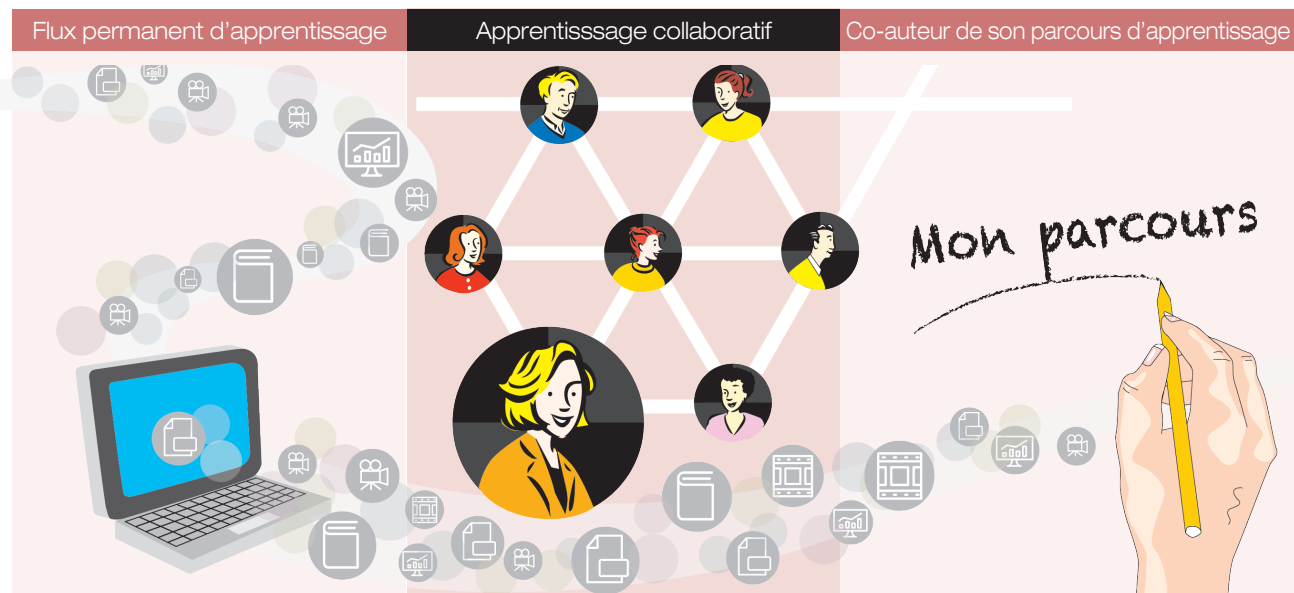


Vers un renouvellement de paradigme : l'apprenant co-auteur de son parcours de formation



Au final, on assiste à un renouvellement de paradigme. La formation imposée et administrée à travers un plan cède la place au modèle du flux permanent d'apprentissage à la fois individuel et collectif où le collaborateur devient co-auteur de sa formation. L'apprenance devient la compétence première !

« On ne forme pas quelqu'un, c'est la personne qui se forme » comme aime à le rappeler Philippe Carré, Professeur des Universités à Paris Ouest. Les Directions formation des entreprises en sont de plus en plus convaincues et elles multiplient les signaux pour renverser le paradigme de la formation.

Orange vient de signer un accord sur la reconnaissance des compétences et des qualifications qui va dans ce sens. Les réseaux de distribution dans leur ensemble mettent en place des outils de feedback périodiques qui vont bien plus loin que de simples entretiens annuels et/ou professionnels. Et comme nous

l'avons vu, les pratiques de formation en situation de travail et de digital learning en open bar sont nombreuses. Bref, tout est fait pour que la formation ne soit plus planifiée d'en haut, mais initiée par le collaborateur lui-même avec l'appui de son manager.

Ce modèle du salarié acteur de sa formation, voire co-auteur de son parcours d'apprentissage, ne va pas forcément de soi.

Les échecs relatifs du DIF puis du CPF en témoignent. C'est pourquoi, les entreprises s'interrogent aujourd'hui sur comment développer la

mère de toutes les compétences qu'est l'apprenance (voir Zoom ci-contre, à droite). Certaines vont même jusqu'à développer des MOOCs et des formations blended intitulées « Booster ses apprentissages ». C'est le cas par exemple de Bouygues Telecom.

« On se forme toujours par soi-même, mais jamais sans les autres. »
Philippe Carré, Professeur des Universités, expert en Pédagogie.



Zoom

Qu'est-ce que l'apprenance ?

L'apprenance est « une attitude ou un ensemble de dispositions favorables à l'acte d'apprendre sous toutes ses formes ». Et plus généralement, c'est une vision de l'apprentissage qui place l'apprenant au cœur du système. Ces dispositions à apprendre sont déterminantes dans tout apprentissage, bien plus que le talent du formateur ou la qualité de ses moyens pédagogiques. Le niveau d'apprenance peut se mesurer à travers 3 dimensions complémentaires :

- **Dimension conative** : la personne a-t-elle un projet d'apprentissage fort ? Peut-elle faire aisément les liens entre projet professionnel et projet de formation ?
- **Dimension affective** : la personne prend-elle du plaisir à apprendre ? Son passé dans ce domaine joue énormément.
- **Dimension cognitive** : la personne maîtrise-t-elle les méthodes et techniques pour apprendre ? Planification, stratégies de lecture, capacité d'analyse et de synthèse, mobilisation de ressources dans son environnement, capacité à se créer des situations apprenantes.

Pour aller plus loin

- Voir l'article du blog de C-Campus : « Concepts et principes de la pédagogie #7 – L'apprenance » : <http://www.blog-formation-entreprise.fr/concept-principes-pedagogiques-7-la-dynamique-de-groupe/>
- Et aussi : l'erreur pédagogique selon Philippe Carré : <http://www.blog-formation-entreprise.fr/erreur-pedagogique-fondamentale-selon-philippe-carre/>