
FORMATEUR APP ET AUTOFORMATION

Bénédicte Pinot, CREFOR.

Introduction

Ma recherche s'inscrit dans une problématique fruit de mon histoire et de mon expérience professionnelle. Elle est intimement liée au contexte mouvant de la formation professionnelle et continue qui elle-même est, depuis plusieurs années, invitée à se fondre dans une société qui s'annonce dans le *Mémoire sur l'éducation tout au long de la vie* de la Commission des communautés européennes, publié en 2000, comme celle « de la connaissance ». « L'éducation et la formation tout au long de la vie doivent accompagner cette transition. » Cette incantation n'est pas neutre pour nous, professionnels, car nous devons y inscrire notre action et notre devenir professionnel. La finalité est la recherche de l'adaptation de chacun aux exigences des mutations économiques et sociales pour contribuer à la construction européenne. L'accès « universel et permanent » aux dispositifs de formation devra garantir « l'acquisition ou le renouvellement des compétences » nécessaires à la « société de la connaissance ». La stratégie européenne veut, entre autre, s'assurer d'un investissement majeur dans les ressources humaines et permettre l'élaboration de méthodes efficaces d'apprentissage. L'individu devient acteur et artisan de sa vie. Il doit développer sa capacité à « créer, exploiter des connaissances de manière efficace et intelligente, dans un environnement en perpétuelle évolution ». Les systèmes de formation doivent l'accompagner vers l'autonomisation dans ses apprentissages pour lui permettre de s'adapter. En cela, le dispositif APP qui a déjà 20 ans d'expérience, reste très actuel, son cahier des charges posant la démarche d'autoformation accompagnée comme un principe pédagogique fondamental. Son fonctionnement souple, l'individualisation des parcours de formation ouverte, son accompagnement personnalisé, organisent un contexte de travail propice à l'accès à l'autonomie des apprenants dans leurs apprentissages.

Dans ce cadre institutionnel, l'accord national interprofessionnel de 2003 sur la formation tout au long de la vie et la loi de mai 2004 sur la réforme de la formation professionnelle en appellent donc à l'initiative et à la responsabilisation des salariés dans la construction de leur parcours de formation à travers le DIF (Droit Individuel à la Formation). Les APP peuvent apparaître des opportunités formatives personnalisées et flexibles pour certains d'entre eux. Aux réponses de court terme proposées par les APP liées aux besoins explicites des salariés et des entreprises, s'ajoute l'accompagnement à l'autoformation dont les retombées vont au-delà de la durée de formation.

Pour les professionnels de la formation, le principe européen de « Formation tout au long de la vie » et les textes nationaux qui en découlent se posent aussi au quotidien, qu'ils soient apprenants ou appreneurs.

Animatrice régionale des APP de Haute-Normandie, je me suis naturellement tournée, lors de mes travaux, vers les formateurs APP, acteurs centraux du dispositif, en première ligne dans l'accompagnement à l'autoformation dans leur contexte de travail. J'ai souhaité explorer leurs représentations sociales de l'autoformation et de leur fonction afin de convoquer ce qui les anime au quotidien à travers leurs pratiques : En quoi ces formateurs proposent-ils, au sein de leur APP, une démarche pédagogique spécifique contribuant à l'autonomisation des personnes en formation ? Je vous propose un résumé partiel du mémoire de Master Professionnel que j'ai validé en février dernier auprès de l'Université de Rouen et que vous pouvez consulter à l'adresse suivante : <http://www.eref-hn.org/>

L'influence des contextes

Quel est le niveau de contexte qui influence la mise en place de l'autoformation en APP ? Les coordonnateurs APP interviewés ont mis en exergue les facteurs contextuels pouvant conditionner sa mise en place. Nous les regrouperons suivant trois niveaux, selon l'approche ternaire de l'autoformation développée en 1997 par P. Carré, le niveau institutionnel, celui de l'APP et celui des formateurs.

Le niveau institutionnel

Selon les coordonnateurs, le cahier des charges national du dispositif et le projet d'établissement de la structure porteuse influencent la mise en place de l'autoformation. Le premier est déterminant mais moins visible que le second. En effet, au quotidien, lorsque le porteur légitime le cahier des charges dans son projet et donc dans le fonctionnement de l'APP, il met à disposition les moyens matériels et humains nécessaires et confie à l'équipe l'aspect pédagogique.

