



S'AUTORÉGULER

Planifier, ajuster et évaluer s'apprend. **En tant que formateur-riche**, vous pouvez contribuer à l'autorégulation en interrogeant les participant-es sur leur compréhension des consignes, en les mettant en situation de choisir la bonne stratégie, en prenant le temps à mi-parcours d'examiner le chemin parcouru et, après l'apprentissage, en analysant les démarches. Prendre l'initiative de planifier, d'ajuster et d'évaluer par soi-même s'apprend aussi. Vous pouvez ici encore y contribuer en passant progressivement d'un accompagnement dirigé à un suivi à la demande de l'adulte en formation. Ce travail de désétayage² s'inscrit dans le temps. Il suppose également que vous plongiez vos participant-es dans des activités complexes (adaptées à leur niveau) qui exigent d'eux et d'elles de planifier leurs actions, et qui leur donnent l'opportunité de se corriger. Enfin, il implique que vous donniez à vos participant-es la liberté d'exercer leur responsabilité d'apprenant-e, que vous leur permettiez de réaliser par là que la réussite dépend aussi d'eux-elles.

S'autoréguler pour vraiment changer

S'autoréguler c'est se donner l'occasion de vraiment changer. Le sentiment d'urgence nous pousse trop souvent à nous lancer dans l'action sans réfléchir, à nous obstiner dans nos choix et à nous contenter de constater la réussite ou l'échec. Le manque de temps nous amène régulièrement à recourir aux mêmes stratégies, quel que soit l'objectif final. Nous nous privons de la sorte de changer. Personne n'y échappe. Force est de constater que la gestion de nos conflits sociaux est trop rarement le lieu d'émergence de stratégies nouvelles et révolutionnaires, créatrices de nouvelles pratiques.

Comme formateur-riche, nous pouvons donner aux apprenant-es les moyens de vraiment changer, tant sur le plan individuel que sur celui de la transformation de son environnement. Ce travail n'est possible que s'ils-elles sont confronté-es à d'authentiques défis nécessitant de mobiliser des savoirs anciens et nouveaux, de travailler avec d'autres (en mobilisant des relais et créant des réseaux), de prendre des décisions et de les ajuster.

1. Dieudonné LECLERCQ et Marianne POUMAY, *Le Modèle des Événements d'Apprentissage* - Enseignement, 2008.
2. La notion d'étayage renvoie à la théorie de l'américain Jérôme Bruner et à l'intervention de l'adulte dans l'apprentissage de l'enfant.

POUR EN SAVOIR PLUS

- COSNEFROY L., *L'apprentissage autorégulé. Entre cognition et motivation*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, 2011.
- LECLERCQ D. et POUMAY, M., *Le Modèle des Événements d'Apprentissage* - Enseignement, 2008. Article consulté le 16 janvier 2018: https://orbi.ulg.ac.be/bitstream/2268/13968/1/A1280_LECLERCQ_POUMAY_Les%20%208%20EAE%20et%20leurs%20principes%20.pdf
- Service universitaire de Pédagogie de l'université Paul Sabatier Toulouse III, *Le guide du projet tutoré*. Consulté le 16 janvier 2018: <http://sup.ups-tlse.fr/projettutore/index.php>

* **Ce Projet est financé par la Commission Européenne par le Programme d'éducation et de formation tout au long de la vie. Ce matériel ne reflète que l'avis des auteurs et ne représente pas la position officielle de l'Agence Nationale ou de la Commission Européenne.**



Prendre en main son apprentissage*

PAR FRANÇOIS GEORGES, LABSET, ULIÈGE

Avec le soutien de

CERTIC  Erasmus+

«Evaluons nos pratiques de formation émancipatrice»
(2^e partie)

