

## **Comment créer des environnements d'apprentissage formels, non formels, informels au service des apprenants pour accroître leur pouvoir d'agir ?**

Jean-Marie Gilliot<sup>1</sup>, Marc Nagels<sup>2</sup>, Marie-Hélène Abel<sup>3</sup>, Laurie Acensio<sup>4</sup>, Nathalie Algave<sup>5</sup>, Serge Garlatti<sup>1</sup>, Nathalie Guin<sup>6</sup>, Christine Michel<sup>7</sup>, Fatiha Tali<sup>8</sup>

(1) IMT Atlantique, Lab-STICC ; (2) Université de Rennes 2, CREAD (3) Sorbonne Universités, Université de Technologie de Compiègne, CNRS UMR 7253 Heudiasyc ; (4) Lexiane - LIFL ; (5) CHU Nantes, CRIFPE Sherbrooke ; (6) Université de Lyon, LIRIS ; (7) INSA de Lyon, LIRIS ; (8) Université Toulouse Jean Jaurès, UMR EFTS, ESPE Toulouse.  
jm.gilliot@imt-atlantique.fr; marc.nagels@17marsconseil.fr

### **1. Description et principaux objectifs**

La société contemporaine est caractérisée par une forte évolutivité qui permet, et contraint, les personnes à de nombreux changements en termes d'emploi, projet ou objectifs de vie à moyens ou longs termes. L'Apprentissage Tout au Long de la Vie (ATLV) vise à proposer des moyens pour apprendre régulièrement, acquérir de nouvelles compétences pour s'adapter et se développer aux plans cognitifs, affectifs et sociaux. Il est réalisé dans des cadres formels, mais aussi dans des contextes informels. Pour en tirer parti, les personnes doivent développer une capacité d'action, c'est-à-dire un pouvoir d'agir sur leurs environnements au sens de Rabardel [6]. Le pouvoir d'agir est, pour une part, dépendant de la capacité individuelle d'agir et surtout, d'autre part, des opportunités qu'il est possible de saisir en situation. La capacité individuelle d'agir est fortement liée au sentiment d'efficacité personnelle, définie par Bandura [1] comme "la croyance en la capacité d'un individu d'organiser et d'exécuter la ligne de conduite requise pour produire des résultats souhaités". Elle est aussi liée à la mise à disposition de ressources adéquates permettant aux personnes apprenantes de transformer leur environnement et, par voie de conséquence, de se transformer elles-mêmes. Le challenge dans ce contexte consiste donc à définir des moyens directs et indirects permettant de développer l'auto-efficacité des apprenants, sur un plan individuel et collectif [4], et plus globalement ce pouvoir d'agir.

### **2. Problèmes éducatifs concernés et bénéfiques**

Les limites et verrous actuels des propositions éducatives sont liés à l'aspect fragmenté (par âge, moyen de financement, établissement ou organisation ...) des moyens proposés alors qu'ils devraient pouvoir être rendus accessibles, de manière transversale ou personnalisée, directement aux personnes souhaitant se former ou évoluer. Quelques actions vont dans ce sens, par exemple structurer les offres de

formation par compétences et développer l'usage des outils de gestion des emplois en compétences, mettre en place un compte personnel d'activité, développer les auto-formations en ligne (MOOC ou tutoriels) centrées sur l'activité professionnelle ou le développement personnel, agir sur le niveau d'ouverture des formations pour stimuler l'engagement [3], développer les stratégies numériques de type social ou ludique pour la formation ou celles permettant la capitalisation personnelle des compétences, comme les portfolios. Ces actions restent limitées car peu harmonisées sur la base de référentiels communs, pas pérennisées sur la durée d'une vie et souvent exclusivement orientées vers la formation formelle [2]. Une autre limite est le manque de formation visant à développer le pouvoir d'agir, la proactivité et la gestion autonome de ses formations et de son parcours de vie.

Les bénéfices possibles liés au développement de l'ATLV se situent à différents niveaux : au niveau macro (un pays ou une communauté de pays comme l'Europe) par une plus grande employabilité des personnes et des moyens pour agir et co-construire la société post-moderne ; au niveau méso (entreprise, organisme de formation) par une plus grande adaptabilité et capacité d'innovation en particulier dans le renouvellement des moyens d'apprendre et des offres de formations ; au niveau micro (les personnes), par le développement de capacités réelles de choix et de changements dans leurs parcours de vie.

### **3. Activités**

Les actions que nous recommandons de mener concernent :

A0 : Une première évaluation diagnostique.

A1 : La conception d'outils et de dispositifs de support à l'apprentissage autorégulé.

