

CR du jeudi de l'AFREF - 17 mars - Autodidacte et organisation apprenante, une rencontre improbable

René Bagorski, président de l'afref, ouvre la séance. Après avoir remercié les participants qui en ce jour de mouvement social ont dû braver des conditions de transport difficiles, il remercie les intervenants d'avoir accepté d'organiser ce 3^{ème} Jeudi de l'année et de « nous aider ainsi à tirer les fils rouges de cette question complexe qu'est l'autodidaxie ; merci à eux aussi d'avoir accepté « après avoir déroulé définitions, questionnement, problématique et témoignages, de s'exposer aux remarques et aux questions que les participants à la matinée ne manqueront pas de faire et de poser ».

Il remercie également l'IGS pour la mise à disposition des locaux dont la qualité assure des conditions idéales pour la réalisation de ce jeudi.

Claude Villereau, délégué général de l'afref, rappelle le thème de la matinée et en présente son déroulement. Après avoir passé la parole à Monsieur F Mahieux de l'IGS, il présente les différents intervenants

- **Hélène Bézille**, professeure en sciences de l'éducation à l'université Paris –Est- Créteil ; ses travaux de recherche portent sur l'autodidaxie : quelle proximité avec les apprentissages informels, quelle articulation avec les apprentissages académiques, quelle place à l'expérience ? elle a publié sur ce sujet de nombreux articles et ouvrages.
- **Bénédicte Pinot**, Formatrice, coordonnatrice puis animatrice régionale au sein du réseau des Ateliers de Pédagogie Personnalisée ; aujourd'hui attaché d'administration à la Région « Normandie » en charge des dossiers VAE et des formations « compétences clés ». Elle a soutenu sa thèse « Vie quotidienne au travail et apprentissage dans les communautés professionnelles : l'exemple du réseau des « Ateliers de Pédagogie Personnalisée » (APP) » en janvier 2016.
- **Marie-Anne Corbin**, directrice de APapp – Association pour la Promotion du label APP
- **Yves Vernon**, directeur de Media Formation, APP de Rouen.

Hélène Bézille, présente la matinée en rappelant que les points qui seront abordés par les différents intervenants ont été exposés dans le texte d'introduction au Jeudi : le paysage de la formation des adultes serait aujourd'hui l'innovation, l'accompagnement du changement, l'adaptation à des contextes en transformation ; les différentes interventions ont comme objectif de réfléchir à des dimensions peu lisibles de ces trois notions et notamment à celle de la place et du rôle des apprentissages « informels » et aux questions sous-jacentes que cette notion pose : quel rôle du collectif, de l'expérience relationnelle, de l'imaginaire partagé ? Quelle articulation avec d'autres formes d'apprentissages, dits « formels » et « non formels » ? Comment les apprentissages « informels » conjuguent-ils engagement individuel, participation collective et institution ? Dans les contextes en transformation, qu'en est-il de la mobilisation des individus, des compétences individuelles et des collectifs ?

Ces différentes questions seront envisagées et explorées à partir de 3 notions l'autodidaxie, l'organisation apprenante, les communautés de pratique.

Dans son exposé Hélène Bézille se propose de revisiter la notion d'autodidaxie et d'en dégager, ce qui pourrait être compris comme un oxymore, la dimension collective.

Bénédicte Pinot, présentera le travail de recherche qu'elle vient de terminer sur « l'apprentissage dans les communautés professionnelles, l'exemple des APP ». Bénédicte Pinot a fait partie des acteurs qui ont porté l'aventure APP dans les années 80-90. Elle s'est interrogée sur la nature de cette communauté professionnelle : est-une communauté de pratiques ? quels apprentissages collectifs pour les professionnels qui y travaillent ? quelle contribution à la réflexion sur l'autodidaxie ?

Marie-Anne Corbin après avoir présenté les principes fondamentaux du fonctionnement des APP, fera valoir en quoi ces principes sont porteurs d'innovation pédagogique et en quoi cette réflexion permanente portée par les professionnels est aussi l'occasion pour eux de développer leurs compétences.

Yves Vernon, témoignera par la présentation de différents « chantiers » engagés par les équipes de Media formation et de l'APP qu'il dirige, de la posture d'innovation qui caractérise les APP ; dans un 2^{ème} temps il montrera comment les formateurs qui intègrent un APP sont eux-mêmes plongés dans un système d'autoformation accompagnée.

Bénédicte Pinot rappelle que le réseau des APP correspond à un ensemble d'organismes de formation qui sont labellisés APP. Le label APP a en effet été déposé à l'INPI (Institut National de la Propriété Industrielle) ; aussi se revendiquer « APP » suppose d'avoir été labellisé (au départ par l'état, aujourd'hui par l'association de promotion du label APP, l'*APapp*). Les APP existent depuis 30 ans et mettent en œuvre une démarche spécifique d'autoformation accompagnée. Ils accueillent des publics divers, salariés, demandeurs d'emploi et volontaires. Leur parcours au sein de l'APP est décidé en lien avec leurs besoins et leurs projets (personnels, professionnels ou sociaux) identifiés et travaillés par les apprenants avec l'équipe de l'APP. L'offre de formation s'appuie sur le domaine des apprentissages de base et des 8 compétences clé européennes (*communication dans la langue maternelle, communication en langues étrangères, compétence mathématique et compétences de base en sciences et technologies, compétence numérique, apprendre à apprendre, compétences sociales et civiques, esprit d'initiative et d'entreprise, sensibilité et expression culturelles*). Le réseau des APP est ancré en proximité sur le territoire et fonctionne en réseau à l'échelle régionale et nationale. En 2015, il comptait 500 professionnels, 108 structures labellisées et 14 étaient en cours de labellisation. En 2014 ils ont accueilli 32000 personnes.

Claude Villereau précise que le débat sera ouvert à l'issue des différentes interventions.

Intervention d'Hélène Bézille, « *Revisiter l'autodidaxie : vers une pratique collective de l'apprentissage autodidacte* »¹

1- Comment situer l'autodidaxie dans le champ des apprentissages autonomes ?

Le cheminement proposé à travers cette liste de questions a comme fil rouge de faire bouger les lignes de nos représentations concernant l'autodidaxie et d'identifier l'actualité et les formes concrètes qu'elle peut revêtir aujourd'hui. Il s'agit ainsi de s'accorder sur le sens et aussi de partager quelques unes des questions que je/nous pouvons avoir sur ce point. Cette revisitation est d'autant plus importante qu'il existe un écart notable entre l'hyper présence médiatique et dans un langage de sens commun du mot autodidacte et l'absence relative du terme autodidaxie. Pour commencer, une définition, qui comme toutes les définitions est à entendre comme quelque chose de provisoire et discutable :

L'autodidaxie désigne une manière intentionnelle d'acquérir des savoirs de façon autonome sans cadrage par un programme externe et dans les interstices de celui-ci, aussi bien à travers les ressources de l'expérience et de l'action que dans le recours à des savoirs constitués.

Cette définition est le point de repère à partir duquel seront développés les différents points abordés sous forme de questions. Alors, aujourd'hui,

Pourquoi parler d'autodidaxie plutôt que d'autodidacte ou de self made man ?

Si l'on en croit le dessin présenté et qui reproduit une vignette de la bande dessinée « Tintin » traiter quelqu'un d'autodidacte, est une insulte suprême ! On est ici sur le registre de l'attribution identitaire-

¹ Chaque point du développement ainsi que la présentation du plan sera introduit par une « diapo » illustrative du thème développé.

qu'il s'agisse d'une attribution ou d'une revendication-, qui semble s'auto suffire, au sens où elle fait partie d'un répertoire de représentations solidement ancré, que ces représentations soient chargées de valeurs positives ou négatives. Donc ce terme est intéressant pour l'analyse des représentations mais d'un intérêt plus limité s'il s'agit de traiter des pratiques. Donc on ne va pas s'attarder aujourd'hui sur cette question de l'autodidacte²

Pourquoi parler d'autodidaxie plutôt que d'apprentissages informels ?

Deux dimensions de l'apprentissage informel semblent utiles à relever pour notre propos. En effet, l'expression « apprentissages informels » peut désigner des apprentissages non intentionnels –par exemple l'enfant apprend sa langue maternelle par imprégnation- ou des apprentissages intentionnels, par exemple, je dois séjourner aux USA, je me donne donc 6 mois pour apprendre la langue par mes propres moyens, je me fais mon propre programme et m'oblige à lire la presse ou la littérature, à regarder des films en VO... dans ce dernier exemple, on est dans *un apprentissage intentionnel auto-organisé par l'apprenant de façon « informelle »*, en dehors de tout cadre externe « non formel », (s'inscrire dans une association pour parfaire son anglais à l'aide d'un programme qui lui est proposé par exemple) ou « formel » (s'inscrire dans une formation diplômante par exemple) et donc dans le registre de l'autodidaxie.

Pourquoi parler d'autodidaxie plutôt que d'autoformation ?

L'autoformation c'est dans une première approche se donner sa propre forme. Pour aller plus loin il est important de rappeler ce que sont les liens entre autodidaxie et autoformation dans le courant de l'éducation permanente.

Dans les années « 60 », les organismes internationaux encouragent le décroisement des activités d'apprentissage. A la faveur de cette idée et dans le même temps émerge la notion d'autoformation qui croise l'idée que nous nous formons *tout au long de la vie* en même temps que *nous prenons notre propre forme*.