Cette marge de manœuvre, quand elle existe, favorise les apprentissages professionnels informels et ouvre un espace-temps propice à l'innovation dit « laboratoire pédagogique ». Les formateurs travaillent d'abord dans une structure qui s'est appropriée ou non le cahier des charges.

Notons que le Comité d'Orientation et de Suivi (COS) ne semble pas influencer sur le champ pédagogique. L'APP est un outil de formation qui est utilisé à des fins de résultat en terme d'insertion professionnelle. Le réseau régional ou national est absent des entretiens. La mise en place de l'autoformation est une affaire d'équipe en relation avec le porteur.

L'APP

Les coordonnateurs évoquent ce niveau à partir de trois axes : l'aménagement des locaux, l'individualisation de la formation, la personnalisation de l'accompagnement et la place de l'autoformation dans la professionnalisation des formateurs.

L'aménagement de l'espace fait partie intégrante de la mise en place de l'autoformation. Il induit des comportements chez les apprenants et les formateurs. Selon les coordonnateurs interviewés, avec un espace ouvert, un centre de ressources central, la présence des formateurs est ajustable sans que l'apprenant ne soit isolé.

L'individualisation est peu abordée. L'instrumentation des formateurs n'est pas centrale pour eux dans la mise en place de l'accompagnement à l'autoformation. La personnalisation de l'accompagnement apparaît, lui, comme plus important. Apprendre à s'autoformer apparaît comme moins impliquant pour les formateurs que laisser les apprenants autodiriger leurs apprentissages. L'accompagnement se concrétise par un accompagnement méthodologique et un travail collaboratif.

Les coordonnateurs ont le souhait d'accentuer les coopérations au sein des équipes à des fins de professionnalisation. Cependant, ils constatent la multiplicité des représentations sociales de l'autoformation. Selon eux, le management de l'équipe doit autoriser et développer les situations d'autoformation afin de mettre en situation les formateurs et provoquer une analyse réflexive collective. Il s'agit de lever les craintes, identifier les enjeux de l'autoformation pour chacun des protagonistes afin de s'autoriser à la faire vivre.

Les formateurs

La nature de l'engagement des formateurs est caractérisée comme éthique et participe à l'ouverture « au Monde ». Toutefois, ils observent des pratiques en lien avec la « forme scolaire », des représentations en décalage avec les principes portés par le réseau et recensées dans leurs discours.

Selon les coordonnateurs, il apparaît que c'est la posture des formateurs qui influence nettement la mise en place de l'autoformation, conditionnée à une volonté institutionnelle organisant le dispositif, à une expérience autoformative propre et au type de management qui favorise des savoirs expérientiels et informels. Allons voir du côté de leurs représentations.

Les représentations sociales des formateurs APP sur l'autoformation et leur fonction

Par l'élaboration de blasons, j'ai souhaité explorer leurs représentations sociales pour mieux comprendre les enjeux qui sous-tendent leurs discours et leurs pratiques. J'ai alors décidé de leur proposer en partie, la technique du blasonnement ainsi que la configuration des blasons utilisés par P. Galvani en 1991 auprès de formateurs APP. Faire appel à la subjectivité m'a permis d'écouter l'imaginaire des protagonistes dans lequel émergent ces représentations sociales. L'imaginaire social nourrit les représentations collectives. Il emprunte aux mythes, aux symboles, à la métaphore, aux figures poétiques, des images signifiantes et heuristiques. Il a sa propre logique de compréhension du monde, il apporte un nouvel éclairage sur un objet. Il m'a paru intéressant dans le cadre de cette réflexion d'introduire l'approche anthropologique de G. Durand pour explorer de manière compréhensive les blasons des formateurs. Il construit un système où les deux régimes, diurne et nocturne forment un système dont la finalité est la potentialité de s'autoformer dans l'environnement. Cette vision complète l'analyse thématique des représentations car elle s'inscrit dans la subjectivité des acteurs. Leur imaginaire contribue à ce qu'ils sont au Monde et aux Autres. Aller à la rencontre des formateurs suppose d'accueillir les images qui leur font sens. De plus, la répétition d'une image symbolique signifie qu'il existe une résonance dans l'imaginaire collectif.

