
Autoformation accompagnée et adultes peu qualifiés

Les APP comme lieux ouverts d'apprenance

Yamina Bouayad-Agha

coordonnatrice APP Ville de Sète Languedoc-Roussillon – yamina.bouayad@gmail.com
www.appsete.net - [Espace «Google+» du réseau APP Languedoc Roussillon](#)

et **Jean Vanderspelden**

consultant ITG Paris, jean.vanderspelden@free.fr
membre du FFFOD - www.iapprendre.fr

Résumé

Souvent, quand on évoque un «Parcours d'Autoformation accompagnée», on ne retient que le mot «Autoformation» et on l'associe assez rapidement à la SoloFormation, en se demandant légitimement si l'Autoformation, c'est bien de la formation ! Et surtout, si l'Autoformation est aussi une réponse efficace pour les adultes peu qualifiés ? Ce sont des personnes «jugées» peu motivées et peu armées pour apprendre et, en particulier, pour les plus faiblement qualifiés, y compris les personnes en situation d'illettrisme, souvent éloignées de l'emploi et de la société numérique ! On oublie les termes «parcours» et «accompagnée». Les réponses des Ateliers de Pédagogie Personnalisée (APP) sont particulièrement adaptées à la fois aux publics adultes qualifiés et peu qualifiés, sous des conditions de respect de plusieurs fondamentaux. L'objet de cet article, est de présenter quelles sont les pratiques des APP et dans quels contextes elles peuvent être mises en œuvre au bénéfice des apprenants. Il s'agit de poser les conditions pour que ces personnes puissent progressivement se reconnaître comme «apprenant» et s'engager dans une démarche structurée et tutorée pour «apprendre à apprendre», tout en se formant. Pour cela, nous nous appuyerons et nous valoriserons le «Guide de l'ANLCI pour la démultiplication des pratiques Autoformation accompagnée des adultes en situation d'illettrisme», conçu avec le réseau des APP de la région Languedoc-Roussillon, coordonné par ITG Paris et publié en 2014 dans le cadre du Forum 2.0. Dans ce guide éclaire les étapes d'un parcours d'autoformation accompagnée qui donnent la possibilité aux adultes de niveaux et d'horizons variés, avec un tutorat évolutif, avec une entraide et avec la mobilisation de ressources adéquates (papier et numérique) de devenir de plus en plus autonome dans leur apprentissage. Il s'agit d'organiser des écosystèmes d'apprentissages ouverts pour qu'ils prennent de plus en plus d'initiatives pour réguler eux-mêmes leur formation. A ce titre, les **APP** sont des espaces d'apprenance.

Mot-clés

app – apprenance – accompagnement – autoformation – parcours.

1. Présentation des APP et de l'APapp, plus de 30 ans après leur création.

Depuis 1985, les Ateliers de Pédagogie Personnalisée (APP) sont organisés en réseau. L'Association pour la Promotion du label APP (APapp) rassemble 125 organismes de formation labellisés APP dont l'ensemble constitue le réseau national réparti sur le territoire, DOM-TOM compris. Les sites labellisés «APP» mettent en œuvre une démarche pédagogique spécifique, fondée sur «l'autoformation accompagnée», définie dans le cahier des charges national des APP¹. Le label est accordé pour trois ans, suite à un audit réalisé par AFNOR Certification, et après avis de la commission nationale de labellisation. Ce label est ouvert à tout organisme de formation qui en fait la demande. Ce sont des organismes privés, associatifs ou scoop, CCI, CFA, CFPPA, GRETA, Université, etc....

