelles ou collectives d'information, de conseil, de bilan de compétences, d'accompagnement ainsi que d'enseignement des compétences nécessaires à la prise de décision et à la gestion de*

carrière. »* La politique européenne d'orientation tout au long de la vie est déclinée en 4 axes d'action dont le premier s'intitule « favoriser l'acquisition de la capacité à s'orienter tout au long de la vie ». Cette préoccupation est de plus en plus prégnante dans le contexte français, la notion de carrière professionnelle ayant considérablement évolué, au fil des métamorphoses du marché.

* *Résolution du Conseil de l'Union européenne sur « Mieux inclure l'orientation tout au long de la vie dans les stratégies d'éducation et de formation tout au long de la vie »*
2905^e session du Conseil Éducation, Jeunesse et Culture
Bruxelles, le 21 novembre 2008
Document consultable à l'adresse suivante : http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/fr/educ/104237.pdf

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'AFTEC contribue au projet d'orientation des candidats par sa présence lors de forums et salons d'orientation, de réunions métiers etc. Le pôle relation client accompagne les candidats par des entretiens individuels permettant d'affiner leur projet d'orientation et de s'assurer de l'adéquation avec la formation visée.

Au cours du cycle de formation à l'AFTEC, une référente Insertion/Orientation accompagne les apprenants souhaitant poursuivre leurs études ou leur formation dans leurs recherches d'informations sur les orientations possibles et transmet des offres d'emplois proposées par l'ensemble des entreprises partenaires de l'AFTEC à ceux qui souhaitent prioritairement une insertion professionnelle.

La démarche Portfolio à laquelle nous sensibilisons certains apprenants vise également l'acquisition d'une « *navigabilité professionnelle* » autonome, dans l'esprit de la politique européenne. Enfin, lorsqu'un apprenant exprime en cours d'année le souhait de se réorienter, nous tâchons d'instaurer un dialogue lui permettant de faire le point puis de gérer la période de transition précédant sa réorientation en ménageant ses intérêts.



MOTS CLEFS

PORTFOLIO DE COMPÉTENCES - PROJET PERSONNEL ET PROFESSIONNEL

Projet personnel et professionnel

Comme l'explique le théoricien du projet Jean-Pierre Boutinet*, l'acte de « *jeter en avant* » a donné naissance en français à deux termes intimement liés : le projet, qui vient du latin, et le problème, issu du grec. Les deux notions sont complémentaires dans la mesure où tout projet soulève de multiples questionnements, au moment de son élaboration et de sa réalisation (en anglais, « *problem-setting* » et « *problem-solving* »).

Le projet, concept flou et multi-dimensionnel, ne va donc pas de soi. En tant qu'organisme de formation, nous nous devons de proposer un accompagnement à nos apprenants au cours de leur formation, pour préparer leur orientation et leur insertion, de la façon la plus sereine possible. La démarche Portfolio, partant du postulat que l'art de la « *navigation professionnelle* » s'apprend, offre un cadre à l'élaboration d'un projet personnel et professionnel. Plusieurs membres du personnel s'y sont formés. Une référente Orientation et Insertion propose également ses services aux apprentis désirant être accompagnés dans leurs recherches.

*Boutinet, J-P. « *Les multiples facettes du projet* » in *Sciences Humaines*, mai 1993

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'équipe des Chargés de Relation Clients œuvre au quotidien à l'accompagnement des candidats à l'apprentissage et ce à travers un processus visant à sécuriser les parcours.

Ce dispositif d'accompagnement a pour vocation de mettre en réflexion les jeunes sur leur projet d'orientation et de les guider dans la construction de leur projet professionnel.

Des outils ainsi que de nombreuses informations sur le dispositif d'apprentissage et sur les formations visées, leur permettent d'alimenter cette réflexion et de faire le choix d'une formation en ayant mené en amont une démarche structurée, tenant compte de leur personnalité et de leurs motivations.

Le projet professionnel se construit ainsi progressivement et méthodiquement.

Par ailleurs, le projet personnel et professionnel fait l'objet d'un module au sein du référentiel du BTS Agricole GEMEAU. Ce module, qui donne lieu à une appréciation des accompagnateurs mais n'est soumis à aucune évaluation, favorise l'accès aux informations pour l'orientation et l'insertion des candidats. Une initiation à la démarche d'élaboration d'un Portfolio de compétences est proposée, afin de mettre en place une réflexion sur les motivations et d'aider à la construction d'un discours sur soi.

Le SPOC Jedi Millenium proposé aux apprentis inscrits en Licence et Master Droit Economie Gestion (formation dispensée en partenariat avec le CNAM) participe également à la construction de projets personnels et professionnels (désir d'entreprendre).

Pour la formation professionnelle, l'AFTEC propose par ailleurs une formation préparatoire à l'emploi « *Acquérir les premiers gestes professionnels des métiers de l'administration et de la comptabilité* », centrée sur la construction d'un projet.



MOTS CLEFS

PORTFOLIO DE COMPÉTENCES - PROJET D'ORIENTATION

Prospection

La prospection est un processus commercial consistant pour une entreprise à rechercher des clients potentiels ou prospects, pour en faire des clients réels. Elle implique la constitution d'une base de données permettant la mise en place d'un plan de prospection.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

La fonction de Chargé de Relation Clients comprend, parmi les activités en responsabilités, une action de prospection.