Face à une situation inégalitaire ou discriminante, nous avons plusieurs façons de réagir: nous pouvons soit subir notre condition, soit nous y adapter ou encore la modifier. Cette capacité à transformer le monde est le fait de citoyen-nes autonomes. D'aucuns estiment que l'on est ou pas autonome, que l'autonomie ne s'apprend pas, mais relève d'un don ou d'un trait de caractère inné de l'individu. Certain-es seraient donc né-es pour transformer le monde et d'autres pour le subir. Certes, telles personnes semblent plus débrouillardes que d'autres, mais le fait est que tout le monde peut développer son autonomie et ainsi transformer son environnement. L'autonomie s'apprend. Il n'y a pas là une injonction à être autonome, mais juste une possibilité d'être davantage acteur-riche.



L'autonomie recouvre de multiples acceptions et prend des formes particulières selon les sphères dans lesquelles elle s'exerce et les idéologies qui la promeuvent. Dans ces quelques lignes, nous n'associons pas l'autonomie à l'absence de contrainte ni au fait de travailler seule. Nous refusons également de l'utiliser pour faire porter le poids de l'échec par les individus et dédouaner la société de toutes ses responsabilités. Nous l'envisageons uniquement dans le domaine de l'apprentissage et l'associons à la prise en main de sa formation. Est autonome celui ou celle qui planifie son apprentissage, prend le temps de s'arrêter pour ajuster ses actions et, l'action terminée, analyse les résultats et évalue les démarches qui y ont conduit pour en retenir la meilleure. Ces trois actions sont accessibles à tous et à toutes. Elles doivent bien entendu être exercées et répétées. C'est la tâche des formateur-rices d'y entraîner leurs participant-es.

PLANIFIER

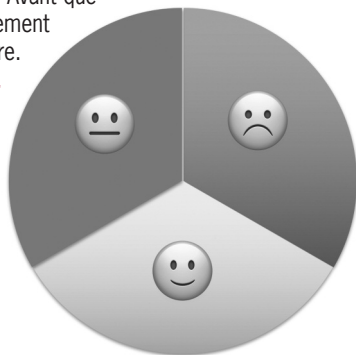
Se lancer dans un projet d'envergure, quel qu'il soit, demande de s'organiser avant de le mettre en œuvre. Bien entendu, des actions peuvent s'improviser, mais lorsque, par exemple, on souhaite se lancer dans de longues négociations salariales, il convient d'être au clair sur le résultat final attendu et sur les actions à envisager pour l'atteindre.

Cette approche est aussi vraie dans l'apprentissage d'adultes. Avant de se lancer dans la résolution d'un problème de physique, il importe de lire l'énoncé attentivement et de s'interroger sur l'ordre de grandeur et le type de mesure attendue. Ce questionnement sur le résultat doit également être complété par un questionnement sur la démarche. C'est plus pertinent encore dans la réalisation d'un projet d'envergure.

Exemple: Avant de se lancer dans la réalisation d'un faux plafond, l'apprenti plaquiste doit être au clair sur le résultat final (un faux plafond plan ou avec corniche, suspendu au plafond ou fixé au mur, équipé d'éclairages intégrés...) et sur la succession de tâches à accomplir.

Trop rarement, les apprenant-es prennent le temps d'analyser la consigne. Ils-elles se lancent directement dans la tâche sans vraiment s'être assurés de l'avoir bien comprise et sans vraiment se poser la question du choix des bons outils. Ce travail d'anticipation et de planification peut être entraîné facilement et à moindre coût. C'est **aux formateurs-rices**, qu'il revient d'entraîner les participant-es à comprendre la consigne, à anticiper les résultats attendus et à planifier les tâches pour y parvenir. Avant que les étudiant-es ne se lancent dans une activité, vous pouvez simplement les interroger sur le résultat visé et les démarches à mettre en œuvre.