¹ Téléchargement du cahier des charges national des Ateliers de Pédagogie Personnalisée via le site <http://app-reseau.eu/upload/Cahier%20des%20charges%20APP%202011.pdf?PHPSESSID=fpi0gipgeheli2qvijr1l7n7s1>

Dans cette logique de réseau favorable à la mutualisation des outils et des ressources, aux réponses concertées aux appels d'offre, aux multiples partenariats (Conseil Régional, Conseil Général, Communauté de communes, Etat, Pôle Emploi, FPSPP, ANLCI, AGEFIP, OPCA, Entreprises, SIAE, etc...) et aux partages de valeurs et des bonnes pratiques, l'APapp a pour mission :

- la gestion du label ;
- la promotion et le développement de la démarche APP ;
- la professionnalisation des acteurs et l'outillage des équipes ;
- le développement d'expérimentations et de projets innovants.

Les prestations des Ateliers de Pédagogie Personnalisée :

Le savoir-faire des équipes APP (individualisation des parcours et personnalisation de la relation d'aide) permet de mettre en œuvre des réponses adaptées et négociées avec chacune des personnes accueillies, formées et accompagnées. En 2013, le réseau des APP a formé, dans le champ du socle de connaissances et de compétences et des compétences clés européennes, 36 000 personnes. Les équipes ont dispensé 2 800 000 heures de formation. Les principes fondamentaux de la démarche APP sont :

1. la personnalisation ;
2. l'accompagnement de l'apprenant ;
3. l'ancrage territorial ;
4. la diversité des publics accueillis en flux (entrées et sorties permanentes);
5. des sources diversifiées de financement ;
6. un fonctionnement à dimension régionale et nationale ;
7. les domaines de formation des huit compétences clés européennes.

Zoom sur la culture numérique développée en APP :

Parmi les huit compétences clés du référentiel européen figurent «Apprendre à apprendre» et «La culture numérique». Dans les APP, ces deux compétences en résonance permettent de préparer les adultes, quel que soit leur statut (salarié, demandeur d'emploi ou autres), leur âge et leur niveau de formation, souvent faible, à la nouvelle donne de notre société qui se complexifie et s'ouvre en même temps. Avant, il fallait savoir lire, écrire et compter. Aujourd'hui avec le développement des usages du numérique dans nos sphères personnelles, sociales et professionnelles, nous devons en plus être en mesure de publier et partager. Il s'agit de maîtriser les outils numériques, non seulement pour se divertir ou consommer, mais aussi pour se déplacer, s'informer et, de plus en plus, pour apprendre, collaborer, produire et travailler de manière collaborative.

Dans cette dynamique, en 2013, au cours du Forum ANLCI 2.0, les membres du réseau des **Ateliers de Pédagogie Personnalisée (APP)** du Languedoc Roussillon se sont interrogés sur leurs pratiques pédagogiques et leur organisation afin d'analyser comment et en quoi les parcours d'autoformation accompagnée proposés en APP étaient une réponse adaptée aux adultes en situation d'illettrisme. A cette occasion «Le guide de démultiplication des pratiques intitulé «Autoformation accompagnée des adultes en situation d'illettrisme», a été présenté en 2013 au cours des assises régionales de l'ANLCI à Montpellier et des assises nationales et européennes à Lyon². Il démontre et illustre que les réponses des APP sont fondamentalement adaptées aux publics en situation d'illettrisme, sous les conditions de respect des fondamentaux des APP.

² Guide de démultiplication des pratiques «**Autoformation accompagnée des adultes en situation d'illettrisme**» - Forum ANLCI 2.0 en Languedoc Roussillon – avec M Anthony, Y Bouayad, P Garcia du réseau des

2. Nouvelle donne sociétale : apprendre tout au long de la vie !

Pour des adultes peu qualifiés, trouver un emploi durable, créer son emploi, mais aussi pour garder un emploi reste une tâche difficile même si 50% des personnes illettrées ont un contrat de travail ! On peut être compétent et illettré. Il y a quelques années, une grande joaillerie de la place Vendôme à Paris a connu des difficultés financières. Les ouvriers joailliers, hautement expérimentés avec un savoir-faire pointu et reconnu, ont été licenciés. Dans le cadre du plan social d'accompagnement, à la surprise des opérateurs, une grande partie de ce personnel qualifié était en situation d'illettrisme. Leurs contextes professionnel et personnel les avaient amenés progressivement à ne plus lire et écrire. Plus on avance sur cette problématique, et plus on s'aperçoit que des agents de maîtrise, voire, des cadres³ peuvent être aussi concernés.