Les grilles de lecture sont celles employées par P. Galvani en 1991. Elles croisent son analyse ternaire composée des trois courants de l'autoformation (bio-épistémologique, socio-pédagogique, technico-pédagogique) et de l'approche tripolaire de la formation de G. Pineau (l'Auto, l'Hétéro, l'Eco). Il s'agit d'une matrice à neuf cases suffisamment large pour y inscrire les représentations et les symboles contenus dans les blasons ainsi que dans les commentaires tenus par les personnes lors des lectures et des échanges. Elle permet une analyse thématique et exploratoire des sens que les formateurs attribuent à l'autoformation et à la fonction de formateur en ce qu'elle évoque le rapport à Soi, aux Autres et au Monde.

Les représentations de l'autoformation

Nous avons mis en évidence quelques traits caractéristiques des représentations des formateurs APP de l'autoformation, dans sa version idéale puis au cœur des pratiques. Les citations entre guillemets sont tirées des échanges provoqués par la lecture des blasons.

A travers ces derniers, les formateurs se sont exprimés sur le sens qu'avait pour eux cette démarche, en tant qu'apprenant. Des trois courants proposés par P. Galvani, le premier, bio-épistémologique est le plus présent. Les formateurs se sont, là, positionnés sur des thématiques dans un rapport à Soi et plus occasionnellement dans des rapports aux Autres et au Monde. Celles évoquant le rapport à Soi se retrouvent très souvent dans le cheminement. Il s'agit de prendre le pouvoir sur sa formation, d'agir pour son développement, sa propre transformation. Selon les travaux de G. Durand, cette volonté tient, ici, au régime diurne en vue d'une émancipation, d'une élévation, d'une reconquête. Cheminer est un processus vital dans lequel le courage, la patience, la rigueur, la curiosité, la responsabilité, l'ouverture d'esprit, la connaissance de soi dans son fonctionnement et ses limites sont sans cesse interrogés. Cheminer c'est emprunter « le chemin qui serpente » où « des montées et des descentes jalonnent le parcours » mais pour les formateurs, toujours en direction du « sommet ». Le symbole du chemin appartient au régime nocturne synthétique. Cheminer veut dire prendre le temps de découvrir, au rythme de sa propre marche, « le temps du mûrissement », du doute, en quête de l'équilibre. C'est aussi avancer avec les autres, les pairs et les formateurs, la co-formation. En effet, l'ascension peut s'avérer dangereuse. La peur de « se recentrer sur soi », de « se projeter », de « revivre l'échec », la peur de l'incertitude est prégnante. L'Autre par lequel on peut apprendre, se risquer à être est un repère sur le chemin, un compagnon de route. Le formateur est perçu tantôt comme un transmetteur, tantôt un conseiller, tantôt un guide, dont la finalité est de rendre à l'apprenant sa liberté d'apprendre ; c'est un facilitateur. Car la personne en autoformation « s'ouvre au Monde ». Sa « vie, les expériences qui rendent plus fort et qui confortent » sont enclines à le pousser sur le chemin ascendant. Nous retrouvons la dimension existentielle de l'autoformation et le

pouvoir des savoirs informels cachés. Et dans ce paysage, le formateur-apprenant, « l'oiseau, symbole de la liberté, vole de ses propres ailes » pour « voir du pays », « libre de sa pensée et de ses mouvements » vers « une galaxie où toute connaissance est en interaction avec les autres ». L'autodirection est ici plébiscitée. Cette aventure ascensionnelle est la quête d'un « autre mode d'être », un « voyage en soi » très largement repris par les formateurs. Les symboles de l'oiseau, de son vol, des ailes, des flèches indiquant la direction du sens du chemin vers les sommets, de « l'illumination de l'ampoule », sont commentés par les auteurs comme faisant partie d'une dynamique d'ascension, vers la puissance d'être en marchant sur le chemin de sa propre vie. Il y a ici la recherche d'un équilibre entre le mouvement et le retour sur soi, le ressourcement du régime nocturne mystique pour s'approprier les nouvelles données. P. Galvani a évoqué, la thématique du « passage ascensionnel ».