Exemple: Utiliser un support pour leur demander de se situer. Un simple disque pourvu d'une aiguille mobile et subdivisé en trois zones: Je sais comment m'y prendre/ J'ai un doute/Je ne comprends pas) fera l'affaire. Demandez aux participants de placer l'aiguille (ou un post-it personnel) sur la zone correspondant à leur perception et centrez-vous sur les personnes en difficulté. À la longue, vous n'aurez plus besoin de poser de questions. La planification deviendra un automatisme.



Exemple: Une fois la réalisation de son faux plafond terminée, le-la plaquiste revient sur ses choix, sur sa planification et la rencontre ou non des exigences de son-sa client-e. Il-elle enrichit aussi sa bibliothèque d'une nouvelle expérience. Assurément, la conscientisation des bons et mauvais choix le rendra plus fort pour attaquer de nouveaux chantiers.

C'est vrai aussi dans l'apprentissage. Trop souvent, à l'issue de celui-ci, on se contente de constater la réussite ou l'échec. On prend rarement le temps de tenter de comprendre son résultat ou d'examiner ses démarches. Ce travail est pourtant indispensable. Réussir ne veut pas pour autant dire que le choix de stratégies était optimal ou que la démarche était confortable.

Comme formateur-ric, il vous revient d'instaurer un espace pour permettre au-à la participant-e d'interroger ses résultats et ses démarches, mais aussi de prendre le temps de leur commenter leurs résultats, leur fournir des commentaires explicites et utiles pour qu'ils-elles puissent se réguler et les informer sur les stratégies opportunes et transférables à d'autres situations d'apprentissage. À ce niveau, certains outils en ligne peuvent aussi aider les formateur-rices et les apprenant-es.

- Le portfolio

Le portfolio se prête particulièrement bien à cette phase d'évaluation. L'apprenant-e y rassemble tout ce qui rend compte de ses apprentissages. Il-elle ne se contente pas de les lister, il-elle les commente, en expliquant les difficultés rencontrées, le bien-fondé de certaines méthodes choisies, celles qu'il-elle pourrait transférer dans d'autres situations et celles qui lui sont propres, celles encore qu'il-elle aurait pu mobiliser. De nombreux outils en ligne gratuits permettent ainsi la valorisation d'apprentissage. Parmi ces outils, nous comptons Mahara ou encore Karuta. Le premier est entièrement géré par l'apprenant-e, le second est formaté par le formateur-ric.

Alterkit - Portfolio Facility Manager

Bienvenue

- Tableaux de bord +
- Mon profil +
- Mes projets +
- Mes tâches +
- Mon mémoire +
- Mes compétences en Facility Management +
- Mes unités d'enseignement +
- Mes ressources +

Bienvenue dans Alterkit

Vous êtes étudiant, facility manager en devenir

Alterkit, le kit d'outils au service de l'alternance est là pour vous soutenir dans le développement des compétences propres au métier de facility manager.

Il vous permet :

- de gérer les aspects administratifs de votre formation (coordonnées de votre entreprise d'accueil, tableaux de prestations, etc.)

Vous êtes encadrant : enseignant, superviseur et/ou promoteur

Alterkit, le kit d'outils au service de l'alternance est là pour vous aider à soutenir les étudiants dans le développement des compétences propres au métier de facility manager.

Il vous permet :

- de vous informer sur les progrès de l'étudiant à l'école et en entreprise : quels sont les cours qu'il a suivis, les projets qu'il mène dans son entreprise,

pour s'approprier un contenu aussi vaste. S'il veut se donner une chance d'atteindre ses objectifs, il ou elle se doit d'opter pour une autre stratégie, comme la synthèse ou la création de cartes.

C'est à vous, **comme formateur-riche**, qu'il revient de prévoir un moment et des moyens pour permettre aux participant-es de se situer par rapport à l'objectif à atteindre. Cela suppose que vous soyez vous-même au clair sur les critères qualité du résultat attendu et sur les démarches possibles pour l'atteindre. Vous imposer de réaliser l'activité proposée à vos adultes en formation vous y aidera. Pour faciliter leur appropriation des critères attendus, vous pouvez les déterminer avec eux avant même qu'ils ne s'y lancent. Mettre à leur disposition des fiches dans lesquelles ils consignent leur planning et rapportent au fur et à mesure les apports des uns et des autres participe également à ce travail d'ajustement.