Avant, on n'avait pas besoin de diplôme pour travailler, aujourd'hui un diplôme ne garantit plus un emploi. La seule perspective qui tienne est que chacun devienne «Apprenant tout au long de sa vie» à son rythme et à sa façon, pour entretenir et développer son employabilité, sa sociabilité, sa culture et sa mobilité. Avant, on apprenait à l'école. Aujourd'hui, on doit tous apprendre dans toutes les situations, y compris informelles, en développant une nouvelle capacité : celle de s'autoformer. Devant cette nouvelle exigence sociétale, il y a une forte inégalité :

- Ceux qui savent «Apprendre à apprendre» et qui vont trouver les clés pour s'autoformer en continu dans leur contexte professionnel, social et/ou familial ;

- Ceux qui ne savent pas «Apprendre à apprendre», dont les publics faiblement qualifiés et, en particulier, les adultes en situation d'illettrisme.

«Apprendre à apprendre» est l'une des huit compétences clés du référentiel proposé par l'Union Européenne. En reprenant les premiers textes, on pourrait traduire cette compétence comme «Etre capable d'apprendre tout au long de la vie».

3. Posture APP : accompagner le changement.

L'autoformation ne peut se concevoir que dans une logique de parcours, avec une progression individuelle et un objectif négocié, et dans une dynamique d'accompagnement personnalisé, donc évolutive. Le travail de l'équipe d'un APP, à défaut d'entendre spontanément les apprenants dire à leur arrivée «*Bonjour, je voudrais m'autoformer !*», est d'écouter et de travailler sur un changement de posture. La réalité est plutôt «*Bonjour, je voudrais que vous me formiez*», sous-entendu, par exemple de travailler une dictée, référence à un modèle scolaire, en écho à :

«*Bonjour, nous allons vous aider à vous former par vous-même grâce à des activités adaptées et progressives d'apprentissage et de production individuelle et collective*», «*pour que vous puissiez avoir une réponse à vos problèmes dans votre situation !*», dixit Bertrand Schwartz, dès les années 70 !

La porte d'entrée dans la dynamique d'autoformation accompagnée est très certainement d'aider l'apprenant peu qualifié, en particulier celui en situation d'illettrisme, d'abord à se reconnaître comme «Apprenant tout au long de la vie». Il s'agit d'une condition pour qu'il puisse se

APP Languedoc Roussillon et l'appui de J Vanderspelden - Version datée de Juin 2014 publiée sur le site <http://www.anlci.gouv.fr/> dans la rubrique «Médiathèque» ou directement via <http://www.anlci.gouv.fr/Mediatheque/guides-forum-2.0/Autoformation-accompagnée-des-adultes-en-situation-d-illettrisme-Guide-de-demultiplication-Languedoc-Roussillon> Contact : Manuel Berthou – Chargé de mission régional ANLCl – manuel.berhou@languedoc-roussillon.pref.gouv.fr

³ Lire article du quotidien «Le Monde» de février 2013 : http://www.lemonde.fr/societe/article/2013/02/16/l-illettrisme-des-cadres-un-phenomene-meconnu-et-tabou_1833722_3224.html

mobiliser, dans un contexte favorable et adapté, pour apprendre par lui-même. On ne forme pas un adulte, on l'aide à se former ! À l'exception notable des non-lecteurs (niveau 1 du référentiel de l'ANLCl), depuis plus de 30 ans⁴, l'activité des APP «Développer l'autonomie dans les apprentissages pour chaque apprenant, qualifié ou non», prouve qu'il n'y a pas de différence fondamentale pour engager une personne illettrée dans un parcours d'autoformation, sauf :

- d'une part, à travailler les conditions d'optimisation de la phase d'implication à partir du désir d'apprendre ;

- et, d'autre part, de s'inscrire dans un espace-temps cohérent qui permette que l'autonomie ne soit pas un pré-requis, mais bel et bien un objectif et un vecteur d'activités.