Concernant les pratiques d'autoformation, le courant socio-pédagogique de P. Galvani est interpellé. Ici, l'évocation du rapport à Soi et aux Autres s'équilibre. Pour les formateurs, s'autoformer sert à « s'adapter », c'est à dire « agir rapidement sur le réel », « transférer ses connaissances dans d'autres situations », « créer », « répondre à des besoins personnels et sociaux », « se donner des objectifs pour trouver du sens à l'action ». Du côté du formateur-apprenant, l'accompagnement à l'autoformation lui est dévolu. Il doit « valoriser les apprenants », « gérer les frustrations », « transmettre des savoirs » en s'adaptant. Cette adaptation en vue de l'action est le thème récurrent de ce courant. Le formateur est d'abord un guide et un transmetteur de savoir. « C'est une personne connaissant le domaine », la discipline. Pourtant, il doit « laisser une liberté dans les décisions à s'autoformer » dans le cadre régulateur du dispositif interprété.

Le courant technico-pédagogique rassemble plutôt des évocations liées au rapport au Monde. L'instrumentalisation des pratiques renvoie à une organisation des outils et ressources dans l'environnement pour faciliter les pratiques d'autoformation. La diversification des supports de formation, le choix de ressources adaptées, leur mobilisation sont centraux pour garantir l'accès à l'autoformation. Pour les formateurs, l'autoformation accompagnée doit être hétérostructurée par l'institution. Nous retrouvons ici l'aspect techniciste de la relation pédagogique déjà pointée par P. Galvani en 1991. Le formateur est un technicien et un didacticien.

Pour conclure ce thème, soulignons que le courant le plus en vue des formateurs interrogés est le premier, bio-épistémologique. Le **volontarisme**, l'**adaptation en vue de l'action** sont aussi les thèmes sous jacents aux blasons comme l'avait aussi vérifié P. Galvani en 1991. Les deux qualités requises pour l'autoformation, identifiées par l'auteur, se retrouvent également dans la lecture des blasons, la **persévérance** et l'**ouverture**. Les formateurs interviewés ajoutent l'**initiative** et la **connaissance de soi**. P. Galvani avait souligné le thème de la réflexivité et la méthodologie. L'engagement de la personne doit être visible, acté, voire justifié par ce qu'elle met en sens. L'image du cheminement ascensionnel et de l'adaptation à l'action intègre la notion de **temps** dans le rapport au Monde et sa différenciation selon qu'il est personnel ou social. La mise en marche temporalisée par son propre rythme est contradictoire aux contraintes des temps de formation de nos dispositifs ainsi que les temps professionnels.

La perception de l'autoformation comme existentielle émerge de l'autoformation éducative associée à l'autoformation sociale et cognitive. Ce rapport au savoir révélé dans l'exploration de l'imaginaire des formateurs tend à déconstruire l'harmonie entre leurs pratiques et leurs représentations de l'acte de former en APP.

Les représentations de la fonction de formateurs APP

Je me propose de commenter d'abord les représentations sociales de la fonction de formateur à laquelle aspirent les professionnels puis d'analyser leurs représentations sociales de celle-ci à travers les pratiques.

La représentation du formateur idéal évoque le courant bio-épistémologique contrairement à ce que P. Galvani retrouve en 1991 (courant socio-pédagogique). En effet, le formateur est un « papillon qui butine de fleur en fleur », « un élément d'un ensemble », une personne qui regarde à travers « une lucarne » sans imposer sa présence, qui prend de la hauteur pour avoir une vue sur « le Monde ». C'est