Pédagogie du projet

La pédagogie du projet se prête particulièrement bien à l'autorégulation. Elle permet aux apprenant-es de se fixer un objectif, de choisir leurs démarches pour l'atteindre et de régulièrement s'arrêter pour faire le point. Quantité de sites proposent des outils susceptibles d'aider les formateur-rices et les apprenant-es dans la mise en place de cette méthodologie. Nous vous en présentons quelques-uns.

- Guide du projet tutoré

Réalisé par le Service universitaire de Pédagogie de l'université Paul Sabatier Toulouse III, *le Guide du projet tutoré* (<http://sup.ups-tlse.fr/projettutore/index.php>) est assez remarquable à cet égard. Il fournit non seulement des informations sur la méthodologie, sur la façon de la mettre en œuvre, mais propose aussi une boîte à outils reprenant notamment quelques fiches utiles à l'ajustement de ses actions (<http://sup.ups-tlse.fr/projettutore/fiches-outils.php>).

Parmi ces fiches, on peut pointer celles dédiées à la réalisation d'un rapport d'étape (<http://sup.ups-tlse.fr/projettutore/fiches-outils-projets-tutores/fiche-outil-3.pdf>). Les apprenant-es y consignent des informations relatives à leur projet (ses objectifs, ses tâches, son planning, son état d'avancement...), aux apprentissages réalisés, aux obstacles surmontés et à la dynamique du groupe.

Une autre fiche utile permet d'ajuster ses actions: chaque apprenant-e doit la compléter individuellement (<http://sup.ups-tlse.fr/projettutore/fiches-outils-projets-tutores/fiche-outil-5.pdf>). Ils-elles y rapportent leur contribution au projet, les difficultés rencontrées et les objets de satisfaction. Cette fiche est précieuse pour permettre à chaque apprenant-e de se rendre compte de ses apports effectifs. La mise par écrit des difficultés constitue la première étape de la mise en œuvre des ajustements.

Une troisième et dernière fiche utile à l'ajustement est celle dédiée au compte-rendu de réunion (<http://sup.ups-tlse.fr/projettutore/fiches-outils-projets-tutores/fiche-outil-7.pdf>). Les apprenant-es y renseignent les points discutés, les décisions prises, les échéances et le nom des personnes en charge de les respecter.

ÉVALUER

Une fois l'activité terminée, il importe de prendre le temps d'apprécier le résultat atteint, de se pencher sur les démarches qui y ont conduit et sur les éventuels obstacles rencontrés.

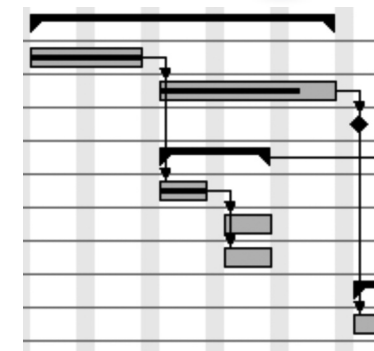
Bien souvent, à l'issue de négociations, les représentant-es syndicaux-ales sont questionné-es par leur base sur le résultat atteint. C'est alors qu'ils-elles entrent dans l'explicitation des démarches entreprises et dans l'identification des facteurs qui ont contribué ou empêché la rencontre des objectifs initiaux. Ils-elles distinguent ce qui est spécifique à la situation et ce qui pourrait être transféré à d'autres cas. Ce travail participe à la mémoire du syndicat. Il enrichit leur bibliothèque commune.

Et les TICS?