A la faveur de ce mouvement on voit la question de l'autodidaxie et le terme lui-même disparaître du paysage de la formation pour resurgir dans les années 2000 via les travaux du groupe de recherche sur l'autoformation, des publications et l'organisation de colloques y sont consacrés. Ce retour traduit un nouvel intérêt porté aux formes d'apprentissage moins encadrées et moins intentionnellement éducatives. La thèse de Pascal Cyrot « Episodes et sociabilités autodidactiques, pour une description compréhensive des relations sociales du sujet en situation d'autoformation » soutenue en 2009 et l'organisation d'un colloque à la Sorbonne en 2016 « De l'autodidacte à l'autodidaxie à l'ère du numérique : approche interdisciplinaire des apprentissages autonomes au 21e siècle » constituent des moments symboliques forts de cette résurgence. Mais cela montre aussi que c'est une histoire d'actualité au sens où dans nos vies quotidiennes autodidaxie et autoformation se conjuguent.

Les récits d'apprentissage (ainsi désignés par H Bézille) font voir comment se mêlent différentes formes d'apprentissage et la place qu'y prend l'autodidaxie. On peut repérer ces liens forts quand on s'intéresse aux processus d'initiation de nouveaux venus dans un groupe ; ceci est particulièrement visible quand une personne intègre un champ d'activités illégales ou à la marge (dans sa thèse Pascal Cyrot donne l'exemple de la formation d'un proxénète : les épreuves initiatiques qu'il affronte ainsi que les gages qu'il doit fournir sont autant d'occasion d'apprendre, de devenir, de prendre forme et d'endosser son identité de proxénète) mais d'autres exemples pourraient être tirés dans des situations plus banales qui permettraient d'insister sur le fait que dans un parcours de vie, l'autodidaxie est intimement intriquée à une dynamique autoformatrice plus large et que l'acquisition de savoirs est constitutive de la construction de soi.

Donc des liens forts et une certaine complémentarité entre les deux notions.

Pourquoi parler d'autodidaxie plutôt que d'apprentissages autodirigés ?

Cette notion d'origine anglo-saxonne a été introduite en France par P Carré. Le « self directed learning » désigne une forme d'apprentissage dans laquelle un ou des individus prennent l'initiative avec ou sans l'aide des autres, d'un processus d'apprentissage, de l'analyse des besoins à la formulation des objectifs, de l'identification des ressources à la mise en œuvre des stratégies. Cette

² Pour aller plus loin, on peut se reporter à des articles et à des ouvrages d'H Bézille.

notion est également mobilisée et opérationnalisée dans la construction d'échelle d'évaluation des capacités d'apprentissages autodirigés : au moment où les crédits de la formation professionnelle continue diminuent, les entreprises cherchent à recruter des personnes qui sont en disposition d'apprendre par eux-mêmes. L'approche est donc centrée sur l'individu et ses performances et ne laisse pas de place au collectif.

Dans le cadre de ces travaux, le terme d'autodidaxie disparaît ainsi que la dimension historique et collective³ de son usage.

2- Pourquoi un renouveau de l'intérêt pour l'autodidaxie ? qu'est-ce qui le favorise ? quelle actualité ? l'exemple des fab lab...

Le grand hangar présenté ici est un « fab lab » : cette pratique en plein développement me semble symboliser le terreau favorable au retour en grâce de l'autodidaxie. Mais pour expliquer cette reprise d'intérêt il s'agit néanmoins d'aller plus loin.

Plusieurs facteurs, qui semblent converger, peuvent être repérés

- Une certaine fragilisation des organisations et des institutions du savoir ; l'école au sens où elle est de plus en plus confrontée au décrochage scolaire⁴ et au refus de l'imposition scolaire⁵, en est une
- La transformation des métiers ; certes il y a toujours eu une transformation des métiers mais le rythme de cette transformation est semble-t-il, plus rapide aujourd'hui. De fait quand un nouveau secteur d'activité émerge, de nouveaux métiers apparaissent à l'origine de pratiques autodidaxiques et ce tant qu'il n'y a pas d'institutionnalisation du secteur et des métiers qui lui sont associés.
- La précarisation croissante des situations professionnelles favorise le bricolage, le développement du « do it your self » (faites le vous-même) ... ce qui, selon H. Bézille n'est pas sans lien avec ce qu'elle dénomme l'*autodidaxie de survie* ; témoignent de cet engouement l'explosion des jardineries, des enseignes de bricolage, ...
- Les reconversions professionnelles mobilisent également des stratégies d'autodidaxie.

Dans le contexte évoqué, tout se passe comme si l'autodidaxie fonctionnait comme une variable d'ajustement aux transformations des environnements et des pratiques sociales et relationnelles. Dès lors, la diversification des ressources accessibles pour apprendre via internet, via les forums, c. a. d. hors médiation institutionnelle, a un rôle important ; elle joue comme un vecteur de la montée en visibilité et légitimité de l'autodidaxie.

3- Quelle autodidaxie dans quels espaces temps ? (la diapo projetée montre une école, une entreprise, le sigle « Peuple et culture mélangés »)

Hélène Bézille propose de répondre à la question à partir de deux entrées

- Historiquement, l'autodidaxie se développe dans des univers sociaux et institutionnels divers et cloisonnés :
 - ✓ *L'institution scolaire*, telle que Condorcet avait conçu son rôle, devrait avoir comme fonction l'apprentissage de l'autodidaxie (cet aspect là de l'œuvre de Condorcet a été réactualisé par les travaux de Joffre Dumazedier) mais on pourrait à l'inverse revenir sur la façon dont l'institution scolaire a joué un rôle important dans la disqualification de l'autodidacte, celui qui apprend par ordre alphabétique, qui n'a pas les codes, etc...
 - ✓ *Le monde du travail* : on évoque ici la figure du *self made man* ; s'opère ici une conjugaison de l'autodidaxie et de l'autoformation et sur cette dimension de la question les travaux de G Lemeur apparaissent fort utiles. L'organisation à l'assemblée nationale des Victoires des autodidactes, à l'initiative de C Bartolone, témoigne de l'intérêt que le monde politique et l'entreprise portent à cette question de l'autodidaxie. Dans un tout autre registre, force est de constater qu'aujourd'hui comme hier on assiste à des formes de désinstitutionnalisation des pratiques d'apprentissage – par exemple l'automédication- alors que

³ FRIJHOFF, W. 1996 Autodidaxie, XVI-XIX: jalons pour construire un objet historique. in Autodidaxies xvi-xix siècles. *Histoire de l'Education*, numéro spécial. pp.5-28.

⁴ cf les travaux de Guy Vincent sur « la forme scolaire »

⁵ cf les travaux de Bernard Charlot (1997, 2001) sur la transformation du « Rapport au savoir » des élèves en contexte scolaire (.

dans le même temps on assiste à à l'institutionnalisation de métiers traditionnellement fondés sur l'autodidaxie, - par exemple les métiers du cirque.

✓ *L'éducation populaire* : au XIXe siècle, dans un contexte de lutte des classes, les autodidactes sont aussi des militants ; ils incarnent dans leur vie la réussite possible d'un projet porté collectivement, notamment à travers les bourses du travail ; on en retiendra surtout une figure identificatoire héroïque, celle de l'autodidacte solitaire, plongé dans les livres le soir, après une journée de travail, pour accéder aux savoirs traditionnellement réservés aux bourgeois (on se reportera ici aux travaux de Begnino Cacérés sur l'histoire de l'éducation populaire).

✓ *L'éducation permanente* et la formation tout au long de la vie : comme il l'a été rappelé plus haut, autodidaxie se conjugue ici avec autoformation

Ce balayage rapide permet de voir que lorsque l'on parle d'autodidaxie ou d'autodidacte, on se réfère toujours à l'un de ces univers ; il est ainsi important de rappeler que ce sont ces univers bien que cloisonnés, qui sont porteurs de la notion d'autodidaxie.

- Aujourd'hui, à travers ce qu'on appelle la méthodologie biographique, fondée sur le recueil de témoignages à partir d'une trame telle que : *j'aimerais que vous me parliez de l'histoire de vos expériences en relation avec l'apprentissage*, on peut identifier trois univers de déploiement de l'autodidaxie

✓ Un premier univers⁶ est celui de *l'autodidaxie du quotidien* que pour sa part H Bézille qualifie d'*autodidaxie émiettée* ; c'est une sorte de ressource dormante à laquelle on fait appel quand on veut résoudre des problèmes, à l'origine de la construction de savoirs de survie ; c'est l'univers de la débrouillardise et du système D ... ; mais c'est aussi l'occasion de recourir à des forums mis en ligne sur internet ; cette forme d'autodidaxie qui concerne plutôt l'entre soi du quotidien est donc assez peu localisable. Par ailleurs, le développement de cette nouvelle culture de l'apprentissage sur internet contribue au brouillage des frontières entre spécialistes et non spécialistes – le domaine de la santé les pratiques d'autodiagnostic et d'auto-médicamentation est un exemple de ce brouillage ; un autre domaine est celui du sports avec la mise à disposition de différents outils d'auto coaching qui donnent le sentiment de ne plus avoir besoin de professionnels-

Mais cette autodidaxie se conjugue avec d'autres formes d'apprentissage plus organisées voire institutionnalisées –on pourrait évoquer ici les nombreux témoignages de formateurs qui disent apprendre lors de la préparation de leurs cours ou de l'animation de leurs séances -.