le rapport à l'Autre qui est prégnant. Il est là mais il est invisible, il se laisse oublier, il est à distance, « sans bruit ». Il fait partie du monde. Il a « une vue d'ensemble ». Un formateur exprime l'idée de tenir « un fil invisible sur le chemin » qui le relie à l'apprenant. Pour d'autres, l'image du chemin réapparaît sur lequel l'apprenant côtoie un ou plusieurs formateurs attendant sur son bord. Des flèches lui montrent la direction, toujours ascendante, vers la puissance. Le chemin, symbole de l'autoformation existentielle, propose que le formateur soit un guide qui se détourne de son propre chemin pour accompagner l'Autre. Celui du formateur croise celui de l'apprenant dans l'espace-temps APP. Un des formateurs parle de l'image de la mère pour se définir dans sa fonction. Pour G. Durand, la mère fait partie du régime nocturne mystique et de la dimension digestive auxquels les schèmes de la possession et de la pénétration sont associés. La mère est perçue ici comme celle qui nourrit. Bienveillante, le sujet rassuré peut alors revenir au régime diurne et retrouver son chemin. Dans la case portant sur l'apport de l'expérience APP, les interviewés annoncent « la rencontre de personnalités différentes, l'ouverture vers les Autres et le Monde » et l'un d'eux pose la question : « Le formateur APP est-il encore un formateur ? » En quête de nouveaux repères, ils se démarquent de la représentation du formateur-transmetteur classique. Dans le même ordre, un formateur pense l'expérience APP comme « une relation privilégiée avec l'humain, le contact avec les autres formateurs et les apprenants : enrichissement permanent ». « C'est l'esprit APP », une forme d'intimité qui s'instaure entre les protagonistes. La relation tient du donnant-donnant, tous gagnants. « Cette ambiance est transmise par la façon dont réagissent les apprenants entre eux », « l'image d'une ruche foisonnante est souvent utilisée », « dans les APP, il semble que rien ne soit statique, tout est en mouvement, les gens comme les idées. » Etre « humain », « enthousiaste », être « souple », « sourire, donner, écouter, tolérer ». Le rapport aux Autres est plus présent que jamais. Les qualités de tolérance, de disponibilité, de collaboration sont solidement ancrées dans les discours. La posture relève de la « bienveillance » en « sachant se protéger de la proximité » et savoir être « exigeant ». Collectivement, les formateurs caractérisent « le facilitateur », notion décrite par C.R Rogers en 1969.

Dans l'étude menée par P. Galvani, les représentations de la fonction de formateur idéale semblent s'être polarisées sur le courant socio-pédagogique autour des thématiques de « l'adaptation », de « la difficulté de se décentrer », de « l'intention pédagogique », de la « disponibilité » et de la « proximité », de « l'altruisme ». Pour notre part, **l'adaptation** dans **la relation** développe des compétences chez le formateur et des qualités personnelles. Sa remise en question, le souci de se professionnaliser, la création d'outils et de ressources adéquates ne sont pas des préalables mais prennent sens dans le rapport à l'Autre. L'apprentissage par l'expérience provoque l'évolution. Les qualités identifiées étaient le volontarisme et l'écoute alors qu'en 2005, les formateurs déclinaient des qualités plus intrinsèques à Soi liées à **l'ouverture**, « **la présence positive** », « juste ». Il semble que cette différenciation procède de l'évolution du dispositif et de la réflexion sur le cahier des charges national en 2004, au sein des équipes où la posture du formateur a été interrogée.

Le Monde est perçu comme contraignant par la variable temps. Cependant, le formateur puise sa force dans son éveil aux connaissances disponibles et dans l'espace-temps qu'il contribue à recréer sans cesse par sa présence positive. L'ambiance participe à son propre développement et à celui des apprenants. Ce lieu qui prône la « possibilité d'être » se doit d'être protégé. Dans leur cheminement singulier, le formateur est au bord de leur route, appréhendant la distance qui leur reste à parcourir au sein de l'APP, garant de leur sécurité.

Les représentations des pratiques du formateur se déclinent sur les champs socio-pédagogique et technico-pédagogique. Pour le courant socio-pédagogique, la première ressource pour le formateur est lui-même par « le développement des compétences », « sa formation personnelle et professionnelle » pour « utiliser des pratiques pédagogiques différentes », « mettre en œuvre des méthodologies », « la personnalisation : c'est le formateur qui s'adapte au stagiaire, à son itinéraire, à son rythme ». Dans le rapport à l'Autre, la coopération avec les apprenants et les collègues sont également mis en avant. Le travail d'équipe est cité à plusieurs reprises avec une interrogation sur le non-engagement de certains membres soumis à la précarité. De la relation avec l'apprenant, « on découvre, on apprend de l'apprenant, on rassure, on prend le temps, on expérimente... ». Dans le rapport au Monde, « le projet est indispensable. Celui de l'apprenant et celui du formateur doivent être en phase. », ce sont des « points de

contact » pour la rencontre. Il s'agit d'« établir une relation d'égal à égal avec l'apprenant en le mettant en situation de réussite ». Mais « la diversité des personnalités apprenantes » est perçue comme une grande richesse et comme l'une des principales difficultés. « S'adapter à chacun, accompagner, laisser de la liberté à l'apprenant, apprendre l'autonomie » demandent beaucoup d'énergie. « Chaque personne a des représentations singulières qui provoquent parfois des blocages dans les résolutions de problèmes. » Et reviennent alors des remarques portées par plusieurs formateurs sur leur propre vision de leur fonction, en décalage avec la représentation du formateur idéal, « le formateur est un enseignant, il a des notions à faire passer », « doit avoir de l'aplomb pour gérer des personnalités et des classes sociales différentes », « le formateur doit écouter et être directif ».

