



# Les sept piliers d'un dispositif de FOAD basé sur l'autoformation

Résumé

*Favoriser le développement de l'autoformation des individus, non pour "faire de l'autoformation" dans nos établissements, mais pour faire progresser l'apprenant dans ses apprentissages en lui en confiant un plus grand contrôle, nécessite une organisation soutenue par sept piliers. Nous allons les développer à partir des travaux de P. CARRE<sup>1</sup>.*

## 1 - Le projet individuel

---

**Un dispositif centré sur l'apprenant et son projet** : plusieurs options possibles par plusieurs voies.

Assurément, il n'y a pas de "projet sans sujet" mais "pas d'autoformation sans projet". Il est donc nécessaire que l'apprenant ait une motivation d'apprendre et/ou de changement.

La théorie de l'autoformation développée par P. CARRE, basée sur la notion d'autodirection dans les apprentissages, pose la question fondamentale de la motivation humaine, c'est-à-dire la capacité à former des buts et plans d'action.

Aujourd'hui battue en brèche, la question du projet est largement débattue, relativement à sa pertinence, dans les stratégies d'insertion. Toutefois, cette question n'enlève rien à celle de la motivation. L'articulation devra se faire pour que l'apprenant décide de son projet de formation, c'est-à-dire l'organise en tenant compte des contraintes institutionnelles, personnelles ou professionnelles.

Cette démarche autodirigée modifiera les représentations de l'apprenant "quant aux contrôles de ses buts, plans et projets, et influencera sur sa motivation".

## 2 - Le contrat pédagogique

---

**Un contrat pédagogique détaillant objectifs, moyens, méthodes et suivi.**

Véritable outil pédagogique, le contrat pédagogique formalise la démarche d'autoformation accompagnée et implique l'ensemble des partenaires en distribuant les rôles et les pouvoirs. Il

---

<sup>1</sup> CARRE (P), 1999, "Faut-il avoir peur de l'autoformation", Les cahiers pédagogiques n° 370, p 16.

permet le dialogue, la négociation, la formalisation de l'action d'autoformation et la rend visible aux yeux de l'institution.

"C'est sans doute un des éléments centraux de l'accompagnement de l'autoformation en milieu institutionnel". Il permet la lisibilité du "partenariat pédagogique" en fixant les attributions de chacun, pour être le plus opératoire possible.

Des différents auteurs ayant travaillé le sujet, 7 sont relativement d'accord pour y inscrire, à minima, quatre niveaux d'informations :

- des buts d'apprentissage réalistes, en termes d'objectifs pédagogiques opératoires ;
- une liste de ressources pédagogiques utilisées, en termes de documents, d'encadrement humain, de modalités pratiques ;
- le descriptif des conditions d'atteinte des objectifs, en fonction du temps nécessaire et des critères de validations finales ;
- le descriptif des modalités d'évaluation.

Ce contrat, souvent tripartite (apprenant, formateur-accompagnateur, institution) sera en quelque sorte "la mise en acte du processus d'autoformation et de son accompagnement pédagogique dans le contexte de la formation professionnelle".

### 3 - Un mécanisme de préformation

---

**Un dispositif de préformation** centré sur les méthodes et les limites de l'apprentissage autodirigé.

On n'entre pas en autoformation du jour au lendemain...

Il est nécessaire de créer un climat d'acclimatation, de transition pour que le formé (par les autres) devienne co-responsable de sa formation, c'est-à-dire le "se formant" cher aux canadiens.

P. CARRE, sur la base de ses travaux, préconise une formule qu'il qualifie "module d'accueil" et qui visera essentiellement deux objectifs :

- une préparation méthodologique
- une préparation psychologique.

La première étape, centrée sur les méthodes, concernera l'organisation générale, la planification du temps, les ressources à utiliser, les techniques documentaires et les méthodes de travail individuelles et collectives. Cette préparation méthodologique vise à "augmenter le degré de contrôle pédagogique des apprenants sur leur formation".

La deuxième étape visera à développer chez l'apprenant une prise de conscience sur les portées et les limites de l'apprentissage autodirigé. C'est un travail réflexif sur sa façon d'apprendre, son style d'apprentissage. Il existe pour cela de nombreux supports pédagogiques.

## 4 - Des formateurs facilitateurs

---

### Un dispositif d'accompagnement.

La transformation, sans être une mutation complète du formateur, doit s'opérer.

Dans ce type de dispositif, le formateur devient personne-ressource, facilitateur, médiateur, tuteur et "sort du rôle limité aux contenus, pour agir sur les processus d'acquisition de compétences" ainsi que sur l'accompagnement de l'individu dans son processus de transformation.

Le sens premier de "formation", c'est-à-dire "donner une forme", sera revu. Le guide, le conseiller, le consultant, "le facilitateur devra favoriser le travail des apprenants, c'est-à-dire ni le faire à leur place, ni décider pour eux, mais accompagner leurs décisions".

Cette relation duale entre formateur et formé se réorganise sous forme de partenariat, et la place du formateur dans un tel dispositif est "située du côté des processus d'apprentissage plutôt que de celui des contenus de formation, et s'adresse à la totalité de la personne de l'apprenant".