✓ Un deuxième univers est celui de *l'autodidaxie accompagnée*, c'est celui évoqué plus haut de l'acquisition de connaissances réalisées pour l'apprentissage d'activités à la marge

✓ Un troisième univers est celui de *l'autodidaxie de création* : elle fleurit aux marges des métiers qui ne sont pas encore constitués et des savoirs qui ne sont pas encore contrôlés ; pensons ici à Galilée, à Freud, aux inventeurs de la TV, de l'informatique... on a affaire ici à de l'autodidaxie collective qui témoigne des liens forts entre autodidaxie et innovation.

4- *Peut-on parler d'expertise autodidacte ?*⁷

Que nous apprennent petits et grands inventeurs à ce sujet ? Souvent cette question évoque l'idée que les processus créatifs appellent un rapport transgressif au savoir ; tout comme elle évoque l'idée de savoirs buissonniers, on parle volontiers de « bidouilleurs », de « franc-tireurs »... Là encore les approches biographiques permettent d'appréhender la place de l'expertise dans le processus de production de l'œuvre chez les créateurs reconnus ou non. Elle est en effet présente aussi de façon invisible chez tous les passionnés qui s'adonnent à des activités « créatives/récréatives ».

Cette dimension est tout à fait identifiable dans les récits d'apprentissage.

Alors, qu'est-ce qui caractérise l'expertise autodidacte ?

- une certaine attitude à l'égard du savoir et des savoirs, que l'on pourrait qualifier de propension à investir des savoirs non institutionnalisés, à « faire feu de tout bois », à supporter la dé-liaison, l'incertitude, les errances de l'expérimentation, à s'autoriser à...

⁶ La diapo projetée met en scène les forums et le système D

⁷ Sur la diapo projetée deux personnages apparaissent, l'expert et le bricoleur

- la place faite au bricolage, pas seulement au bricolage des savoirs mais aussi au bricolage des choses, au bricolage relationnel (on évoque ici le talent à user des relations, à fabriquer des relations, à en changer...)
- l'absence d'état d'âme pour mettre en relation des ressources, des idées, des domaines, des formes d'apprentissage, des savoirs établis, existentiels, liés à des expériences sensibles, à des pratiques...

Alors peut-on parler d'expertise autodidacte ? H Bézille propose d'y revenir plus tard.

5- Pourquoi ne pas parler de *culture de l'autodidaxie* ?⁸

Au XIX^{ème} siècle, et comme on l'a déjà mentionné, l'autodidaxie est associée au mouvement ouvrier et à la lutte des classes ; les autodidactes sont les militants ouvriers qui incarnent, il ne faut pas l'oublier, la réussite d'un projet qui est porté collectivement par le collectif et l'organisation sociale – les cours du soir, les bourses du travail : en d'autres termes, on a affaire ici à l'étayage collectif de l'engagement individuel.

Mais dans le numéro de la revue présenté en diapo, Pierre Caspar⁹ en s'appuyant sur l'analyse de ce qui se passait à Neuchâtel au XIX^{ème} siècle, développe l'idée que l'autodidaxie était dans cette ville soutenue et encouragée par l'état et l'appareil de formation, au sens où on y apprenait le métier avec les gens du métier et le soutien de l'organisation sociale.

A remarquer également qu'au XVIII^{ème} siècle, en France, l'autodidaxie est avant tout le fait de l'aristocratie ; c'est le grand moment de l'encyclopédie de Diderot : tout le monde s'y colle ; c'est la grande époque aussi des cabinets de curiosité qui dénotent un réel engouement pour la découverte des cultures, du différent, de l'apprendre ; et même si l'autodidaxie ne se désigne pas comme telle, l'autodidaxie individuelle et collective et l'autodidacte ont alors toute leur légitimité.

Aujourd'hui, ce sont les « fab lab » qui incarnent la culture autodidactique sachant que ce qui les caractérise est que s'y manifestent à la fois un étayage collectif de l'engagement autodidactique de chacun et une autodidaxie collective au sens où c'est le groupe lui-même qui apprend collectivement.

Que conclure ?

Peut-on parler d'une nouvelle culture de l'apprentissage ? Pour Hélène Bézille, la diapo¹⁰ montre que ce n'est pas si évident que cela. Plutôt que d'une nouvelle culture, peut-être assiste-t-on aujourd'hui à une montée en visibilité et en légitimité de la question. La figure héroïque de l'autodidacte solitaire qui travaille le soir et la nuit, qu'on la considère d'un point de vue positif ou négatif semble dépassée, au profit d'un intérêt marqué pour la dimension collective et située de l'autodidaxie.

Les ferments de l'autodidaxie aujourd'hui comme hier et contrairement aux stéréotypes sont à trouver du côté du collectif : les groupes fondés sur des amitiés de proximité, les petites associations de quartier, les supports internet, les communautés en ligne constituent autant d'étayages collectifs aux pratiques d'autodidaxie en même temps qu'ils en sont des terrains privilégiés.

Dans le contexte de fragilisation et de précarisation des situations de vie, cette approche de l'autodidaxie qui fait valoir le rôle du contexte, de l'organisation et du collectif dans l'étayage de l'engagement individuel, semble importante pour déplacer les points de vue et se détourner d'une approche centrée sur le seul individu. Il s'agirait aussi de s'interroger sur la manière dont le rapport au savoir d'une communauté fait obstacle ou au contraire dynamise l'apprentissage et la mise en place des savoirs.

Donc au final trois questions qui correspondent à des enjeux importants :

- Comment développer une culture sociale de l'autodidaxie et de l'autodidacte ?
- quelle médiation et quel accompagnement pour favoriser l'autodidaxie ? on pense ici à Condorcet et à la réflexion qu'il avait amorcée sur cette question en précisant le rôle de l'école dans le développement des capacités d'apprentissage en vue d'une formation tout au long de la vie !
- Si le groupe est une ressource pour l'autodidaxie de chacun, quelle autodidaxie du groupe ? quelles ressources ?

⁸ La diapo présentée correspond à la couverture d'un n° de la revue *Histoire de l'éducation* consacrée (INRP, 1996), consacrée à l'autodidaxie entre les XVI^{ème} et XIX^{ème} siècles.

⁹ CASPAR, P.1996. Pourquoi on a envie d'apprendre ; l'autodidaxie ordinaire à Neuchâtel (XVIII), pp. 65-110. Autodidaxies xvi-xix siècles. *Histoire de l'Education*, numéro spécial.

¹⁰ Est alors projetée une diapo de jazzmen

Intervention de Bénédicte Pinot, « les APP sont-ils une communauté de pratiques ? »

Après s'être présentée rapidement, Bénédicte Pinot précise que son intervention va plutôt s'intéresser à la 2^{ème} partie de la question indiquée dans le titre de la matinée, c a d, à la *dimension collective et formative du quotidien du travail*.

Son intervention va s'appuyer sur la recherche entreprise à l'occasion de sa thèse soutenue en janvier dernier intitulée « Vie quotidienne et apprentissage dans les communautés professionnelles, l'exemple des APP ».

Donc, avant d'aller plus loin, un peu d'histoire.

L'histoire des APP commence à Lyon, en 1981.

Après de violentes émeutes dans le quartier des Minguettes, le Délégué régional à la Formation Continue (DRFP) de la région Rhône-Alpes réunit les différents acteurs de la formation, de l'orientation et de l'insertion en vue de concevoir un dispositif de formation alternatif aux stages classiques, qui permettrait de répondre aux différentes questions posées par les événements des Minguettes, et aux problématiques développées sur ces sujets, à savoir l'information, la formation et l'insertion des jeunes sortis du système scolaire sans qualification précisée et favorable. Des « lieux ressources » sont alors créés et expérimentés d'abord sur le quartier, dans la région puis se diffusent au-delà, sur l'ensemble du territoire à partir de 1985.

Cette année-là, la DFP publie une circulaire relative aux stages de formation des jeunes de 16 à 25 ans, qui inclut un premier cahier des charges de l'APP. Concomitamment l'état dépose la marque APP à l'INPI¹¹.

De 1985 à 1996, on assiste au développement des APP avec un essaimage dans toute la France. Le réseau atteindra le nombre de 800 lieux de formation de proximité dans les années 90.

La période 1996-2009 correspond à une troisième époque de l'histoire des APP ; elle est celle de la préparation du désengagement de l'état qui sera effectif en 2009, l'année où ce dernier cède le label APP à l'APapp que Marie-Anne Corbin présentera dans quelques instants.

De 2009 à *demain...*, est la période de l'autogestion du réseau des APP, par les membres de l'APapp

La recherche que Bénédicte Pinot a entreprise porte sur la période dite « sous tutelle de l'Etat », à savoir celle qui se déroule de 1985 à 2009. Il s'agissait de comprendre notamment ce qui s'est joué durant cette période, ce qui a permis aux APP de survivre au désengagement de l'état et de demeurer une offre de service encore d'actualité aujourd'hui.

Pour répondre à cette question, elle se propose de revenir sur sa recherche, de présenter les concepts qui permettront de partager le sens des mots ; puis elle reviendra sur quelques unes des questions qu'elle a explorées à propos des APP : sont-ils une communauté une pratique, une organisation apprenante, les deux ? Quels sont les éléments structurants du collectif APP ? Les APP offrent-ils un contexte de mise en culture sociale des pratiques autodidactes ? Cette dernière question lui permettra de conclure en faisant le lien avec l'intervention d'Hélène Bézille.