Sur le plan technico-pédagogique, on retrouve que le formateur « doit toujours maîtriser tous les savoirs afférents aux différents domaines d'intervention », « savoir toujours établir une organisation méthodique pour la planification de chaque apprentissage ». Avec le système des unités capitalisables, les formateurs « appliquent les référentiels de l'Education Nationale à la lettre ». Contrairement à ces positions, certains se rassemblent autour de l'idée d'« expérimenter des champs de savoirs ou de connaissances différents » avec les apprenants et les autres formateurs. Dans le rapport au Monde, les formateurs s'interrogent quant au devenir de leur fonction. En effet, les institutions leur demandent de se soumettre à des contraintes administratives qu'ils comprennent mais qui se surajoutent à leur quotidien.

Deux moyens émergent donc des blasons, **la professionnalisation des formateurs** pour le rapport à Soi et **la collaboration** dans le rapport à l'Autre sur le courant socio-pédagogique. La difficulté identifiée dans les pratiques est **l'adaptation** aux publics. Sur le plan technico-pédagogique, le rapport au contenu, **la programmation** est encore forte dans le cadre de l'individualisation. Cette notion est perçue comme une adaptation hétéronome du parcours du formé. En 1991, P. Galvani repère des thèmes similaires comme le formateur, « premier moyen d'action pédagogique », l'adaptation aux caractéristiques des publics par notamment le contenu programmé. Il observe également que la fonction de formateur porte prioritairement sur la relation avec l'apprenant, l'apport de motivation et son autoformation

Nous retrouvons donc globalement les quatre thèmes en 2005. En effet, les difficultés rencontrées par les formateurs liées au manque de motivation des apprenants ne ressortent pas des dialogues comme telles. C'est à travers l'accompagnement qu'ils traitent le problème. Là, « prendre le temps » prend tout son sens. Mais ce temps est intrinsèque au temps imparti à la formation en APP, au temps socialement accepté dans ce contexte. La difficulté de décentration qu'avaient éprouvé les formateurs en 1991 n'apparaît pas ici. Au contraire la prise de distance est de mise. Les formateurs disent devoir s'adapter mais laissent à l'apprenant la responsabilité de son engagement. « L'amotivation » et la passivité sont acceptées mais n'ont pas leur place en APP. Ils ne veulent pas faire le chemin contre la volonté des apprenants.

Conclusion

En opérant une mise en perspective des deux types de blason, le courant bio-épistémologique dans le rapport à Soi est le plus plébiscité. L'autoformation existentielle devient centrale dans les représentations mais pas forcément dans les pratiques. Accompagner l'apprenant sur son propre chemin, à son rythme, le laisser à ses errances ne sont pas principes au quotidien. Si ces postures intellectuelles sont majoritaires dans les discours, le rôle du formateur-transmetteur-programmeur est encore bien présent. Un accompagnement pour prendre le risque de s'autoriser à aller vers l'autodirection des apprenants dans leurs apprentissages reste à construire et surtout à vivre.

« Un formateur APP est-il encore un formateur ? » Si oui, comment alors le caractériser, quelles sont ses spécificités ? Le « noyau dur » des représentations qu'ont les formateurs de leur fonction est largement lié à l'histoire de la société et sa « forme scolaire » légitimée. Un changement doit s'opérer pour qu'il recouvre une relative adéquation entre leurs convictions émancipatrices et leurs pratiques quotidiennes. Cette vision existentialiste de leur fonction et de l'autoformation prend appui sur la volonté de Soi dans un rapport aux Autres et au Monde. Le formateur s'immerge dans la relation à l'Autre et parallèlement s'en nourrit pour sa propre autoformation. C'est une rencontre dans laquelle tous les protagonistes sortent gagnants. L'expérience APP est donc autoformatrice dans le rapport à Soi, aux Autres et au Monde.