Des outils TIC peuvent aisément être pris en main pour planifier les tâches. Parmi ceux-ci, nous pouvons mentionner GanttProject (www.ganttproject.biz) et Trello (www.code4corsica.com/blog/technique/le-developpement-web-avec-trello)

- GanttProject

Ce logiciel libre multi plateforme offre aux apprenant-es les outils de base pour organiser leur travail. Ils y listent leurs tâches, en déterminent la durée et les inscrivent dans un calendrier.



GanttProject

- Trello

Autre outil utile à l'organisation de son travail, Trello s'inspire des méthodes déployées dans l'industrie automobile. Les tâches à accomplir sont écrites sur une carte placée dans la colonne «À faire». Une fois la tâche entamée, elle est déplacée dans la colonne «En cours d'exécution». La tâche finalisée est rangée dans la colonne «Fait». Cet outil gratuit et facile de manipulation donne à voir l'ampleur des tâches à faire, celles qui sont en cours ainsi que celles qui sont accomplies. Il peut donc être utilisé non seulement pour la planification, mais aussi pour l'ajustement et l'évaluation décrits ci-après.

Le développement Web avec Trello



(www.code4corsica.com/blog/technique/le-developpement-web-avec-trello)

CHOISIR LA BONNE STRATÉGIE

Le choix de la bonne stratégie n'est pas un élément aussi évident. Il suppose que la personne ait au préalable eu l'occasion d'exercer un grand nombre de stratégies différentes.

Exemple: Si le-la plaquiste a pour seule expérience le montage de plaques sur une structure de bois fixée sur un mur de briques, il-elle peut difficilement proposer une solution efficace et adaptée aux besoins d'un-e client-e qui souhaite faire placer un faux plafond suspendu. Il-elle parviendra bien à bricoler quelque chose, mais probablement en y passant plus de temps qu'il ne faut.

Pour que le stagiaire gagne en expertise, il convient de l'exposer à des situations et des solutions variées. De la sorte, il-elle se constitue une bibliothèque d'expériences mobilisables dans de nombreuses situations. Autrement dit, selon la situation, il-elle sera à même de choisir, parmi les multiples techniques, la mieux adaptée.

C'est vrai aussi dans l'apprentissage. Si un-e participant-e n'a appris qu'à mémoriser par cœur, il est vraisemblable qu'il-elle éprouvera quelques difficultés à faire preuve d'esprit critique ou à s'engager dans des activités de création. **Comme formateur-riche**, il nous revient de donner aux apprenant-es l'occasion de s'essayer à de multiples stratégies d'apprentissage: mémoriser, manipuler, organiser, discriminer, créer...

Taxonomie de méthodes d'apprentissage

Il existe plusieurs taxonomies de méthodes d'apprentissage. Leclercq et Poumay ont développé une taxonomie qui reprend huit méthodes, parmi lesquelles l'autorégulation qui est présentée tout particulièrement dans cette fiche (méta-réflexion)¹. Nous parcourons ci-dessous les sept autres.

- L'imitation

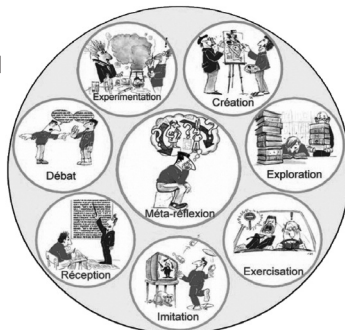
La première méthode est celle de l'imitation. Nous apprenons en regardant une autre personne plus expérimentée poser les bons gestes. L'observation ne suffit pas, encore faut-il que la personne plus expérimentée commente, explicite ses gestes, ses choix et ses décisions. Cette méthode a fait ses preuves tant dans des formations professionnelles que plus théoriques. Sa mise en œuvre demeure toutefois complexe. Bien souvent, l'expert-e éprouve des difficultés à expliciter les raisons de ses choix et à analyser son fonctionnement. Songez simplement à la difficulté que représente l'enseignement de la conduite automobile.