1- la recherche, un autre regard sur le collectif de travail

Les APP ont donné lieu à différentes recherches depuis leur création. Ce qui caractérise celle que Bénédicte Pinot a engagée -et c'est ce qui en fait son originalité- est qu'elle explore l'articulation entre **le collectif de professionnels APP, le processus de professionnalisation** qui se déroule au sein du réseau et « **l'esprit APP** »¹². Deux points sont donc à souligner : la question de recherche étant de savoir si l'expérience APP est source d'apprentissage pour les professionnels, c'est le collectif de travail qui est observé en vue de saisir la dimension informelle de la vie quotidienne au travail ; en

¹¹ Pour en savoir plus se reporter au n°189 que la revue Education Permanente a consacré en 2011 au thème de la médiation sociale dans lequel figure un article de Bénédicte Pinot.

¹² L'esprit APP, l'imaginaire APP... sont des expressions récurrentes qu'elle a trouvées dans les témoignages recueillis ; ce qui en est dit laisse entendre que l'esprit APP, l'imaginaire APP sont une sorte de magma souterrain et omniprésent qui justifie la démarche pédagogique et les postures du formateur en même temps qu'il soude le collectif. Les différents cahiers des charges (5 depuis et dont celui de 1985) sèment au fil du temps certains des éléments qui les constituent : volontariat des publics, responsabilisation des publics (1985), promotion sociale via l'accès de tous à la culture générale (1986), travail collaboratif des professionnels, autoformation accompagnée (1994), éducation permanente (2004), valeurs citoyennes de la formation (2011).

d'autres termes il s'agissait de s'intéresser à ce qui ne se dit pas, ce qui ne se voit pas mais qui pourtant agit... l'informel devenant ainsi sa grille de lecture du réseau.

Parce qu'elle a été formatrice en APP, coordonatrice et animatrice régionale du réseau APP Haute Normandie, sa recherche est une recherche impliquée, qu'elle a entreprise avec une posture d'historienne puisque sa recherche porte sur la période révolue de la tutelle de l'Etat, située entre 1985- 2009.

Les ressources à partir desquelles elle a travaillé sont des ressources universitaires, personnelles et professionnelles : rapports des recherches déjà menées, articles ou ouvrage écrits par les professionnels APP, son expérience et sa connaissance des APP, les témoignages de professionnels recueillis pour la recherche ... Son travail s'est inscrit dans la durée, *chemin faisant* et correspond à une analyse inductive des différentes données rassemblées ...

2- Quelques concepts clés

Tout au long du travail de recherche, il est fait référence aux notions d'apprentissages situés, d'apprentissage par la participation à des expériences sociales... autant de notions empruntées à

- **la théorie sociale des apprentissages de Lave & Wenger (1991) et la théorie des communautés de pratique de Wenger (1998)**. Cette théorie est fondée sur quatre préconceptions : l'homme est un être social ; la connaissance est une question de compétences, en lien avec l'existence de projets ; l'engagement dans ces projets fait partie de la démarche d'apprentissage, sachant que l'apprentissage vise la quête de sens et la connaissance du monde pour pouvoir agir sur et dans le monde et le transformer. Pour les auteurs, l'apprentissage et la connaissance sont indissociables du processus de socialisation ; la pose de signification est à la fois le fait de l'apprentissage et de la « négociation » entre les membres du collectif d'appartenance en vue de développer un sens commun.

Dans le cadre de cette théorie, les auteurs mettent en avant l'idée que l'apprentissage en situation de travail est favorisé et soutenu par l'engagement des personnes dans une communauté de pratique, par les interactions qui s'y tissent avec les autres membres et par la participation à des expériences sociales.

En 1998, Etienne Wenger dans son ouvrage *Communities of practice. Learning, meaning and identity* approfondit cette théorie en s'intéressant au concept de « communauté de pratique » qui n'avait été qu'évoqué en 1991. Ce concept évoluera dans les années 2000.

- La communauté de pratique,

La communauté de pratique est composée de personnes partageant les mêmes activités et le même métier. Elle est envisagée comme une structure sociale de connaissances et de compétences. Deux approches correspondant à deux moments de la formalisation du concept, identifient le mode d'appartenance à une communauté de pratique

✓ *Celle produite dans les années 90* (Lave & Wenger, 1991; Wenger, 1998) : selon eux, si c'est dans la participation à la pratique qu'il y a apprentissage et si concomitamment cette participation favorise et aboutit à la construction d'une identité collective, l'apprentissage en situation de travail est non intentionnel : on apprend parce qu'on agit, parce qu'on produit mais l'objectif visible et audible est de produire et d'être reconnu par ses pairs, non d'apprendre (Wenger et Lave, 1991) ; l'apprentissage n'est pas une fin en soi. Dans ce cadre, la communauté de pratique est définie comme informelle, locale et liée à un sentiment d'appartenance (Wenger, 1998) ; elle est caractérisée par trois éléments : l'engagement mutuel dans les interactions au quotidien, l'adhésion à une entreprise commune et à ce que les acteurs imaginent collectivement de ce qu'ils doivent faire en tenant compte de la réalité organisationnelle et institutionnelle à laquelle ils sont confrontés et du répertoire partagé (les règles, les codes...).

✓ *Celle produite après 2000* : McDermott, Snyder, Wenger, (2002) font évoluer le concept de communauté de pratique ; celui-ci devient un outil de gestion formel des connaissances dans les organisations pour devenir une modalité de l'organisation apprenante. En cela la communauté de pratique est un dispositif de professionnalisation interne à la structure et sa mise en place est le fait de celle-ci, son organisation est donc intentionnelle et prescrite.

- **L'organisation apprenante** est elle aussi caractérisée selon deux approches assez différentes
 - ✓ Soit elle est définie comme un *ensemble de dispositifs et de pratiques* mis en place par une organisation pour favoriser l'apprentissage collectif afin d'atteindre des objectifs (CEE, 2004). La communauté de pratiques peut devenir une modalité de cette organisation ; elle a alors une mission d'apprentissage qui passe par la mise en place d'échanges de partage et de confrontation des idées, par des moments de réflexivité sur les pratiques et de formalisation des savoirs qui s'y trouvent en jeu
 - ✓ Soit elle correspond, selon Zarifian (2008), à un *état d'esprit* ; pour lui la mise en place d'une organisation apprenante, en tant qu'elle est finalisée et centrée sur la réalisation d'apprentissage, est susceptible de figer le fonctionnement de l'entreprise et d'affaiblir la productivité et la compétitivité de l'entreprise. Il s'agit donc pour l'organisation de mettre en place des conditions favorables à l'initiative et à l'expérimentation de savoirs qui émergent dans et de la pratique. L'organisation devient une sorte d'enveloppe qui laisse la place à l'informel, à l'innovation et à la capacité des membres à agir collectivement. Ici l'organisation apprenante est affaire d'état d'esprit, de posture qu'il s'agit de faire adopter ; elle ne décrète pas l'apprentissage collectif et le processus d'apprentissage, elle le rend possible en vue d'une amélioration de la production ou d'un service de qualité.

- **La communauté d'alignement, la communauté d'imagination** : dans la théorie sociale de l'apprentissage, Wenger (1998) identifie trois modes d'appartenance que sont les communautés de pratique, les communautés d'alignement et les communautés d'imagination. Les communautés de pratiques ayant été caractérisée plus avant, il s'agit maintenant de caractériser les deux autres
 - ✓ *Communauté d'alignement* : elle correspond à l'adhésion collective à un cadre de mission et à un projet d'envergure -ce qui dans le cadre des APP reviendrait à dire que le cahier des charges fédère- ; on est bien ici dans une sorte d'alignement vis-à-vis d'une ou plusieurs orientations « externes ».
 - ✓ *Communauté d'imagination* : elle correspond à l'affiliation collective à un imaginaire partagé qui se révèle par l'intermédiaire des valeurs, des croyances et des représentations – pour le réseau APP, il s'agirait d'une adhésion aux valeurs présentes dans le projet de création et dans les différentes chartes (cf. ce qui a été dit à propos de l'esprit APP)

- **L'imaginaire social** : les travaux de Castoriadis, (1975) et d'Enriquez (1992), permettent de dégager trois éléments de définition :
 - ✓ l'imaginaire social est inhérent à toute organisation
 - ✓ l'organisation est à considérer comme un système culturel, symbolique et imaginaire
 - ✓ L'imaginaire social oriente les pratiques et les fonctionnements du collectif

De ce point de vue, le réseau APP qui porte un projet et des valeurs partagés par ses membres, qui développe et affiche des points de vue et des conceptions de l'apprendre et de la formation, qui fait état d'une histoire collective... apparaît être un système symbolique et culturel porteur d'un imaginaire partagé très structurant de l'univers de travail : il s'agit pour ses acteurs de favoriser l'autonomie, de faire de l'apprenant un citoyen libre et au-delà de favoriser chez lui le développement de ses capacités à agir individuellement et collectivement

3- Alors le réseau des APP ?