4. Ingénierie APP : une ingénierie pour faciliter les pratiques d'autoformation accompagnée.

Le réseau des APP a mis en place une ingénierie pour favoriser le développement de la capacité «**Apprendre à s'autoformer** ». Elle repose sur la mise en résonance progressive de trois dimensions autour d'apprendre ainsi que de quatre espace-temps d'activités combinant différentes modalités d'apprentissage et ajustés par deux pôles de régulation.

- **Trois dimensions autour d'apprendre** : S'appuyant sur les travaux de Philippe Carré⁵, qui lui-même reprend le triptyque proposé par Guy Leboterf appliqué au concept de «compétence», le cahier des charges des APP s'inspire, à son tour, de ces trois axes en résonance.

- «Pouvoir apprendre» rappelle qu'un certain nombre de conditions doivent être remplies pour qu'un adulte, qui a décidé d'entrer en formation, dite formelle, trouve sur son territoire, dans une logique de proximité géographique et culturelle, une réponse opérationnelle à ses besoins. Un maillage territorial, une équipe, des locaux, des ressources et des savoir-faire constituent autant d'éléments qui vont permettre pour un apprenant d'activer, plus ou moins facilement, son «pouvoir apprendre».

- «Vouloir apprendre» renvoie à la capacité des adultes «à franchir le pas» pour se mobiliser dans un apprentissage formel, c'est-à-dire avec une date de début, une date de fin et un objectif mis en œuvre avec l'appui d'un organisme de formation. Cette dimension de la motivation à apprendre est particulièrement délicate pour une grande partie des adultes peu qualifiés et demande, de la part des équipes des APP une posture douce d'écoute, de conseil et de reconnaissance. «Motiver pour réussir» ou «Réussir pour se motiver», sont les deux faces de la même médaille qui consiste, dans une relation personnalisée (et une relation communautaire avec les autres apprenants), à construire un climat de confiance, propice à une prise de risque calculée ; commencer à apprendre de nouveau et à développer ses compétences.

- «Savoir apprendre» se base à la fois sur des principes d'éducabilité cognitives qui marquent notre capacité à améliorer nos capacités d'apprentissage (mémoire, concentration, évocation, créativité, engagement, etc.), et aussi et surtout, notre besoin de diversité et d'ouverture des situations dans lesquelles et par lesquelles nous nous comportons chacun différemment ; tous apprenants ! La diversité et l'ouverture de ces situations sont propices à des apprentissages, individuels et/ou collectifs, compatibles avec une progression de plus en plus autorégulée et toujours accompagnée. Essentiellement en début de parcours, les équipes animent des ateliers méthodologiques intitulés «Apprendre à apprendre», «Apprendre efficacement» ou «APP mode d'emploi». Les participants y vivent des situations d'exploration qui leur permettent d'échanger et de

⁴ «**Les Ateliers de Pédagogie Personnalisée ou l'autoformation accompagné en actes**» – Ouvrage collectif coordonné par Philippe Carré et Michel Tétart. L'Harmattan - 2003

⁵ Voir vidéo de 6' sur la **Web-TV de l'AFPA** <http://pros.webtv.afpa.fr/chaine/accueil/1067/res:Carre-Philippe-De-la-formation-a-l-apprenance>

«toucher du doigt» la manière dont ils apprennent, ou pas, et surtout, la panoplie possible des stratégies d'apprentissages et d'aides à l'apprentissage, qui occupent une place centrale dans l'autoformation accompagnée.