L'AFTEC accompagne 1500 apprentis par la voie de l'apprentissage en partenariat avec plus de 1000 entreprises partenaires.

L'action menée par les Chargés de Relation Clients vise à fidéliser ces entreprises à travers de nombreuses actions (visites, actions

de relance, construction conjointe des fiches de postes, réponse spécifique aux besoins exprimés, soirées partenaires ...) mais également à avoir une action pro active à destination de nouvelles structures.

Il s'agit d'informer et de sensibiliser ces structures au dispositif apprentissage et de faire en sorte qu'elles s'inscrivent dans une démarche de recrutement d'apprentis, tenant compte de la spécificité de leur activité et de leurs besoins.

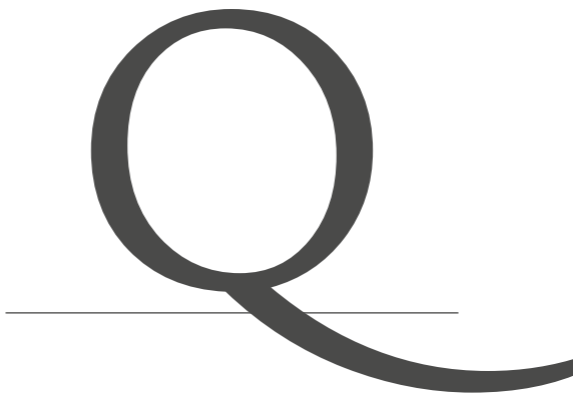
Les moyens utilisés relèvent de la prospection téléphonique, prospection physiques, de rencontres professionnelles, speed business meeting, d'actions de marketing direct (mailings, e-mailing..)



MOTS CLEFS

FIDÉLISATION - TECHNIQUES DE RECHERCHE D'EMPLOI

PARTENARIAT



Qualification
Qualité

Qualification

La qualification est d'abord un ensemble de connaissances et aptitudes requises pour exercer un emploi.

Elle désigne également la validation officielle de niveaux de connaissances théoriques, ou de niveaux de maîtrise de processus de travail transposables dans différentes situations professionnelles. Elle se traduit par un diplôme, une certification professionnelle ou tout autre titre.

Il est souvent fait référence à la nomenclature des niveaux de formation, notamment utilisée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP).

Cette nomenclature renvoie à un niveau de qualification, de formation et de responsabilité dans l'emploi. On peut distinguer 6 niveaux classifiés de VI à I, du plus faible niveau de qualification au plus élevé.

■ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'AFTEC propose une offre de formation de niveau IV à I pour l'apprentissage (bac / titre professionnel / bac + 5 dans les secteurs industriels, tertiaires et agricoles).

Pour l'activité formation professionnelle, l'AFTEC propose des formations dans le domaine du tertiaire : pré qualifiantes, des titres professionnels de niveau IV et III.



MOTS CLEFS

CERTIFICATION - COMPÉTENCE

Qualité

Selon la définition établie par l'Afnor, la qualité est l'« aptitude d'un ensemble de caractéristiques à répondre à des exigences ». Il s'agit donc, concernant la qualité en formation, de définir les éléments et caractéristiques d'un produit, d'un service ou d'un système qui répondent à un niveau d'exigence, ce qui

couvre des aspects très divers : on peut ainsi évaluer la qualité d'un produit pédagogique dans son ensemble ou de façon spécifique, s'intéresser aux compétences des concepteurs ou des formateurs. On cherchera à identifier à quel(s) besoin(s) répond la formation, dans quelles conditions elle se déroule, etc.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'AFTEC s'est engagée en 2000 sur la certification ISO 9001 version 2000 puis en 2008 sur l'ISO 14001 ; ces certifications ont posé le cadre de notre système de management.

En 2014, l'AFTEC a fait le choix de s'engager dans une démarche RSE 26000 (Responsabilité Sociétale des Entreprises), choix basé sur deux critères :

- La grande maturité de notre système de management intégré sur les deux précédents référentiels et la maîtrise de ces normes.
- La volonté de mettre en œuvre une démarche plus globale et plus ambitieuse en termes de Développement Durable au travers du nouveau référentiel ISO 26000 : en effet, ce référentiel de Responsabilité Sociétale des Entreprises intègre des dimensions sociales et sociétales que ne couvraient pas les précédentes normes.

Par ailleurs, dans un souci de réponse plus adaptée aux attentes des OPCA et entreprises, l'AFTEC est certifiée OPQF depuis septembre 2017 (Office Professionnel de Qualification des Organismes de Formation).



MOTS CLEFS

DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE - DÉVELOPPEMENT DURABLE - RSE
OBJECTIF - PROCESSUS - STRATÉGIE

R

Reconversion

Référentiel

Remédiation

Réseau

Responsabilité sociétale des entreprises
(RSE)

Ressources numériques

Reconversion

Reconversion, ruptures professionnelles et réorientations font désormais partie d'un lot commun et jalonnent la plupart des parcours. Il convient d'accompagner ces changements dès l'entrée en formation et de préparer à l'après-formation.

■ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'AFTEC forme de nombreux salariés, travailleurs handicapés et demandeurs d'emploi. Il lui importe à la fois de valoriser leurs parcours, souvent très riches, en groupe-classe, suivant une approche socioconstructiviste, et d'aider ces stagiaires ou apprentis à construire un argumentaire sur leurs expériences et compétences, en adéquation avec leur projet professionnel. Notion de projet réaliste et réalisable.



MOTS CLEFS

SOCIOCONSTRUCTIVISME - ÉPANOUISSEMENT PROFESSIONNEL
PORTFOLIO DE COMPÉTENCES - PROJET PERSONNEL
ET PROFESSIONNEL

Référentiel

On distingue plusieurs types de référentiels en formation :

- Le référentiel des activités professionnelles (RAP) ou « *référentiel métier* » liste l'ensemble des activités exigibles pour exercer un métier donné. Il donne ainsi une vision d'ensemble des situations de travail couvertes par la profession. Ce sont des professionnels de la branche qui l'élaborent en analysant les situations de travail de façon à définir les compétences nécessaires. Les activités sont déclinées en tâches, à partir desquelles sont énoncées les capacités (sous forme de verbes). Ce document sert de base au référentiel de formation.
- Le référentiel de compétences énonce les compé-

- tences caractéristiques de chacune des activités en identifiant les savoirs, savoir-faire et savoir-être.
- Le référentiel de formation, référentiel diplôme ou référentiel de certification est élaboré à partir de travaux de concertation de Commissions Professionnelles Consultatives. Il définit et réglemente le diplôme. Les activités recensées sont mises en relation avec des capacités (aptitudes supposées nécessaires pour permettre des transferts d'apprentissage), des compétences (traduisant la performance attendue), des savoir-faire (gestes et méthodes adaptés à une tâche donnée) et des savoirs associés (savoirs théoriques indispensables à la mise en œuvre de la compétence.) Il comporte en outre le programme de formation de certaines disciplines, l'organisation horaire des enseignements, les modalités de validation du diplôme, le contenu des épreuves...

Cet outil est donc nécessaire pour établir le plan de formation transversal. Il sert aussi à chaque formateur pour préparer son plan et ses séquences pédagogiques, ses évaluations.

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Les référentiels de formation sont des outils essentiels dans nos pratiques, qui donnent lieu à la construction de plusieurs supports d'ingénierie pédagogique revus annuellement : le plan de formation, le tableau de stratégie de formation, la progression pédagogique par discipline ou module.



MOTS CLEFS

COMPÉTENCE - PÉDAGOGIE DE L'ALTERNANCE

Remédiation

De même racine que le remède, la re-médiation est la mise en place d'une nouvelle médiation entre le savoir et l'apprenant après un premier apprentissage inabouti, mal réussi. Il s'agit donc d'une action corrective, d'une régulation.

Un dispositif de remédiation est plus ou moins formel et consiste à fournir à l'apprenant de nouvelles activités d'apprentissage pour lui permettre de combler les lacunes diagnostiquées (par une analyse d'erreurs) lors d'une évaluation formative. On a recours pour cela à différentes propositions pédagogiques, qui pour être efficaces, doivent être sensiblement différentes des méthodes utilisées lors de la phase d'enseignement : aides audiovisuelles, informatiques, petits groupes de travail, enseignement individualisé, enseignement mutuel, nouveaux cahiers d'exercices, nouveaux documents à étudier, situations différenciées...

Mots-clés : Dispositif, stratégie

Questionnement, explicitation, reformulation, recours au conflit cognitif interne, redécouverte d'une règle, d'un fonctionnement, d'une procédure

(source : "Pédagogie : dictionnaire des concepts clés / Raynal, Françoise ; Rieunier, Alain. ESF 1998).

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

La remédiation est l'affaire de tous les formateurs dans leurs face-à-face pédagogiques, dans les parcours d'autoformation tutorée qu'ils peuvent élaborer et suivre, ainsi que dans les stages et ateliers personnalisés qui poursuivent exclusivement cet objectif. Ses principaux enjeux sont la lutte contre le décrochage et l'abandon de la formation, l'employabilité des apprenants. C'est l'objectif, notamment, des Visas Libres Savoirs consacrés aux savoirs de base. Un dispositif consacré à la remédiation en orthographe et en expression écrite, associant face-à-face et e-learning, est en cours de mise en place pour les apprentis souhaitant améliorer leurs écrits.



MOTS CLEFS

SOCIOCONSTRUCTIVISME - INDIVIDUALISATION - SAVOIRS DE BASE

Réseau

Un réseau est un ensemble de relations (entre humains, entre organisations et acteurs économiques...) Il permet la circulation d'éléments matériels ou immatériels (comme des informations), entre chacune de ces entités, selon des règles bien définies.

L'étymologie du terme renvoie à sa structure, puisqu'il est issu du mot latin *retiolus*, diminutif désignant un filet.