Au regard des témoignages, de sa propre expérience et de l'analyse de l'informel, l'invisible, de l'inaudible du fonctionnement des collectifs de travail, Bénédicte Pinot (2016) a conclu au terme de sa recherche que

- le réseau des APP est une « communauté d'imagination et d'alignement composé d'un rhizome de communautés de pratique ; le réseau fonctionne librement et de manière autonome, il s'autorégule, -pas de hiérarchie, un système relationnel horizontal-, les différents APP s'interconnectent. Tout ceci favorise un mode permanent d'innovation et d'adaptation aux transformations de l'environnement, qui on doit le reconnaître, a beaucoup changé en 30 ans.
- le réseau des APP est, au sens donné à ce terme par Zarifian, une « organisation apprenante » informelle ; en effet les cahiers des charges n'ont en aucun cas fixé les modes d'organisation

et de travail, pas plus que les modes d'apprentissage des professionnels ; ceux-ci se sont construits dans la durée, collectivement et ont contribué à la constitution de « l'esprit APP »

- l'imaginaire partagé ou « esprit APP », comme il l'a été évoqué plus avant est celui de l'éducation permanente mis en acte par la démarche d'autoformation accompagnée qui caractérise la démarche pédagogique propre au réseau
- cet imaginaire partagé est concomitamment structurant du processus de professionnalisation des acteurs du réseau qui s'est mis en place là encore de manière informelle, dans la durée et collectivement ; on pourrait parler d'isomorphisme entre la démarche d'autoformation accompagnée des apprenants et la démarche d'autoformation accompagnée des formateurs : la forme communautaire qui caractérise les APP et leur réseau offre de fait un contexte favorable au compagnonnage et à l'autoformation entre pairs en même temps qu'il favorise le développement de l'identité collective APP.

Pour conclure et pour répondre à la question, *le réseau des APP est-il un contexte favorable pour la mise en culture sociale des pratiques autodidactes ?*, Bénédicte Pinot fait valoir que le travail en APP requiert pour faire partie du collectif communautaire (affiliation sociale et identité collective) de se professionnaliser en faisant ; en même temps que les pratiques autodidactes mobilisées contribuent à la fois à la dynamique individuelle, elles participent à la dynamique sociale de professionnalisation du collectif de travail.

Alors au terme de sa recherche, elle considère que les APP sont un contexte favorable *pour la mise en culture sociale des pratiques autodidactes*.

Les éléments structurants du collectif APP qu'elle vient d'évoquer et de définir contribuent à faire de celui-ci un « espace d'intimité sociale » (Bezille, 2003 ; Clénet, 2012) qui favorise via l'expérimentation, l'innovation et l'adaptation de ses modes d'intervention, l'autodidaxie de ses membres, l'autoproduction de la communauté et une dynamique sociale d'affiliation au sens où le collectif oriente les pratiques de l'individu mais l'individu en retour influence le collectif, l'enjeu étant d'adapter au quotidien la démarche pédagogique aux problèmes des publics accueillis et à la réalité du quotidien.

Intervention de Marie-Anne Corbin, « les APP, un contexte permanent d'innovation »

Marie-Anne Corbin représente l'APapp qui rassemble depuis 2009 les organismes de formation labellisés APP. Sachant que tout organisme peut être labellisé APP, l'association rassemble des organismes de formation d'entreprise, associatifs, académiques, consulaires... qui partagent une certaine vision de la formation continue des adultes. En cela, l'APapp est une sorte de réseau de réseau. L'association a quatre grandes missions,

- *la gestion du label APP,*
- *l'animation du réseau,*
- *la professionnalisation des acteurs du réseau,*
- *la promotion de la démarche pédagogique* (et non des organismes de formation ; M-A Corbin insiste tout particulièrement sur ce dernier point) dont la singularité pédagogique est d'être centrée sur la personne ; le principe de base sur lequel elle est fondée est celui de *l'autoformation accompagnée*.

Parce que les APP sont une réponse de proximité aux problèmes de formation qui se posent sur le territoire, leur ancrage est donc local, régional et national, ils sont condamnés à l'innovation pédagogique. Pour justifier ce point de vue, Marie-Anne Corbin propose de revenir sur quelques points essentiels de la démarche APP

- *l'existence d'un centre de ressources* : celui-ci a une place centrale ; il doit permettre la circulation, les échanges, la prise d'initiatives il doit offrir une diversité importante de ressources et de modalités d'apprentissage
- *la posture du formateur* à qui il revient un rôle de facilitateur et de guidance ; il lui revient d'induire chez l'apprenant un certain rapport à l'apprendre et au savoir ; dès le premier entretien, il doit l'amener à l'auto direction et l'autogestion de son parcours de formation ; il doit l'installer dans une démarche participative qui favorise autoformation et

autoévaluation... Et là on peut dire qu'il doit faire preuve d'inventivité pour s'adapter aux caractéristiques des publics accueillis ainsi qu'à leurs problèmes et à leurs projets ; il doit donc avoir le goût de l'expérimentation et être capable de s'autoriser à bidouiller, à bricoler... les savoirs et les pratiques buissonnières ne doivent pas lui faire peur !

- *la mixité des publics* : cette mixité concerne aussi bien le niveau que l'origine, le statut, les projets et les besoins des personnes qui fréquentent l'APP ; mais au-delà, ce qu'il faut réaliser c'est que, dans un APP la mixité est une véritable modalité d'apprentissage : parce qu'on apprend beaucoup entre pairs et que le soutien collectif fait partie des modalités d'accompagnement, parce que la pédagogie personnalisée n'est pas de la « solo formation », l'autre est important.
- ce qu'il ne faut pas oublier non plus c'est que dans un APP on fonctionne sur un *principe d'entrées et de sorties permanentes* ; ceci impose une souplesse et une adaptation du parcours aux rythmes, aux besoins et aux possibilités de chacun

Aussi, que ce soit du fait de la mixité des publics ou du fait de la flexibilité des parcours, il ne peut y avoir de réponses standardisées ; il est nécessaire d'inventer pour chaque personne des manières et des formes de guidance en vue de l'amener à créer son propre parcours. Au-delà de l'acquisition des compétences de base, le développement des compétences transversales que sont l'apprendre à apprendre, les compétences relationnelles, la responsabilisation, l'esprit d'initiative qui concourent à l'évolution de la personne et au déploiement de sa citoyenneté, est essentiel. L'enjeu est donc pour l'équipe de faire de l'APP une organisation apprenante propice au développement de pratiques autodidactes.

Marie-Anne Corbin note, à ce moment de l'intervention, que la démarche APP a influencé la réforme de la formation professionnelle continue (en tout c'est qui leur a été dit par la DGEFP) et c'est effectivement des éléments de l'esprit APP qui transparaissent dans certaines des préconisations, qu'il s'agisse de la personnalisation, de la responsabilisation des acteurs...

Tout au long des 30 ans d'expérience et de mise en œuvre de la démarche, il y a eu des évolutions et des innovations notables ; pour exemple

- *la démarche pédagogique* a intégré l'approche par les compétences ; les APP sont passés d'un champ d'intervention sur les disciplines au champ d'intervention sur les compétences clé du référentiel européen ; ceci a nécessité la mise en place d'une approche plus globalisée qui a elle-même nécessité une réflexion sur la transversalité et la contextualisation des apprentissages
- *la démarche de labellisation* : la délivrance du label APP s'est progressivement transformée en démarche qualité ; ainsi en 2008/2009 et pour donner plus de légitimité et de crédibilité au label APP, une vraie démarche de labellisation a été mise en place en partenariat avec l'AFNOR ; par ailleurs dans le cadre du décret qualité une demande d'inscription du label APP sur la liste des certifications et labels, vient d'être déposée
- *l'usage du numérique dans les apprentissages* : cet usage s'est ancré dans les pratiques même pour les faibles niveaux ; certes du fait du souci de la diversification des ressources et des modalités d'apprentissage, les APP recouraient déjà aux FOAD à des didacticiels... mais le développement des technologies numériques a obligé les APP à réaliser une véritable alliance entre le numérique et la pédagogie. Très vite, l'enjeu a été d'aider les personnes à structurer les connaissances acquises sur le « net » ; à prendre en compte les acquisitions réalisées via leurs Smartphones et leurs tablettes... ceci a notamment nécessité de se grouper avec d'autres pour louer des plateformes FOAD ; ceci a également donné lieu à des regroupements de formateurs, voire à l'organisation de sessions de formation
- *l'évaluation des personnes* : le réseau a été pressenti par le Copanef en 2013 pour participer au titre de son expertise en pédagogie personnalisée et sur les compétences transversales (apprendre à apprendre, compétences relationnelles, travail en autonomie...) à la rédaction du référentiel de connaissances et de compétences professionnelles (ANI 2009 et Ani 2013) et à la création du CléA. Les équipes impliquées dans ce travail ont pressenti que les personnes auraient à se situer par rapport au socle de compétences ainsi défini. L'association a donc réuni un groupe de dix personnes (parmi les 500 professionnels du réseau) en vue de produire un outil d'évaluation qui prendrait appui sur les principes et les valeurs des APP que sont la

mise en valeur des acquis (avant de faire valoir les manques) ainsi que la mise en confiance des personnes. L'originalité de cet outil d'évaluation est de partir d'une situation prétexte qui soit l'occasion pour la personne de réaliser des missions. Si la mise en situation de la personne est un réel moyen d'évaluer les compétences professionnelles de la personne, c'est aussi le moyen de lui faire oublier qu'elle est regardée et en situation d'évaluation.

Un des effets du travail réalisé avec le Copanef est que le réseau APP a été le premier à être habilité pour la préparation au CléA.

Ces différents exemples montrent que tant au niveau national qu'au niveau local le réseau des APP est en réflexion permanente afin de mieux répondre aux besoins des publics, des entreprises et des politiques de formation, tout en préservant la spécificité de la démarche APP.