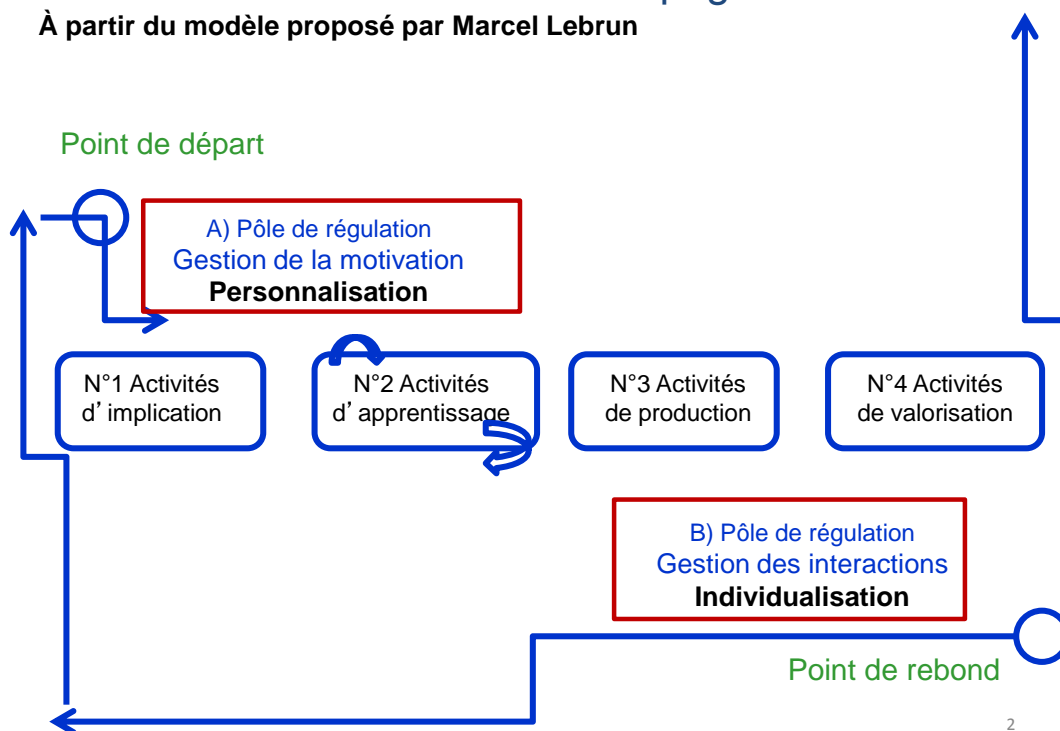
Cette triple dimension «Savoir, vouloir et pouvoir apprendre» repose en partie sur la mise en place concertée et l'animation, sur chaque territoire, d'écosystèmes d'apprentissage. Ces écosystèmes visent à faciliter l'activation de liens pertinents entre la formation des apprenants et leurs environnements professionnel, social et personnel.

- **Quatre espaces-temps d'activités** : pour renforcer l'autonomie dans les apprentissages, les équipes des APP proposent aux apprenants des parcours d'autoformation accompagnée, construits autour de quatre espace-temps.

Cette matrice, inspirée d'un modèle élaboré par Marcel Lebrun⁶, offre quatre étapes non séquentielles, qui vont permettre à l'apprenant de s'approprier progressivement le fonctionnement de l'APP et d'en tirer profit pour être de plus en plus efficace dans sa capacité à auto-diriger ses séances de formation. Ces espace-temps combinent différentes modalités d'apprentissage : à la fois sur des supports papier ou numériques, avec des temps de formation présentiel et distanciel, des temps en collectif, en atelier, en individuel et en autonomie. Les apprenants peuvent être en activité sans la présence continue de leur formateur ou de leur tuteur, en Centre De Ressources ou dans une antenne APP.

Ces quatre activités sont ajustées par deux pôles de régulation : la motivation, point d'accroche lié au projet personnel, et les interactions car «on apprend toujours seul, mais jamais sans les autres !»