Depuis l'avènement d'Internet, mais même indépendamment de l'outil, la logique de réseau s'impose dans les relations inter-entreprises, dans la recherche d'emploi et la gestion de carrière, voire dans l'ensemble de la vie sociale.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'AFTEC travaille en étroite relation avec un réseau de partenaires et s'approprie l'usage des réseaux sociaux en interne (avec l'outil Yammer, qui permet de fluidifier la communication auprès des apprenants et entre formateurs) et en externe. Enfin, le « Réseau » des anciens apprentis a vu le jour en 2012 et compte environ 3000 membres aujourd'hui. Il a pour vocation d'entretenir des liens de proximité pour promouvoir et pérenniser le développement de l'apprentissage, d'entretenir des liens de solidarité et d'amitié, de contribuer à faire rayonner les valeurs de l'AFTEC, de faire partager les expériences de ses membres et de mettre leurs compétences au service de l'institution...



MOTS CLEFS

SOLIDARITÉ - VALEURS - INFORMATION - PARTENARIAT

Responsabilité sociétale des entreprises (RSE)

La responsabilité sociétale des entreprises met en avant une démarche visant à renforcer la pérennité de l'entreprise dans le cadre d'une contribution positive à un environnement multi-dimensionnel, intégrant à la fois le naturel, le social et le sociétal. Le pilotage stratégique des entreprises ne peut pas reposer uniquement sur des indicateurs financiers et éco mais doit prendre en compte l'état de la vie sociale interne et de ses relations avec l'environnement. Croissance économique à long terme, équité sociale et protection de l'environnement doivent aller de pair.

3 P : Profit, people and planet

Et triple bottom line (mesure de la valeur d'une entreprise sous

3 angles : environnemental, éco, social

En France, notion de performance globale (p.270 cafoc Nantes)

Définition de la responsabilité sociétale de l'entreprise par la norme ISO 26000 :

Responsabilité d'une entreprise vis-à-vis des impacts de ses décisions et de ses activités sur la société et sur l'environnement, se traduisant par un comportement transparent et éthique qui : contribue au développement durable y compris à la santé et au bien-être de la société, prend en compte les attentes des parties prenantes, respecte les lois en vigueur et est compatible avec les normes internationales, est intégré dans l'ensemble de l'organisation et mis en œuvre dans ses relations

« Pour définir le périmètre de sa responsabilité sociétale, identifier les domaines d'action pertinents et fixer ses priorités, il convient que l'entreprise traite les questions centrales » suivantes :

- la gouvernance de l'organisation
- les droits de l'Homme
- les relations et conditions de travail
- l'environnement

- la loyauté des pratiques
- les questions relatives aux consommateurs
- les communautés et le développement local. »

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'AFTEC s'est engagée en 2014 dans une démarche RSE (Responsabilité Sociétale des Entreprises) intégrant les principes du Développement Durable, dans un souci d'équilibre optimal entre développement économique, équité sociale et respect de l'environnement. La labellisation Engagé RSE a été obtenue en 2015, niveau progression.

C'est notamment une volonté de l'établissement d'accompagner et de sensibiliser les publics accueillis (stagiaires et étudiants) à ces questions.

Notre interaction avec les parties prenantes que sont, entre autres, le Conseil Régional et les entreprises nous amènent aussi à nous interroger sur notre contribution au développement économique du territoire et à l'impact de notre activité dans l'environnement de la formation, en perpétuelle mutation.

D'autre part, l'AFTEC, dans le cadre de sa politique sociale, privilégie la qualité de vie au travail en mettant en place des actions favorables au bien-être et au développement professionnel, le tout dans un souci d'équité professionnelle.

Notre Responsabilité Sociétale d'Entreprise est notre engagement à contribuer au développement économique durable et aux intérêts de la société au sens large, en assumant la responsabilité des impacts directs et indirects de nos activités sur nos parties prenantes.



MOTS CLEFS

DÉVELOPPEMENT DURABLE - CITOYENNETÉ

DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE - QUALITÉ - LABELLISATION

HANDICAP - PROFESSIONNALISATION - VEILLE

Ressources numériques

Le centre de ressources offre un cadre pédagogique particulièrement adapté au développement des capacités des apprenants à rechercher et à traiter de l'information, à analyser un problème, à s'organiser (prendre des notes, planifier son activité), à s'auto-former ou encore à s'auto-évaluer. Le bon fonctionnement de cet espace de formation implique l'accès à des ressources numériques adaptées et diversifiées et la présence d'un animateur attentif aux besoins des apprenants.

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Contribuer à l'acquisition d'une culture digitale par et pour les formateurs est un enjeu majeur. Il est nécessaire qu'un formateur puisse aisément s'orienter dans l'écosystème de la société numérique actuelle, en connaître les codes, les enjeux, les avantages, les limites et/ou les dangers potentiels.

Pour apporter un contexte favorable à l'appropriation des ressources numériques et à cette digitalisation du métier de formateur, l'établissement s'est doté d'une organisation et de compétences visant à accompagner les formateurs et les équipes dans leurs pratiques pédagogiques. Le groupe Développement Numérique (DN) œuvre en ce sens et assure une veille, au service des acteurs de la formation.