Les apprentissages professionnelles informelles des formateurs APP

Dans le recueil *Les tribulations de Gianni en APP*, publié par le Centre Inffo, des formateurs et coordonnateurs du réseau APP haut-normand décelaient cinq éléments clés pour comprendre la pédagogie APP :

- « De l'art de construire collectivement des itinéraires singuliers » ;
- « Le projet comme pierre angulaire du parcours » ;
- « La concordance des temps » ;
- « Se regarder apprendre...pour mieux apprendre » ;
- « S'autoformer en apprenant des autres ».

A l'occasion de cet exercice d'écriture pratique, mené par F.Haeuw d'Algora, les formateurs font émerger des savoirs informels d'ajustement et de dépassement acquis dans l'expérience APP.

Des formateurs-écrivains, prennent l'image de la randonnée dans un club de marche pour représenter le parcours APP dont la finalité est la préparation à l'apprentissage autonome. Cette initiation se fait collectivement avec l'équipe mais aussi avec les autres apprenants. L'APP devient alors un espace-temps où l'on peut oser être et faire.

Le formateur ou le coordonnateur est une personne ressource qui accueille l'apprenant dans « son vécu, [...] son rapport au savoir, [...] son projet » qui dépasse le contenu d'un programme et les outils pour replacer le parcours APP dans la vie de l'apprenant, « tout est intrinsèquement lié ». Le projet particulier de chacun est prétexte à des contenus de formation qui génèrent des activités collectives. Cependant, le formateur se doit de ne pas perdre de vue le projet singulier. La configuration des ateliers dans lesquels le groupe n'est pas figé apporte de la complexité à la situation de formation. Le formateur « bricole », crée, alterne l'individuel et le collectif, gère les rythmes et les profils cognitifs de chacun. La co-construction du parcours APP appelle à l'inventivité du professionnel qui doit combiner et adapter des paramètres personnels et les possibilités inhérentes au dispositif et au contexte de l'organisme support. Il fait face à l'imprévu. Il sort de la programmation en s'intéressant au projet, aux contraintes, aux ressources personnelles et organisationnelles. **Ces capacités d'accueil, d'inventivité, de « bricolage »** sont en évolution constante par l'expérience quotidienne. Le formateur devient un tacticien. On peut marcher seul ou en bonne compagnie, au même rythme, attendant parfois des retardataires, en échangeant, en s'encourageant. Les formateurs sont dotés de **capacité d'interactivité** pour mutualiser leurs outils, ressources, idées avec les autres membres de l'équipe mais aussi pour entretenir un dialogue permanent avec les apprenants afin de les appuyer méthodologiquement et leur apprendre à apprendre, leur apprendre à s'autoformer. « L'échange, tant sur les contenus de formation que sur ce qui touche les personnes dans leur vie, est une donnée importante dans la formation APP. » Pourtant les attitudes de partage et d'entraide ne sont pas habituelles pour tout le monde. En APP, « le rapport au Maître qui dispense le savoir, le rapport au savoir lui-même, sont modifiés ». « C'est l'attitude du formateur, qui oblige l'apprenant à se prendre en main, qui impose une nouvelle image de l'apprentissage et de ses formes, qui permet un improbable mariage entre travail individuel et collectif ». « Au-delà de l'échange de cours, de contenus, c'est une relation avec l'autre qui s'installe, avec l'envie, peut-être, de ne pas être seul à affronter des épreuves souvent décisives pour l'avenir. » La coopération provient d'« une volonté délibérée des équipes de formation ». Ils font également preuve de **réactivité** pour permettre les errances mais garantir la réussite des objectifs impartis au contrat pédagogique. La réactivité et l'interactivité avec les apprenants s'accroissent avec l'expérience. La mutualisation devient effective quand le travail d'équipe est authentique.