L'innovation est une dimension de l'esprit APP au point que de nouveaux outils, de nouveaux dispositifs de nouvelles formes pédagogiques sont produites et intégrées régulièrement et naturellement à la démarche, comme si innover « coulait de source ». A cet effet une commission « prospective » a été créée en vue de soutenir cette réflexion permanente et de développer de nouveaux projets.

C'est ainsi que depuis 2015 le réseau a lancé un travail d'analyse de la démarche d'autoformation accompagnée mise en œuvre dans les APP afin de comprendre comment, pourquoi, à quel moment la personne retrouve confiance, esprit d'initiative, autonomie ; comment, pourquoi, à quel moment elle débloque ses compétences, en d'autres termes pour quelles raisons ça marche !

Répondre à cette question permettrait au-delà d'une formalisation de la démarche d'avancer sur l'opérationnalisation de la recommandation du 20 décembre 2012 du conseil de l'union européenne relative à la validation des apprentissages non formels et informels

Pour conclure, la démarche d'autoformation accompagnée développée au sein des APP apparaît comme un modèle de plus en plus adapté pour répondre aux besoins des publics en situation de précarité, aux orientations définies par les politiques et les institutions nationales et européennes en matière de formation , la question étant pour les personnes de disposer des connaissances et des compétences en jeu dans la société de la connaissance que nous vivons au quotidien.

Intervention d'Yves Vernon, *Les APP, la permanence de l'innovation : l'exemple de Média Formation (Rouen)*

Yves Vernon est aujourd'hui directeur de l'APP de Rouen après avoir été formateur et consultant dans le domaine du management. Sa découverte de la démarche APP est donc récente -5/6 ans-. Son intervention est avant tout celle d'un praticien.

Après avoir présenté rapidement Média formation, il rendra compte de quelques projets innovants qu'il a pu engager ces dernières années et qui témoignent à la fois de l'engagement des APP sur le territoire et de l'intérêt de la démarche APP dans la mise en œuvre de dispositifs ou d'actions de formation. Ce sont en effet des projets qui valorisent

- individualisation et personnalisation
- la contextualisation des apprentissages
- les principes de l'organisation apprenante,

l'objectif étant pour lui de dire, « *de son regard, comment et pourquoi cela fonctionne ainsi que les conditions pour que cela fonctionne et qu'un APP continue d'innover* ».

Média Formation est situé à Rouen et donc implanté sur le territoire Haut Normand (Normandie aujourd'hui). Il fête ses 20 ans cette année.

L'organisme a un statut associatif et compte 40 postes équivalents temps plein, soit 60 personnes - formateurs, conseillers en insertion, administratifs et fonction support-.

La mission de Média Formation est d'accompagner les personnes les plus *fragiles* vers la formation, l'emploi ; de favoriser l'évolution professionnelle des salariés les moins qualifiés par le développement de leurs compétences ; il s'agit aussi de favoriser et d'accompagner la mobilité des salariés.

L'organisme accompagne 4000 personnes par an, dont 70% sont demandeurs d'emploi et 30% des publics salariés, sachant qu'aujourd'hui la frontière entre les deux est difficile à fixer. Le public ciblé est celui de niveau V.

Média Formation comporte 4 pôles d'activité

- un pôle APP
- un pôle Formation Qualifiante, finalisé par l'obtention de titres professionnels de niveau V dans les secteurs, de l'aide aux personnes, de la propreté et du gardiennage d'immeubles
- un pôle Formation Transversale : préparation aux concours, français langue étrangère (FLE), sécurité, management et communication
- un pôle Accompagnement Conseil : pour une part il s'agit d'accompagner les personnes dans leur recherche d'emploi et leurs démarches de bilan de compétences ; pour une autre part, il s'agit de conseiller des entreprises dans le domaine de l'ingénierie de formation.

Les financements de Média Formation sont ceux de la formation professionnelle continue, OPCA, état, région, entreprises, FSE (Fonds Social Européen).

Quelques projets innovants

Les projets que Média Formation a pu développer ces dernières années sont plus tournés vers l'entreprise que vers les demandeurs d'emploi.

Le premier projet qu'Y Vernon a choisi de présenter a été développé pour **le réseau GRAIN** (Groupement Régional des Associations d'Insertions Normandie) et s'inscrit dans le cadre de l'insertion par l'activité économique.

GRAIN réunit des structures d'insertion (associations intermédiaires, entreprises d'insertion, chantiers d'insertion).

Soucieuses de consolider le parcours d'insertion vers l'emploi des personnes *professionnellement et socialement fragiles* les équipes du réseau étaient confrontées à la résistance des personnes à entreprendre un parcours de formation : d'un côté elles étaient engagées dans les structures sur des missions de travail en vue de trouver du travail ; de l'autre beaucoup n'ont pas fait le deuil de l'échec scolaire vécu, la formation n'est donc pas un sujet simple pour elles.

Le réseau GRAIN s'est donc adressé en 2012 à Média Formation pour trouver des solutions.

Le choix qui a été fait par l'équipe de l'APP a été dans un premier temps de travailler en partenariat avec un organisme de formation qualifiante en vue de détecter les freins de l'accès à la qualification en s'appuyant sur les compétences clé.

Un formateur de l'APP a été missionné pour accompagner le formateur technique en charge des parcours de formation. Ces parcours, basés sur les gestes professionnels, correspondaient à des modules de 30h, ouverts dans les filières « espaces verts » et « service à la personne ». L'objectif du partenariat était de repérer les difficultés rencontrées par les personnes, de les analyser et à partir de là de rechercher des solutions.

Dans un second temps, l'APP a créé des parcours de formation contextualisés, qui leur permettaient de travailler les compétences clé en lien avec les métiers et les situations professionnelles et ainsi de se réconcilier avec la formation en reprenant confiance en leurs capacités d'apprendre.

Les parcours ont été mis en œuvre l'année suivante dans différentes structures du réseau. Parce que l'APP a du faire face à une double contrainte, multiplier des actions sur l'ensemble du territoire et intervenir en situation professionnelle, des *pédago bus* ont été aménagés qui permettaient de travailler les compétences clé in situ.

La collaboration avec le réseau GRAIN se poursuit encore aujourd'hui. Comment et pourquoi cela a fonctionné ? Si au départ l'APP était dans une posture de prestataire de service à l'égard de la structure, il en est aujourd'hui un partenaire au sens où la démarche « APP » est intégrée à la démarche stratégique du réseau et l'APP associé aux différentes actions qu'il met en œuvre.

Le deuxième projet a été développé avec un OPCA interbranche. Celui-ci souhaitait mettre en œuvre des actions de développement des compétences clé mais rencontrait des difficultés pour mener à bien ce projet,

- parce qu'il est difficile de parler des compétences clé en entreprise,
- parce qu'il est difficile d'identifier les personnes en situation d'illettrisme,

les organismes ne parvenaient pas à réunir un nombre suffisant de personnes

A l'initiative de l'OPCA, un groupe de travail auquel l'APP a participé a été ouvert. Assez vite s'est dégagée l'idée que les formations sécurité en tant qu'elles étaient obligatoires, se prêtaient assez bien au repérage des personnes susceptibles d'intégrer de telles formations.

L'APP s'est alors rapproché d'un organisme qui proposait des formations sécurité (formation préparatoire au CACES) et a délégué un formateur APP sur le projet. Ce dernier en travaillant avec le formateur technique a pu cerner les problèmes et les difficultés rencontrées au cours de la formation.

A partir de là, deux champs d'intervention ont été privilégiés

- le premier concerne la sensibilisation des formateurs techniques à l'accompagnement des personnes en difficulté et à la démarche APP-compétences clé
- le deuxième concernait la conception de parcours de formation contextualisés correspondant à des modules de mise à niveau, en amont du CACES et à des modules de consolidation, après le CACES.

Aujourd'hui l'OPCA propose cette mise à niveau comme un préalable au CACES.

Le troisième projet est un projet « entreprises ». Il s'agit pour Média Formation de monter des APP dans des entreprises industrielles ou dans des entreprises du bâtiment, qui ont besoin et la volonté de développer les compétences de leurs salariés. En effet, grâce au numérique, les APP deviennent mobiles.

Dans tous les cas,

- pour mettre en place l'APP, le formateur en charge du projet se rend sur place en vue d'apprécier, via la compréhension des modes de communication oraux et écrits en cours dans l'organisation, la nature des problèmes et des besoins pour les personnes. De ce fait les réponses sont diversifiées et toujours contextualisés : de l'amélioration des compétences de base à des modules de coaching orthographique, la réponse pouvant aussi n'être pas une réponse formation mais l'amélioration du système de communication !
- l'APP intervient non pas en tant que prestataire de service mais en tant que co-constructeur d'une démarche dans un projet plus global
- l'objectif est le même : il s'agit de redonner confiance aux personnes par l'amélioration de leurs compétences de base et de leur autonomie

Le dernier projet présenté concerne la demande adressée à l'APP en 2015 par une communauté de communes du pays de Bray qui souhaite mettre en place un territoire apprenant. Il s'agirait d'ouvrir une antenne de Média Formation sur le territoire qui pourrait être le noyau dur d'un espace apprenant (coworking, centre de ressources, centre de formation à distance, club d'entreprises...); l'enjeu serait de constituer *une offre de formation pour des personnes de tout horizon désireuses de se remettre en position d'apprentissage tout au long de la vie*. L'antenne serait située dans une entreprise de sous-traitance automobile, l'espace mis à disposition permettant notamment une effective mixité des publics accueillis.