En 2006 l'établissement faisait le choix de la dématérialisation du livret d'apprentissage et d'une première plateforme de formation au travers de Claroline. Les outils et les pratiques sont en constante évolution et nous avons aujourd'hui comme objectif de rendre les temps d'autoformation les plus profitables possibles en proposant des ressources toujours plus séquencées, interactives et en mesure de renforcer l'autonomie des apprenants.



MOTS CLEFS

AUTOFORMATION - E-ELARNING ET PÉDAGOGIE NUMÉRIQUE
MUTUALISATION - VEILLE

S

Savoirs de base et compétences clés

Sécurité informatique

Socioconstructivisme

Solidarité

Stratégie

Savoirs de base et compétences clés

Au cœur des préoccupations de la formation professionnelle, les savoirs de base recouvrent les domaines du langage (lutte contre l'illettrisme, techniques de communication écrite et orale), des mathématiques et les compétences cognitives (ARL : ateliers de raisonnement logique, techniques de concentration et de mémorisation, repérage dans l'espace et le temps...)

Elles s'inscrivent dans les compétences clés définies par l'Europe en 2006 (recommandation du parlement européen). Ces dernières concernent notamment la communication en langue maternelle et dans une langue étrangère, la culture scientifique et technologique, la culture numérique, les compétences interpersonnelles (sociales, civiques, interculturelles...), la sensibilité culturelle, les compétences cognitives (apprendre à apprendre).

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Dans le cadre de l'activité Formation Professionnelle, AFTEC Formation propose les 5 formations Visas Libres Savoirs financées par le Conseil régional Centre-Val de Loire.

Destinées en priorité aux demandeurs d'emploi et aux salariés précaires, elles visent le développement des savoirs de base et des compétences clés et sont entièrement gratuites. Elles couvrent l'ensemble des compétences essentielles pour être autonome dans la vie quotidienne et retrouver ou conserver un emploi.

Les 5 Visas Libres Savoirs :

- Trois en Un : Dynamiser les compétences (français, mathématiques et logique),
- Pro numérique
- Compétences Professionnelles
- Anglais Pro
- Eco-citoyen (environnement, hygiène et sécurité)



MOTS CLEFS

COMPÉTENCE - AUTONOMIE - PROJET D'ORIENTATION
PROJET PERSONNEL ET PROFESSIONNEL

Sécurité informatique

La sécurité informatique désigne l'ensemble des moyens techniques, organisationnels, juridiques et humains nécessaires pour empêcher l'utilisation non-autorisée, le mauvais usage, la modification ou le détournement d'un système d'information. Cette activité relève du management du système d'information.

Elle représente désormais un enjeu majeur pour l'ensemble des entreprises et des acteurs qui les entourent.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Enjeu majeur au vu des flux conséquents au sein de l'établissement.

Mise en place d'outils pour la sécurité :

- Pare-feu
- Antivirus
- G.P.O stratégie sur les postes informatiques



MOTS CLEFS

EVOLUTIVITÉ / OPTIMISATION

Socioconstructivisme

L'approche socioconstructiviste a été développée par Lev Vygotsky, Brunner, Perret-Clermont et Bandura. Elle est venue compléter le modèle existant du constructivisme de Piaget, en introduisant une dimension supplémentaire dans l'apprentissage : le rôle des interactions sociales, de la verbalisation et de l'argumentation dans la construction du savoir par collaboration. Il s'agit également de développer sa capacité à analyser et à apprendre par le biais de l'interactivité, en mettant en place une réflexion « *métacognitive* » sur ses propres méthodes de pensée.

Dans le contexte de l'apprentissage et de la formation par alternance, cette approche permet de tirer parti des différents acteurs que sont les apprentis, les maîtres d'apprentissage, les autres salariés de l'entreprise d'accueil, les formateurs... La mise en relation des points de vue et raisonnements de chacun vis-à-vis d'une pratique, d'un concept ou d'une tâche est génératrice d'un conflit socio-cognitif (si elle se fait sur fond de dialogue et d'arguments), et donc d'apprentissage : les divergences amènent en effet à repenser et à adapter ses propres représentations. La confrontation des apprentis à une situation-problème nécessite ainsi fréquemment un processus d'accommodation (c'est-à-dire une réorganisation cognitive).

Dans cette approche, la posture du formateur doit favoriser les échanges entre apprentis en vue d'une construction de savoir.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'approche socioconstructiviste a fait l'objet de formations de formateurs dans le cadre du PRFA (Plan Régional de Formation par Apprentissage) et du PRFT (Plan Régional de Formation Thématique.) Elle s'inscrit pleinement dans les axes de la pédagogie de l'alternance, et dans celle de la formation professionnelle. Elle occupe donc une place importante dans nos pratiques.



MOTS CLEFS

COLLABORATION - TUTORAT - DYNAMIQUE DE GROUPE - ANALYSE RÉFLEXIVE - PÉDAGOGIE DE L'ALTERNANCE

Solidarité

La solidarité est le lien social d'engagement et de dépendance réciproques entre des personnes (d'un groupe) soucieuses du bien-être des autres. Il convient toutefois de la distinguer de la notion d'altruisme : l'altruiste peut en effet souhaiter aider autrui sans pour autant se sentir concerné par ce qui lui arrive (donc sans lien de dépendance). Inversement, on peut se rendre solidaire d'autrui simplement par intérêt, dans

l'attente d'une réciprocité, et non par altruisme.