Les formateurs sont aussi des **jongleurs de temps**. Sous la pression des temps sociaux, ils prennent leur temps. Le moment privilégié de l'accueil est un temps pour se rencontrer, « prendre en compte la globalité de la personne », initier au dispositif, répondre aux interrogations. Il est nécessaire à la co-construction du plan individuel de formation. Puis vient le temps préparatoire à l'autoformation dans lequel les formateurs prennent le temps de mettre en situation les apprenants et de les accompagner. Le temps

7^e colloque européen sur l'auto-formation « Faciliter les apprentissages autonomes »

ENFA, Auzeville – 18-19-20 mai 2006

d'autoformation suit. Les formateurs prennent le temps d'être présent quand l'apprenant en a besoin. Ils peuvent agir sur le temps du parcours pour l'adapter à la personne en formation. Ils créent des temps d'activités collectives. Enfin, ils prennent le temps de clore le parcours en établissant le bilan. Ce sont des **aménageurs d'espace**. Entre situations collectives, coopératives, solitaires, les formateurs organisent le lieu de vie pour rendre possible leur pédagogie.

Ce sont des **révélateurs** qui font apparaître des qualités cachées liées à la réussite de l'apprenant. Faire prendre conscience de « sa perception de la valeur de son projet, sa perception de sa capacité à l'accomplir, sa perception du contrôle qu'il a sur sa capacité d'apprentissage, sa confiance en lui », sera un « catalyseur » pour l'autoformation. Provoquer une réflexion métacognitive chez des apprenants APP permet « la construction de la motivation, le développement cognitif d'un individu, l'évolution des connaissances, et enfin les stratégies d'apprentissage ». Leurs capacités à aider l'apprenant à la formulation de « l'attitude active » attendue durant son passage à l'APP, à déclencher et soutenir l'autodirection dans ses apprentissages peuvent s'ancrer sur un fondement théorique mais ne peuvent s'en suffire. Au fil des jours, les formateurs s'ingénient à personnaliser leurs interventions temporalisées par les différentes situations ou événements.

Les formateurs font preuve de **convivialité**. Les moments informels comme les pauses « où les échanges sont riches », « sont des moments à part entière de la formation et participent à l'apprentissage de la vie sociale et de la citoyenneté ». Mais la convivialité existe aussi « quand les équipes reprennent à leur compte ce besoin d'échange ». Ce sont des occasions de s'ouvrir sur le Monde, entre apprenants, entre professionnels, ensemble.

Enfin, ce sont des « **appreneurs-apprenants** ». Leur expérience, les apprentissages informels partagés, la formation formelle initiale ou continue, l'autoformation intégrale, contribuent à faire d'eux des formateurs caractéristiques. Leur implication personnelle n'est plus à démontrer. Au-delà de leur technicité disciplinaire, ils développent des compétences qui se construisent au gré des « rencontres » pour s'adapter et améliorer le service rendu. Ils font l'expérience de la formation tout au long de la vie.

Ouvrages (extrait de la bibliographie)

- ALGORA, 2004, *Les tribulations de Gianni en APP*, Paris : Centre Inffo, 115 p, (Regards sur la formation).
- PHILIPPE CARRE, DANIEL POISSON, ANDRE MOISAN, 1997, *L'autoformation : psychopédagogie, ingénierie, sociologie*, Paris : PUF, 276 p.
- PHILIPPE CARRE et OLIVIER CHARBONNIER (dir), 2003, *Les apprentissages professionnels informels*, Paris : L'Harmattan, 305 p.
- GILBERT DURAND, 1992, 11^{ème} édition, *Les structures anthropologiques de l'imaginaire*, Paris : Dunod, 536 p.
- PASCAL GALVANI, 1991, *Autoformation et fonction de formateur. Des courants théoriques aux pratiques de formateurs – les APP*, Lyon : Chronique Sociale, 170 p.
- CARL. R. ROGERS, 1999, *Liberté pour apprendre (Freedom to learn, 1969)*, Paris : Dunod, 364 p.

Document électronique :

COMMISSION DES COMMUNAUTES EUROPEENNES (CCE), 30 octobre 2000, *Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie*, [en ligne], <<http://europa.eu.int/comm/education/policies/lll/life/memoen.pdf>>, dernière consultation le 17/04/2006.

Auteur :

Pinot Bénédicte, Animatrice régionale des Ateliers de Pédagogie Personnalisée de Haute-Normandie
CREFOR
98 ave de Bretagne, Imm Normandie 1, BP1152, 76176 Rouen cedex 1
benedicte.pinot.app@crefor.asso.fr