«Parcours d'autoformation accompagné dans un APP À partir du modèle proposé par Marcel Lebrun



⁶ «E-Learning pour enseigner et apprendre, allier pédagogie et technologie» - Marcel Lebrun Academia Bruylant – Belgique – 2005.

- **«S’impliquer et impliquer»** : La motivation de l’apprenant dans la démarche d’apprentissage est essentielle à son engagement dans l’autoformation accompagnée. En définissant clairement son projet socioprofessionnel, en donnant du sens à son parcours de formation et à ses apprentissages, en comprenant son programme et ses objectifs de formation et en retrouvant de l’appétence à apprendre, l’apprenant adhère à son parcours et naturellement aux apprentissages en autonomie. Pour cela, dès la phase d’accueil à l’APP, le formateur référent co-construit le parcours de formation, le négocie et le formalise par un contrat pédagogique. La signature de ce contrat est aussi un levier d’engagement réciproque qui permet à l’apprenant de prendre la responsabilité dans le déroulement et l’ajustement de son parcours avec, entre autre, la possibilité d’établir un éventuel avenant. Tout au long du parcours, le formateur apporte des outils méthodologiques facilitant le travail en autonomie, propose des ressources contextualisées éclairant le sens des apprentissages et s’appuie sur des renforcements positifs qui entretiennent la diversité et le plaisir d’apprendre.

- **«Apprendre»** : Les séances en ateliers, dans le CDR (Centre De Ressources, espace clé de l’APP), le tutorat, l’entretien individuel, le travail en présentiel et à distance, les supports papier et numériques sont autant de modalités et de ressources d’apprentissage offertes à l’apprenant en APP. L’autoformation accompagnée est une modalité majeure parmi d’autres, le formateur la prépare, l’accompagne et l’adapte pour respecter le rythme de progression de l’apprenant dans ses apprentissages et son autonomisation.

- **«Produire»** : L’APP met en place des situations de production individuelle ou collective. Les formateurs proposent des ateliers thématiques qui aboutissent à des projets de production : atelier d’écriture, roman-photo, théâtre, art plastique, etc... Ces ateliers donnent du sens aux apprentissages, ils permettent de mettre en action les compétences acquises que ce soit dans les domaines des savoirs généraux (communication, mathématiques), des savoirs appliqués (sciences et technologie, compétences numériques, sociales et civiques, sensibilité et expression culturelle) et de l’initiative (apprendre à apprendre et esprit d’initiative et d’entreprise). Cela crée des interactions entre les apprenants qui développent ainsi leurs compétences sociales pour s’entraider à produire, et donc, s’entraider à apprendre.

- **«Se valoriser»** : Un des obstacles majeurs à l’apprentissage pour les personnes faiblement qualifiées, et particulièrement en situation d’illettrisme, peut être le manque d’estime de soi. Une autoformation réussie passe alors obligatoirement par la revalorisation de l’apprenant et de la représentation qu’il a de ses propres expériences scolaires et sociales, de ses atouts et de ses compétences. Le formateur accompagne, rassure et valorise les acquis. Il détecte les blocages et guide l’apprenant dans sa réappropriation de l’autonomie. Il s’agit, aussi, en fin de parcours d’être en mesure d’exprimer et de mettre en valeur les connaissances et les compétences acquises à l’APP, pour un employeur. Cette valorisation de compétences est formalisée par la remise d’une attestation de compétences ou par la mise à jour d’un portfolio de compétences.

Il ne s’agit pas d’une succession d’étapes mais plutôt des «espaces-temps» qui s’entrecroisent et qui donnent de la souplesse à chaque adulte pour s’approprier l’organisation de l’APP.