La solidarité au sein d'une société s'exprime en particulier envers les plus pauvres ou les plus vulnérables, à échelle locale ou plus large (solidarité internationale). Elle peut prendre des formes multiples : aide pécuniaire ou en nature (nourriture, vêtements et autres biens consommables), soutien moral, transmission de savoirs...

Il est à noter que depuis la fin du XX^e siècle, et en particulier depuis le Sommet de la Terre de Rio, on parle aussi de solidarité transgénérationnelle (ou envers les générations futures), et de solidarité écologique.

Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

La solidarité s'inscrit dans les valeurs de l'AFTEC et se traduit notamment par son engagement dans la démarche RSE. La création du Réseau d'anciens apprentis vise également à entretenir des liens de proximité et de solidarité entre les générations d'apprentis et autour de la transmission de savoirs.

Depuis 1998, AFTEC Formation permet à ses étudiants, à travers l'association Apprentis Solidaires, de s'engager pendant leurs études dans des projets de solidarité en faveur du développement durable ou encore de mettre leurs compétences au service des plus démunis. Cela se traduit par le développement de projets de solidarité locale ou internationale. À travers ces actions variées, l'AFTEC sensibilise aux valeurs de civisme et d'engagement et promeut l'éducation, la solidarité et l'altruisme comme valeurs fondamentales.



MOTS CLEFS

RÉSEAU - VALEURS - TRANSFERT DE COMPÉTENCES - ÉCOLOGIE
RSE - ALTRUISME - DÉVELOPPEMENT DURABLE - CITOYENNETÉ

Stratégie

Étymologiquement, une stratégie consiste à conduire (du grec « *ageîn* ») une armée (du grec « *stratos* ») et est donc, dans son sens premier, d'ordre militaire.

La stratégie d'entreprise (ou management stratégique) désigne, selon la définition établie par Olivier Meier*, l'ensemble des décisions et actions qui orientent de façon déterminante et sur le long terme, la mission, les métiers et activités de l'entreprise, ainsi que son mode d'organisation et de fonctionnement. Les axes choisis cherchent à assurer la rentabilité, le développement, la pérennité de l'entreprise, ainsi que le bien-être des salariés.

*Meier, O. (2015) *Le diagnostic stratégique*, Dunod, 4^e édition.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

La stratégie de l'AFTEC devra s'adapter à la réforme de la formation professionnelle et de l'apprentissage de 2018



MOTS CLEFS

PROCESSUS

T

Techniques de communication
Techniques de recherche d'emploi
Tremplin
Tutorat

Techniques de communication

L'acquisition de techniques de communication professionnelle orale et écrite constitue un des enjeux majeurs de l'ensemble des formations. Les modes d'acquisition sont variés : les mises en situation sont privilégiées à l'oral. Des espaces aménagés spécifiquement pour cette pratique (sketches, jeux de rôle) facilitent la projection des apprenants dans la situation travaillée, en la rendant plus réaliste et authentique. Cela contribue à donner du sens à ces entraînements et favorise une réflexion sur les dimensions non-verbales de la communication : proxémie, posture, gestuelle...

À l'écrit, nous développons de nouvelles approches pour répondre au besoin d'acquérir un ensemble de techniques en situation de travail : prise de notes, traitement de l'information, rédaction de mails, de rapports... La pratique du projet et les ateliers de réécriture à partir de documents fournis par les apprenants font partie de nos axes pédagogiques.



MOTS CLEFS

SAVOIRS DE BASE ET COMPÉTENCES CLÉS - PROFESSIONNALISATION
COMPÉTENCE - ANALYSE RÉFLEXIVE ET ANALYSE DES SITUATIONS DE TRAVAIL - MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE

Techniques de recherche d'emploi

Au-delà de la méthodologie des outils de recherche incontournables que sont le CV et la lettre de motivation, les Techniques de Recherche d'Emploi (TRE) visent à faire connaître des stratégies pour explorer le « *marché caché* » de l'emploi ou mettre en place une démarche réseau. Elles permettent aussi d'apprendre une organisation efficace en tenant des tableaux de bord au fil de ses démarches, de construire un discours sur soi, de se préparer aux démarches téléphoniques et aux entretiens...

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Afin de s'assurer que la représentation du métier visé soit réaliste, des enquêtes métiers et des interventions de professionnels sont réalisées durant le parcours de formation des stagiaires. Elles permettent d'identifier les compétences, les qualités attendues et de les retravailler si nécessaire.

La formation professionnelle à destination des demandeurs d'emploi implique dans nos pratiques, de leur faire découvrir et utiliser au mieux les différents outils et sites en ligne favorisant l'accès à l'emploi. En fin de parcours, le coaching emploi optimise cette démarche.

Par ailleurs, depuis septembre 2016, un espace ressources candidats est dédié aux candidats à l'apprentissage de l'AFTEC. Il regroupe un ensemble de documents et de conseils pratiques pour mener à bien la recherche d'entreprise et se préparer aux entretiens. Il complète l'accompagnement assuré par les Chargés de Relation Clients.