Pour conclure, Y Vernon propose de revenir sur ce qui a été présenté par ses collègues à propos de *l'esprit APP*

- 1- il tient à souligner l'importance qu'il accorde au fait de ne pas limiter la démarche APP aux seuls APP mais de veiller à ce que celle-ci diffuse, se propage dans d'autres secteurs : formations techniques, formations qualifiantes... Il prend l'exemple de Média Formation où il a veillé à ce que les formateurs des différents pôles prennent goût au modèle APP, ce qui lui permet d'affirmer que *le modèle APP peut se dupliquer sur d'autres champs* !
- 2- pour lui le meilleur moyen de témoigner de l'esprit APP est de dire quelques mots de la manière dont un nouveau formateur s'intègre dans un APP. En fait les formateurs sont accompagnés comme les stagiaires sont accompagnés, c a d, qu'ils sont plongés dans un système d'autoformation accompagnée : partant du principe que c'est par la prise de confiance en leurs compétences qu'ils vont développer aptitudes, capacités et connaissances et intégrer la démarche APP, ils sont d'emblée associés à l'activité de l'APP et encouragés à la mise en œuvre de microprojets ; ils ont accès aux outils, à la salle des formateurs (que l'on peut apparenter à une centre de ressources), où ils vont pouvoir aller chercher les informations dont ils ont besoin ; le collectif des formateurs est facilitateur et propose un réel espace collaboratif.

Ce qui fait que très vite les formateurs sont installés dans une posture de création et de réflexion sur leurs pratiques.

Echanges avec la salle

Questions de Catherine Bisset, directrice de l'OPCA Actalians (OPCA des professions libérales, hospitalisation privée et enseignement privé hors contrat)

1- la 1^{ere} question est adressée à B Pinot et M-A Corbin : « *en écoutant vos présentations on entend, adhésion, affiliation, esprit APP, valeurs, postures, état d'esprit..., alors les APP sont-ils une secte ? (n'entendez pas dans ma question une quelconque hostilité, je connais bien les APP et ai participé aux travaux de l'APapp, mais c'est la manière de présenter le réseau, la démarche etc... qui me gêne)* »

2- la 2^{ème} question est adressée à H Bézille : « *après avoir donné une définition au terme autodidaxie, vous avez positionné la notion en distinguant les apprentissages intentionnels, non intentionnels, formels, non formels, informels... je participe aujourd'hui à l'étude engagée par la DGEFP sur l'apprentissage en situation de travail et alors que je suis convaincue qu'il y a de fait beaucoup d'apprentissages qui se réalisent dans les situations de travail et qui méritent d'être reconnus, je m'interroge sur les effets que va avoir le « formel » sur ces situations de fait, notamment dans les TPE ? Les normes ou règles établies ne vont-elles pas jouer comme des contraintes qui vont « contrarier » ce qui se passait naturellement ? »* »

Réponse de Bénédicte Pinot à la question 1 : « la question est légitime et a déjà été posée ; ce que j'aurais du préciser est que le réseau est un réseau ouvert et en prise avec son environnement, il ne peut fonctionner en autarcie ; donc attention à ne pas confondre communauté de pratiques et communautarisme ; si la présentation, dont l'objectif était de caractériser la démarche et l'esprit APP en a concentré les spécificités, il ne faut pas oublier que beaucoup des formateurs travaillent à temps partiel dans les APP, ils peuvent donc travailler ailleurs ; à signaler que tous les formateurs ne font pas partie du noyau dur de l'APP, certains peuvent se trouver à la périphérie et ne s'engager que timidement dans l'esprit APP ! »

Réponse de Hélène Bézille à la question 1 : « il ne faut jamais oublier l'effet modèle des présentations, alors bien naturellement, les formateurs ne sont pas de fait aussi merveilleux que la présentation du modèle pourrait le laisser penser !

Réponse de Marie-Anne Corbin : « peut-être faut-il préciser, à ce moment de la discussion, que pour avoir le label, un organisme doit fait faire la preuve de la mise en œuvre des 7 fondamentaux de la démarche APP, si donc ils sont labellisés c'est qu'ils fonctionnent selon la démarche ! pour autant, on pense que des formateurs ne se retrouvent pas dans la démarche et ne trouvent pas vraiment leur place dans la communauté de pratiques ; ceci pourrait expliquer que certains APP se développent plus ou moins bien ! »

*Réponse d'Hélène Bézille à la question n°2 : « là encore les distinctions que j'ai pu faire en opposant intentionnel/ non intentionnel, formel/non formel, mériteraient d'être nuancées ; il serait par exemple intéressant d'apporter une touche de complexité en considérant ce qui se passe dans les *apprentissages par participation* : prenons l'exemple du fils ou de la fille d'un agriculteur qui apprend le métier de manière diffuse et sans s'en rendre compte, à l'habitus en quelque sorte, en participant à la vie de l'exploitation ; néanmoins, il peut arriver qu'à un moment il/elle se disent, « tiens j'aimerais bien apprendre à conduire le tracteur ou... », il/elle vont alors s'intéresser plus spécifiquement à ce que fait leur père ; ces apprentissages par participation ne sont donc pas homogènes et à travers l'exemple que je viens de prendre, on voit bien qu'entre non intentionnel et intentionnel il y a du flou... »*

Question de Catherine Bisset : « *la question étant de savoir si l'on apprend vraiment sans intention d'apprendre, sans envie ? et pour revenir à l'apprentissage en situation de travail, ce qui me préoccupe c'est de savoir si les formes qui vont être données aux situations de travail en vue de mettre au jour les apprentissages ou de les favoriser, ne vont pas briser la relation posée entre la personne et*

la situation ; jusque là on apprenait parce qu'on faisait ; si on organise la situation en amont et en aval, va-t-il se passer la même chose ? en d'autres termes les gens savent faire, penser ce qu'ils font ne risque-t-il pas de les détourner de la réalisation de leur action ? »

Réponse d'Hélène Bézille : « c'est une vraie question, l'auto-apprentissage collectif peut-il se décréter ? »

Question de René Bagorski : « deux remarques me viennent en vous écoutant ; par moments, alors que l'on défend l'idée de la personne actrice de son parcours, j'ai l'impression que l'on en parle en tant qu'objet, que l'on accompagne, à qui l'on prescrit d'être responsable, autonome ! ma remarque est un peu provocatrice, mais si la personne est pensée comme sujet, peut-on lui prescrire d'être sujet ? Si je prolonge la réflexion, dans la matinée précédente, A Druelles (MEDEF) défendait l'idée que demain la formation ne serait plus transmission mais mise à disposition de ressources, la place principale revenant dès lors aux producteurs et aux éditeurs de ressources ; dans ce contexte, quelle sera la place des personnes ? Le risque, et j'en reviens en disant cela à la notion de sujet opposée à celle d'objet, n'est-il pas d'en faire de simples consommateurs de produits sur catalogues ou en rayonnages ?

Par ailleurs et j'en reviens aux remarques de Catherine Bisset, le risque n'est-il pas en effet dans le souci de sécuriser les parcours en valorisant les savoirs de la pratique, de ré-introduire de la norme partout ? Pour terminer, je passe mes week-end dans un petit village de Normandie et dans le village, il y a plein de pommiers à cidre ; aussi quand arrive la saison, il y trois exploitants -grosso modo trois générations- qui font le tour des maisons, qui récupèrent les pommes, qui travaillent ensemble... et à la sortie il y a du cidre ; personne ne se pose la question de savoir si ils ont suivi un protocole, des règles ou des procédures, l'important est qu'à la sortie, il y ait du vrai cidre ! L'autonomie s'organise-t-elle ?

Pour terminer, vous évoquiez, ce matin Mme Bézille, à propos de l'autodidaxie, l'autodidaxie d'avant l'institutionnalisation, l'autodidaxie de survie et l'autodidaxie, variable d'ajustement aux contextes en mutation, pourriez-vous préciser ces trois points ? »

*Réponse d'Hélène Bézille : « en ce qui concerne l'autodidaxie qui intervient dans la constitution d'un métier, cad avant son institutionnalisation, les exemples sont nombreux ; il y a d'abord des gens qui font, puis qui se rapprochent et qui *bidouillent* ensemble ; peu à peu se dégagent des manières de faire, des règles partagées peu à peu cela s'institutionnalise jusqu'à réglementer l'accès par des normes, des référentiels, des formations ; mais quand pour des raisons d'évolution des environnements, l'activité ne « colle » plus aux procédures, aux référentiels, force est pour les personnes de trouver et de développer des variables d'ajustement qui fonctionnent sans visibilité et sans légitimité sociales jusqu'à ce que.... N'est-ce pas ce qui se passe aujourd'hui pour les formateurs !*

Quant à l'autodidaxie de survie, c'est pour moi ce qui a trait à la débrouillardise ; c'est très présent dans notre quotidien où l'on passe son temps à trouver des solutions en bidouillant, en s'autorisant à ... là encore on mobilise des ressources sans visibilité et sans légitimité, non domestiquées mais souvent, comme dans l'exemple de la confection du cidre, chargées de culture sociale.