A2 : La conception de nouvelles ressources ou formes pédagogiques de formation et d'auto-formation, visant à développer des capacités de pouvoir d'agir et d'autorégulation, mais aussi toute autre forme de compétences cognitives, émotionnelles ou sociales tant au plan professionnel que personnel [5].

A3 : L'adaptation et le déploiement de ces outils dans les écoles, les entreprises, les bibliothèques, les musées ou directement pour le grand public selon des démarches de conception participative.

A4 : L'étude des pratiques émergentes et l'évaluation de leur efficacité.

**Tableau 1.** Description des étapes/activités à mettre en œuvre.

Activités	Description
A0	Une première évaluation diagnostique viserait à répondre aux questions suivantes en fonction de trois niveaux : sociétaux, organisationnels et individuels (i.e. macro, méso et micro). Au niveau macro : quels dispositifs institutionnels existent déjà et pourraient participer de cette démarche ? Au niveau méso : quelles ressources sont privilégiées par les différents acteurs (école, entreprise, personne) et peuvent venir enrichir la démarche ? Au niveau micro : sur quelles compétences et dispositifs peut-on s'appuyer pour développer le sentiment d'auto efficacité et l'autorégulation ? Quels types de profils de personnes nécessitent un accompagnement plus proximal ?
A1	Cette action se matérialise par exemple par la conception d'outils d'exploration, de partage et de recommandation de parcours de vie, d'offres de formation, de réseaux de personnes ou communautés de pratiques. Ils intègrent aussi tous les outils et démarches d'évaluation des compétences.
A2	Les ressources à développer peuvent être de nature variée ; proposées de manière unitaire, dans le cadre d'une formation ou d'un dispositif adapté à un secteur d'activité, pour une tranche d'âge ou une catégorie de population ; applicables pour de l'apprentissage formel, non formel ou informel, réalisées en présence ou à distance, individuellement ou collectivement. L'objectif est ici de faire émerger une pluralité de moyens.
A3 - A4	Les déploiements doivent être menés dans des contextes d'application variés et réels, et sur des profils de personnes apprenantes différents, de manière à comprendre la validité des propositions faites dans les actions A1 et A2, mesurer la capacité d'acceptation et d'appropriation par les différents publics et organisations. L'étude des déploiements doit permettre d'opérer d'éventuelles reconceptions sur les dispositifs et les outils, et d'analyser l'impact des nouvelles pratiques ou innovations pédagogiques émergentes au niveau micro, méso et macro social.

## 5. Indicateurs de succès

**Niveau micro** : le nombre de personnes engagées dans l'autorégulation de leurs apprentissages, la hausse du niveau d'auto-efficacité. La perspective générale est celle de l'émancipation des personnes.

**Niveau méso** : le nombre de nouvelles formations créées, de ressources (numériques ou non) effectivement utilisées (utilité, utilisabilité, acceptabilité), la forme de ces nouveaux usages et leur impact sur ces dynamiques de développement par exemple en termes de reconversions professionnelles.

**Niveau macro** : le niveau de développement d'une "société apprenante" : (n1) développements et adaptations individuelles ; (n2) constitutions de collectifs ou dispositifs distribués (numériques ou non) de types sociaux et informationnels pour la capitalisation des savoirs, connaissances et compétences ; (n3) émergence de nouvelles règles d'adaptation et d'auto-adaptation de la société basées sur les compétences et l'innovation (nouveaux métiers, nouveaux loisirs, nouvelles formes de valorisation économiques liées au capital immatériel dans les domaines de la culture, ou des sciences et techniques).

## Bibliographie

1. Bandura, A. (2003). Auto-efficacité. Le sentiment d'efficacité personnelle. Bruxelles : De Boeck.
2. Carré, P. (2005). L'apprenance. Vers un nouveau rapport au savoir. Paris : Dunod.
3. Jézégou, A. (2005). Formations ouvertes. Libertés de choix et autodirection de l'apprenant. Paris : L'Harmattan.
4. Nagels M. (2011). Améliorer l'auto-efficacité collective des équipes de cadres formateurs en IFSI par la didactique professionnelle. Recherche en soins infirmiers.
5. Nagels, M. et Carré, P. (2016). Apprendre par soi-même aujourd'hui. Les nouvelles modalités de l'autoformation dans la société digitale. Paris : Editions des archives contemporaines.
6. Rabardel, P. (2005). Instrument subjectif et développement du pouvoir d'agir. In P. Rabardel et P. Pastré (dir.), Modèles du sujet pour la conception. Dialectiques activités développement. (p. 11-29). Toulouse : Octarès.