Les ateliers de sensibilisation à la démarche Portfolio proposés dans quelques filières permettent aussi aux apprenants d'acquérir une partie de ces techniques, notamment en construisant un discours sur soi et sur ses compétences, en s'intéressant au fonctionnement des réseaux sociaux professionnels.



MOTS CLEFS

ACCOMPAGNEMENT - INSERTION - PORTFOLIO DE COMPÉTENCES
RÉSEAU - PROJET PERSONNEL ET PROFESSIONNEL
PROJET D'ORIENTATION

Tremplin

Mot d'origine germanique transmis par l'italien « *trampolo* » qui signifie « échasse », un tremplin désigne une expérience ou un dispositif qui donne un élan pour atteindre un objectif. Toute formation, tout accompagnement ayant pour visée l'insertion professionnelle, peuvent donc, en soi, être considérés comme des tremplins. Cependant, certains dispositifs sont spécifiquement

conçus pour faciliter l'accès à un diplôme ou les transitions professionnelles d'un public en manque de qualification ou peu assuré dans sa posture d'apprenant. Ils peuvent alors être qualifiés de tremplins dans la mesure où ils aident à « *mettre le pied à l'étrier* » dans une nouvelle carrière professionnelle ou permettent le franchissement d'une étape décisive dans le parcours d'une personne. Ils se caractérisent par un accompagnement appuyé de l'individu. Dispositif de formation conçu pour faciliter des transitions professionnelles ou l'accès aux études supérieures.

■ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Des formations professionnelles telles que « *acquérir les premiers gestes professionnels des métiers de l'administration et de la comptabilité* » ou des visas visant l'actualisation de savoirs de bases, remplissent ce rôle.



MOTS CLEFS

ACCOMPAGNEMENT - INSERTION - PROJET D'ORIENTATION - RECONVERSION

Tutorat

D'après la définition établie par l'Afnor, le tuteur est une personne chargée d'encadrer, de former, d'accompagner une personne durant sa période de formation dans l'entreprise.

Le tutorat est un aspect essentiel de la formation par apprentissage et de la formation professionnelle. Les tuteurs ou maîtres d'apprentissage jouent un rôle de transmission du savoir professionnel, complémentaire de celui de l'enseignant, en plaçant les apprenants dans des situations-problèmes réelles. Ces confrontations à des situations globales et complexes (de management, de dysfonctionnement, de conception, etc.) leur permettront de constituer des compétences professionnelles en apprenant à bien poser les problèmes avant de les résoudre. Ces transferts de savoirs et savoir-faire font partie intégrante du professionnalisme des tuteurs.

Il est à noter que le e-tutorat, autre forme d'accompagnement

impliquant une posture pédagogique spécifique, prend actuellement une place centrale dans les dispositifs de e-learning et d'autoformation (tutorée).

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'évolution permanente de l'environnement socioéconomique et des besoins des entreprises induit un partenariat et des relations soutenus entre l'AFTEC et les entreprises d'accueil des apprentis. Le maître d'apprentissage est bien évidemment le lien indispensable dans cette relation : il apporte un accompagnement et des savoirs pratiques nécessaires à la montée en compétences de son apprenti mais il est aussi vecteur d'information concernant l'évolution des conditions d'exercice et des besoins des métiers vers les équipes pédagogiques. Le travail conjoint avec les maîtres d'apprentissage et leur accompagnement est également une véritable compétence de l'AFTEC depuis son origine.



MOTS CLEFS

MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE - PARTENARIAT - ACCOMPAGNEMENT - E-LEARNING - AUTOFORMATION

V

Valeurs
Veille

Valeurs

La valeur vient du latin « *valor* », dérivé de « *valere* » qui signifie « *être fort, puissant, vigoureux* ». Elle renvoie donc étymologiquement à l'idée de bravoure. Au Moyen Âge, le terme est utilisé pour désigner le mérite ou les qualités d'un individu. La notion s'est ensuite étendue à toute qualité d'une personne ou d'une idée, jugée digne d'intérêt, d'estime, d'admiration ou ayant de l'importance.

Au pluriel, le mot valeurs, implicitement ou explicitement associé à l'adjectif « *moral* » (valeurs morales), fait aujourd'hui référence à un ensemble de principes partagés par un grand nombre d'êtres humains pour guider leur comportement dans leurs rapports avec autrui et leur donner les moyens de juger leurs actes.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

L'AFTEC, en tant qu'organisme de formation, s'est construit en s'appuyant sur des valeurs-clés liées à son activité historique, la formation par la voie de l'apprentissage. Les axes du projet d'établissement sont le reflet de ses principales valeurs : humanisme, respect et bienveillance vis-à-vis de l'individu et des publics accueillis, attachement à la solidarité, à la transmission intergénérationnelle et à la citoyenneté, ouverture à l'Autre...