Pour terminer j'en reviens à votre première remarque qui concernant l'accompagnement de l'autodidaxie et me suffirait de rappeler les propositions de Condorcet concernant l'école à laquelle il revenait pour lui de mettre en place une posture d'autodidaxie qui favorise les apprentissages tout au long de la vie. »

Réponse de Marie-Anne Corbin : « et pour cela, le formateur doit adopter une position d'accompagnateur facilitateur ; il lui revient d'aider les personnes et de leur apprendre à accéder aux ressources, mais aussi de travailler sur l'apprendre à apprendre ; pour cela il doit accepter de lâcher son contenu disciplinaire. En cela le formateur en APP est nécessairement amené à déplacer sa compétence.

Question de Mr Mahieux (IGS) : « tout d'abord je me réjouis d'avoir entendu dans les différentes interventions qu'il n'y a d'autre sujet du verbe apprendre que le sujet qui apprend ; par extension, je dirai parlant de l'organisation apprenante, que ce n'est pas tant le sujet de l'organisation qui apprend mais l'organisation ; de ce point de vue, l'exemple de l'APP est très parlant puisque non seulement les

personnes qui y viennent apprennent mais aussi la structure et les formateurs de cette structure. Par ailleurs, vous avez dit, Hélène Bézille, qu'il y avait toujours eu de nouveaux métiers et donc des formes d'autodidaxie ; mais il me semble que dans la période actuelle et sous la pression de la technologie qui évolue et se renouvelle en permanence, les métiers évoluent plus vite que les générations ; d'où le problème rencontré par les organismes de formation : 50% des métiers qu'exerceront les étudiants n'existent pas au moment où on les accueille ? Alors comment les préparer à ces métiers qui n'existent pas, si ce n'est en favorisant chez eux une posture d'autodidaxie ? Ma troisième remarque porte sur l'ubérisation des métiers ; beaucoup de métiers changent aujourd'hui selon le phénomène d'ubérisation, qu'il s'agisse des chauffeurs de taxi, des libraires, des métiers du commerce..., pour quelles raisons les métiers de la formation seraient ils épargnés par ce phénomène ? Alors qu'il y a partout des gens qui savent, parce que les savoirs sont en ligne, parce qu'il est de plus en plus facile d'y accéder..., le modèle demeure celui du formateur « sachant » qui transmet son savoir à l'autre !

De ce point de vue, le modèle proposé par les APP c a d, celui du formateur animateur et accompagnateur, devrait pouvoir se généraliser !

Réponse d'Hélène Bézille : « vos différentes remarques me semblent rejoindre la question de la redistribution des savoirs de l'expertise quant à l'ubérisation des métiers met- elle en danger la place et l'identité du métier de formateur ? Je pense à des récits d'apprentissage... et il me semble que ce n'est pas parce que les gens vont aller sur internet chercher de l'information en visitant des sites, en fréquentant des forums, en trouvant quelqu'un qui va les aider à bricoler une réponse, qu'il va apprendre...pour moi, ces formes d'accès aux savoirs ne doivent pas exclure la ressource que représente l'accompagnement d'un formateur ; il ne faut pas opposer l'un à l'autre mais conjuguer.

Réponse d'Yves Vernon : je partage le point de vue d'Hélène Bézille. En APP, on est bien sur cette position même s'il faut parfois travailler avec des formateurs pour les y amener.

Question de Pierrette Sorel (Responsable Développement des compétences et Formation, La Poste Courrier): *ma question concerne la démarche pédagogique des APP, peut-on en savoir plus, notamment sur la manière dont les formateurs accompagnent les personnes qui rencontrent des difficultés de compréhension de structuration et de mémorisation des savoir ? Et pour ceux qui bloquent pour des raisons émotionnelles ? Vous avez également évoqué la possibilité de travailler en groupe pour faciliter l'évolution des représentations ? comment anime-t-on de telles séances ?*

Réponse de Marie-Anne Corbin : « Ce qui me semble caractériser la démarche et la manière de travailler des formateurs, c'est que grâce à l'individualisation et à l'autonomisation des activités des apprentissages -certains travaillent individuellement et en autonomie ; ils savent où aller chercher les informations dont ils ont besoin-, les formateurs sont très présents et disponibles pour accompagner les personnes qui manifestent des difficultés ou qui font appel à eux : ils vont alors pouvoir les suivre au plus près de leurs besoins, respecter leur rythme d'apprentissage, proposer de les associer à un groupe qui en est au même point, organiser une activité de médiation cognitive ou décider de faire une petite mise à niveau sous forme d'un exposé *magistral*... ; parce que le groupe est constitué de personnes de niveaux différents, chaque personne peut travailler sans stigmatisation en fonction de son niveau et en tenant compte de son projet ; en résumé, le formateur est un animateur dans un groupe évolutif, qui s'ajuste en permanence. »

Réponse d'Yves Vernon : « pour appuyer ce que vient de dire Marie-Anne Corbin, je dirai que ce qui me semble caractéristique de la démarche et de la manière de travailler des formateurs dans un APP, c'est ce changement de place du formateur : parce que le modèle pédagogique persistant est celui du formateur debout, et les personnes en formation assises, les personnes extérieures à l'APP ont souvent du mal à comprendre comment cela fonctionne : où, qui est le formateur, qui sont les personnes qui se déplacent, quittent la salle, reviennent..., pour quelles raisons, de petits groupes se forment-ils, que font ils ? »

Question de Florence Espinola (Responsable de formation Chargée de projet, dans le domaine social) : *qui sont les publics des APP ? Comment arrivent-ils jusqu'à ces dispositifs qui rentent peu connus ?font-ils l'objet d'une prescription ?*

Réponse de Marie-Anne Corbin : « il n'y a pas de public spécifique et donc toute personne qui en a besoin, est susceptible de fréquenter l'APP selon le principe de la formation tout au long de la vie ; sachant que si elle vient de la part d'un prescripteur, la personne, pour s'engager aura à se positionner sur un projet et à autodéterminer son parcours en fonction de son niveau et de ce projet : on reste ferme sur ce point car il ne peut y avoir d'entrée en APP sans projet formulé ; les projets « collés » cela ne marche pas. »

Question de Frédéric Ducasse, consultant en technologies éducatives : « *quelle est la part de l'accompagnement VAE dans un APP ? et alors, comment articulez-vous cet accompagnement avec l'accompagnement à des formations complémentaires ?* »

Réponse d'Yves Vernon : « l'accompagnement VAE est aujourd'hui un vrai « objet » pour les APP même si ce n'était pas gagné au départ et si ce n'est pas encore partagé par tous les acteurs des APP. Le centre que je dirige est accompagnateur VAE ; au départ, du fait de notre « étiquette », les personnes qui étaient orientées vers nous, avaient des problèmes de rédaction ; aussi les accompagnateurs VAE avaient pour l'essentiel une mission d'aide à la rédaction. Si bien sûr l'APP est un espace qui permet de réconcilier les personnes avec l'écrit, il nous semblait être aussi un espace de mise en place de la démarche VAE ; l'APP a donc créé des partenariats qui permettent à la fois de travailler les compétences clé et la méthodologie VAE ; pour nous l'enjeu est d'amener les personnes à l'issue de la VAE à s'engager dans des parcours qualifiants. »

Réponse de Marie-Anne Corbin : « juste une précision, lors de l'accueil, un travail est entrepris avec la personne pour l'amener à prendre conscience de ses acquis ; on est donc dans une sorte de démarche pré VAE ! »

René Bagorski conclue la matinée en remerciant les intervenants et les participants pour la qualité de leurs interventions et de leurs questions et remarques. Il souligne combien les principes d'action de l'AFREF « *qui milite pour que le système de formation français soit pensé et organisé en priorité, en vue de l'autonomie et de l'émancipation des personnes aux plans professionnel et personnel, en d'autres termes, pour que les différentes modalités d'apprentissages tout au long de la vie, soient accessibles à tous pour de développement personnel, l'inclusion sociale et le développement de compétences professionnelles* », sont harmoniques avec ce qui a été présenté et débattu au cours de la matinée.

Ces matinées de l'Afref s'apparentent-elles par certaines de leurs caractéristiques à une organisation apprenante, il n'en est pas sûr ! Il demeure que la matinée a permis de découvrir, d'apprendre, de penser, de s'interroger sur l'aujourd'hui et demain du travail et de la formation : il y a 30 ans, on menait son itinéraire professionnel dans un système très structuré, très présentiel ; on avançait marche après marche ; peu à peu ce système s'est fragilisé, les habitus ne semblent plus préparer à demain ; chacun et sous des formes différentes se trouve atteint par l'onde de choc du numérique, le renouvellement des environnements, la dérégulation de l'emploi... il semble qu'on ne sache pas trop où l'on va mais pour autant rien ne dit que ce sera moins bien.

Dans ce contexte, il importe à la fois de s'intéresser aux talents, aux compétences établies mais il s'agit aussi de favoriser les apprentissages et la production de savoirs en favorisant l'apprendre à apprendre et en multipliant les occasions et les sources d'apprentissage : apprendre au quotidien, apprendre au travail, apprendre des autres, apprendre sur soi, apprendre sur, par et avec l'environnement, apprendre en se rendant disponible à ce que l'on ne sait pas encore, en partageant avec d'autres... Très vite s'est donc imposée la nécessité de sortir la formation des salles de cours, de s'intéresser comme le disait ce matin Hélène Bézille aux « espaces intermédiaires ».

Dans le même temps -et pour contrôler cela ?-, on a voulu à travers les différentes institutions, lois et dispositifs, sécuriser, contrôler, normaliser... que penser de cette réponse normative ? Est-elle pertinente ?

Merci encore de nous obliger à réfléchir à cela.