Selon A. TOUGH, le **formateur-faciliteur** devra disposer de **quatre caractéristiques** :

- il sera chaleureux et affectueux,
- il aura une haute estime des compétences des apprenants dans l'autoplanification de leurs apprentissages,
- il instaurera un dialogue à égalité avec les apprenants,
- il sera ouvert aux changements et à de nouvelles expériences.

Nécessairement, cette posture pédagogique impliquera formation et engagement des formateurs dans de nouvelles perspectives et pratiques.

## 5 - Un environnement ouvert de formation

---

### Un dispositif ouvert : outils, ressources...

Nos institutions de formation doivent développer des ressources pédagogiques à disposition de l'apprenant.

Trois aspects organisationnels permettent de transformer "un milieu neutre, voire hostile, à l'égard de l'apprentissage autonome, en un environnement ouvert" :

- développement d'une organisation autoformatrice, définie par K. BARHAM comme une organisation où "l'apprentissage n'est pas limité à des tronçons de formation, fragmentés ou systématiques, mais où la formation est devenue un processus continu, et où l'apprentissage sur le poste de travail est devenu un art de vivre" ;
- développement d'un centre de ressources, parfois baptisé "atelier d'autoformation", comme on peut avoir des ateliers de machinisme, des laboratoires de biologie... Il s'agit là de proposer un outil d'apprentissage global et un service d'accueil, de conseils, de guidance et parfois de remédiation. Cet outil, largement vulgarisé

aujourd'hui, doit présenter un certain confort d'utilisation : localisation géographique proche et centrale, horaires souples et adaptés, ressources éducatives diverses et variées... ;

- développement "d'apprentissages ouverts", c'est-à-dire l'utilisation des ressources contemporaines, tels les multimédias permettant la formation indépendante et à distance. Mais ce pourra être aussi des outils d'autoformation (écrits, audiovisuels), ou tout autre situation permettant des apprentissages autodirigés.

L'objectif principal étant de créer un "micro-milieu nourricier d'autoformation, formé de l'ensemble des ressources personnelles, collectives ou situationnelles, que le sujet apprendra à gérer graduellement au mieux de ses intérêts".

## 6 - L'alternance individuelle - collectif

---

### Une alternance d'apprentissages individuel / collectif

"Pour développer la socialisation des personnes" pour l'individualisation et l'autoformation, il faut alterner des temps de réflexion, de production individuelle et des temps de confrontation, de réflexion collective.

"C'est sans doute dans cet aller-retour individuel / collectif, réflexion-action que se dégage le mieux la dynamique d'une autoformation accompagnée".

Comme l'écrit P. CARRE au travers des travaux de M. KNOWLES, l'autoformation n'est pas synonyme d'isolement éducatif, et "il y a même plus de contacts interpersonnels dans l'apprentissage autodirigé que dans l'apprentissage formel".

G. PINEAU inscrit l'alternance entre temps individuel et temps collectif de l'autoformation, dans la temporalité du cycle jour/nuit. Pour lui, l'autoformation est la face cachée de la formation, elle suit donc un régime nocturne, discret, par rapport au temps officiel de l'hétéroformation qui est visible, et donc diurne. L'éducation nocturne, informelle sera donc le domaine par excellence de la formation des adultes. Savoir organiser des plateformes de rencontres pour regrouper des individus et alterner les temps de production garantira la continuité de l'investissement personnel.

## 7 - Un triple niveau de suivi

---

### Un pilotage tripartite (apprenants, formateurs, organisateurs).

L'autoformation, contrairement à des idées reçues, ne diminue pas le travail de l'organisation qui la met en œuvre, car "l'apprentissage autodirigé requiert des modalités de suivi plus développées que les formules classiques d'apprentissage présentiel (stage) ou les formes diverses d'hétéroformation en groupe".

En effet, dans l'organisation traditionnelle d'un stage, le suivi des stagiaires et l'évaluation des apprentissages sont facilités par leurs présences physiques, permanentes et simultanées, alors que dans une perspective d'apprentissage autodirigé, et une logique de qualité, chaque individu doit être conseillé durant tout son parcours et doit bénéficier de points d'étapes, de contrôles en référence au groupe pour s'autoévaluer.

Il faut donc mettre en place **trois niveaux de suivi** pour "dépasser l'illusion et agir pour une plus grande efficacité" :

- **le tutorat des individus**, avec l'élaboration d'un contrat d'objectifs personnalisé, du suivi, de la remédiation, du conseil et l'évaluation,
- **la régulation du groupe**, qui appellera des modalités de suivi et d'accompagnement différentes de celles d'une pédagogie centrée sur le formateur ou le contenu,
- **le pilotage de l'institution**, dans la mesure où le développement de telles pratiques risque de poser la question de l'adhésion et de l'investissement des hommes dans "des pratiques innovantes, voire contraires aux habitudes pédagogiques solidement ancrées dans les esprits".

Constituer un groupe de pilotage regroupant les différents acteurs partenaires (apprenants, formateurs, organisateurs) semble être une nécessité pour le suivi et la survie du dispositif.

**Document du Extrait de l'intervention de Gilles Tatin : "Le BTSA en FOAD, une expérience collective" (Colloque "autoformation", Montpellier, décembre 2000 )**

**Gilles TATIN est Chef d'action PRIMO, responsable du BTSA FOAD au CFPPA de Bourges et référent TutoFOP.**