MOTS CLEFS

SOLIDARITÉ - ALTRUISME - ÉTHIQUE PROFESSIONNELLE
BIENVEILLANCE - CITOYENNETÉ

Veille

Le terme de veille est issu du latin *vigilia* (garde de nuit, insomnie), lui-même dérivé de *vigil* : éveillé, vigilant, attentif. La veille en entreprise désigne ainsi une collecte d'informations stratégiques, une démarche de vigilance qui vise l'amélioration des pratiques de travail et contribue à la professionnalisation individuelle et collective. Elle permet d'accéder au moment opportun

à une information adaptée aux besoins et aux attentes, dès lors qu'elle est organisée et structurée. Il importe en effet pour être efficace de présenter des informations synthétisées, ordonnées et facilitant l'appropriation. L'utilisation des technologies de l'information et de la communication permet l'optimisation des systèmes de veille et facilite la diffusion des informations.

Dans une perspective de développement durable, la veille est un élément essentiel pour prévenir les risques, anticiper les contraintes environnementales, sociales et économiques.

▀ Actions et initiatives en lien à l'AFTEC

Plusieurs dispositifs de veille ont été mis en place à l'AFTEC. Une veille informationnelle pédagogique au service des formateurs, des coordonnateurs de pôles, des chargés de relation clients et de la direction pédagogique permet de mutualiser et de capitaliser connaissances et expériences.

Le pôle développement analyse l'évolution des formations et des métiers, les besoins du territoire, les secteurs en tension, afin de déterminer quelles demandes d'ouvertures de formations seront les plus pertinentes et efficaces. Cette réflexion s'appuie sur des études existantes et des documents statistiques et prend en compte les ressources de l'établissement et les orientations déclinées dans la politique régionale (CPRDF).

Nous assurons en outre une veille administrative et financière, ainsi qu'une veille sociétale traduisant notre engagement dans la démarche RSE.



MOTS CLEFS

RSE - DÉVELOPPEMENT DURABLE - DÉMARCHE ENVIRONNEMENTALE
QUALITÉ - MUTUALISATION

Annexe : Quelques sigles à déchiffrer

AFPR	Action de formation préalable au recrutement
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées
APLEAT	Association pour l'Écoute et l'Accueil en Addictologie et Toxicomanies
AREF	Allocation au retour à l'emploi formation
BULAT	Business Language Testing Service
CAEC	Comité Académique de l'Enseignement Catholique
CCF	Contrôle Continu en cours de Formation
CCI	Chambre de Commerce et d'Industrie
CCP	Certificat de compétences professionnelles
CMA	Chambre des Métiers et de l'Artisanat
CPA	Compte personnel d'Activité
CPF	Compte personnel de Formation
CPRDFOP	Contrat de plan régional de développement de la formation et de l'orientation professionnelles
CRC	Chargé de Relation Clients
CSP	Contrat de Sécurisation de Parcours
DDEC	Direction Diocésaine de l'Enseignement Catholique
DIRECCTE	Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi
DRAAF	Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt
ECF	Evaluation en cours de formation
Enquête IPA	Enquête d'Insertion Professionnelle des Apprentis
Erasmus +	Programme Européen pour l'éducation , la formation, la jeunesse et le sport
Euro-métiers Centre, Bac +	Programme de stages professionnels à l'étranger destiné aux apprentis en cours de formation en deux ans ou trois après le Bac.
FOAD	Formation Ouverte A Distance
FPC	Formation Professionnelle Continue
GPEC	Gestion Prévisionnel des Emplois et Compétences

IT	Technologies de l'information
MA	Maître d'Apprentissage
NETYPAREO	Portail du Progiciel de Gestion de l'AFTEC
OCTA	Organisme Collecteur de Taxe d'Apprentissage
Olympiades des métiers	Concours international des métiers, révélateur de l'habileté et des compétences professionnelles ; destiné aux moins de 23 ans dans diverses filières et métiers
OPACIF	Organismes paritaires collecteurs agréés pour le financement du Congé Individuel de Formation
OPCA	Organisme Paritaire Collecteurs Agréés
OC	Opérateurs de compétences
PIF	Plan Individuel de formation
POEC	Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective
POEI	Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle
PRAA	Temps de "préparation-recherche et autres activités"
RC	Référentiel de certification
REAC	Référentiel emploi activités compétences
RQTH	Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé
RSE	Responsabilité Sociétale des Entreprises
SAIA	Service Académique de l'Inspection de l'Apprentissage (Service du Rectorat)
SFRD	Service Régional de la Formation et du Développement
SI	Système d'Information
SPRO	Service Public Régional de l'Orientation (Conseil Régional)
TICE	Technologies de l'information et de la communication pour l'enseignement
TOEIC	Test of English for International Communication
TOSA	Certification de compétences informatiques professionnelles (Test of Software applications)
TP	Titre Professionnel
UDOGEC / UROGEC	Union Départementale (Régionale) des Organismes Gestionnaires de l'Enseignement Catholique



L'ÉCOLE DE RÉFÉRENCE EN RÉGION CENTRE-VAL DE LOIRE

ORLÉANS

22, av. des Droits de l'Homme
45000 Orléans
Tél : 02 38 22 13 00

TOURS

244, rue Giraudeau
37000 Tours
Tél : 02 47 36 20 50

info@formation-aftec.com
www.formation-aftec.com

#formationAFTEC



Avec le concours du Conseil régional
du Centre-Val de Loire et du Fonds Social Européen

Un enjeu d'avenir
à bâtir ensemble !