- La réception

La seconde méthode consiste simplement à recevoir de l'information. C'est la méthode la plus pratiquée dans nos différentes formes d'enseignement traditionnel. Le-la formateur-riche donne la théorie et les apprenant-es tentent comme ils-elles peuvent de l'intégrer. Cette méthode garde tout son intérêt. L'apprenant-e ne peut pas tout expérimenter par lui-même. Il-elle gagne parfois à recevoir l'information d'une personne plus experte.

- L'exercitation

La troisième méthode est celle de l'exercitation. Largement pratiquée dans nos différentes formes d'enseignement, elle est aussi utile pour enregistrer des procédures. Quels que soient les domaines, des procédures doivent être intégrées et automatisées. L'exercitation s'y prête particulièrement bien.



Huit événements d'apprentissage dans l'enseignement (LECLERCQ ET POUMAY, 2008.)

Le point commun de ces trois premières méthodes est d'être proposées à l'initiative du-de la formateur-riche: c'est lui-elle qui décide de montrer, de transmettre ou de soumettre à ses apprenant-es des exercices. Les quatre suivantes sont quant à elles à l'initiative des apprenant-es.

- L'exploration

La quatrième méthode consiste à explorer par soi-même les ressources. C'est ce qui caractérise les travaux de fin d'études. Les apprenant-es découvrent par eux-mêmes un domaine et enrichissent au fur et à mesure leur représentation de ce domaine.

- L'expérimentation

L'expérimentation constitue la cinquième méthode. L'apprenant-e agit par essais-erreurs. Le-la formateur-riche établit le cadre propice à cette approche. Cette méthode est bien entendu pratiquée en laboratoire, mais aussi dans les simulations, les jeux de rôles proposés dans le cadre de la formation.

- La création

Il s'agit ici de plonger l'étudiant-e dans une situation pour laquelle il existe plusieurs démarches et plusieurs issues. C'est le fait de la pédagogie du projet où des apprenant-es, pour découvrir un domaine, se définissent un objectif, choisissent des démarches, les mettent en œuvre et les évaluent notamment au regard du résultat final.

- Le débat

La septième et dernière méthode n'est autre que le débat. Pour apprendre, il convient de confronter ses connaissances, ses représentations à celles de pairs ou de personnes plus expérimentées. Sans ce travail de discussion, nous risquons de nous enfermer dans des connaissances fausses.

Toutes ces méthodes ont leurs avantages et leurs inconvénients. Il convient de les combiner pour en tirer profit au maximum et pour être certain de toucher tout notre public. Ce qui importe, c'est que les apprenant-es y soient confronté-es pour leur permettre de choisir celles qui leur semblent les plus propices dans des cadres variés d'apprentissage.

AJUSTER

Une fois lancé dans l'action, il est bon de s'arrêter, d'apprécier le chemin parcouru, de mesurer la distance qui nous sépare de notre objectif, de s'interroger sur l'efficacité des démarches mises en œuvre jusque-là, de les changer si nécessaire ou de revoir l'objectif si celui-ci s'avère trop ambitieux.

Exemples:

- Après trois semaines d'actions syndicales, les négociations entre délégué-es syndicaux-ales et patronat stagnent. Ne faudrait-il pas interroger la pertinence des actions, envisager de nouvelles stratégies et décider de maintenir ou non ses objectifs ...

- Si, après une journée de travail, le stagiaire plaquiste constate que ses choix initiaux ne donnent pas les résultats escomptés, il lui revient d'opter pour une autre solution ou de renégocier avec son client le résultat attendu.

C'est vrai aussi dans l'apprentissage, comme le montre cet exemple.

Exemple: Un-e apprenant-e qui s'est lancé dans la mémorisation par cœur d'un ouvrage de 300 pages ne peut que constater après quelques heures de travail que la répétition n'est pas la stratégie ad hoc