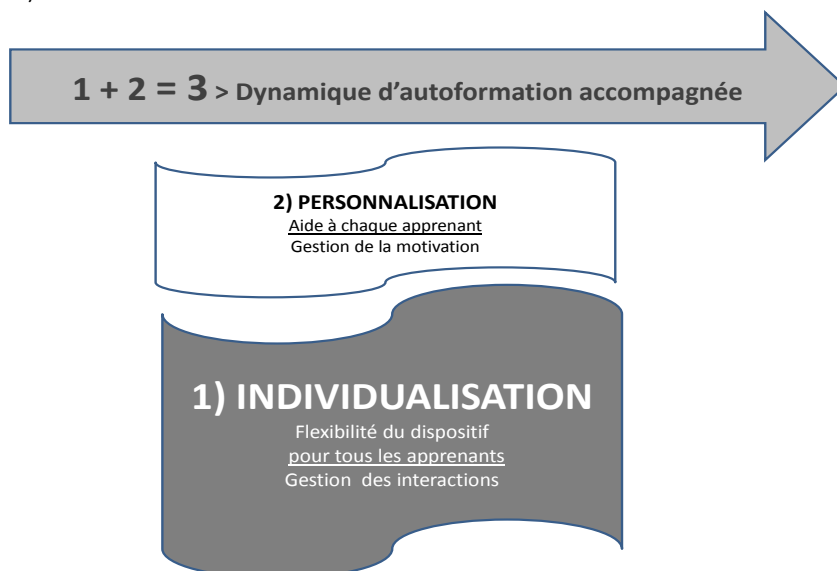
5. Individualiser et personnaliser, pour poser l’autoformation accompagnée.

Pour générer des dynamiques d’autoformation accompagnée (voir schéma ci-dessous), les équipes des APP répartissent leur énergie sur deux volets distincts et complémentaires :

- d’abord installer et entretenir l’individualisation : synonyme de flexibilité potentielle dont vont bénéficier tous les apprenants de l’APP, l’individualisation correspond à une somme de procédures technico-pédagogiques. Elles vont permettre à tous les apprenants d’avoir un

parcours différencié, tout en bénéficiant des mêmes espaces, ressources et organisations. L'essentiel de ces **procédures** tourne autour d'une utilisation optimale du Centre de Ressources de l'APP, espace de souplesse dans le déroulement de chacun des parcours. Pour l'équipe de l'APP, il s'agit d'orchestrer le processus de formation propre à l'APP avec la diversité des méthodes pédagogiques qui y sont pratiquées (voir guide de démultiplication). L'individualisation permet aux apprenants d'interagir entre eux pour échanger, pour partager, pour produire, et donc, mieux apprendre.

- puis déployer et ajuster la personnalisation : si on peut anticiper la mise en place de l'individualisation, le concept de personnalisation renvoie à la capacité des membres des équipes pédagogiques à instaurer une relation d'aide. La phase d'accueil est primordiale. La prise de risque qui correspond à l'entrée dans une logique d'autoformation, contraire aux représentations des apprenants (paradoxalement souvent attachés au modèle scolaire) doit s'accompagner. Durant le parcours, un desétayage propre à chaque personne est également activé pour conforter l'autonomie recherchée. La personnalisation renvoie à un ensemble de **processus** d'implication progressive de la personne liée à sa motivation à apprendre au regard de son projet. C'est dans ce sens que la pédagogie des APP est dite «*personnalisée*» (voir guide de démultiplication).



6. Les APP, lieux ouverts d'apprenance⁷ pour de nouvelles compétences.

Globalement, on peut dire que l'une des caractéristiques propres aux APP est de s'adapter aux besoins de chaque apprenant, dans la limite des moyens qui leur sont alloués. Cela concerne les finalités, les modalités, les contenus et les rythmes d'apprentissage. L'une des marques de l'Apprenance est de proposer sur les territoires, des opportunités formelles ou informelles que les personnes puissent saisir aisément tout au long et tout au large de leur vie. Comme la gouvernance serait la capacité de «*se gouverner*», **on pourrait dire que l'apprenance serait celle de «s'apprendre»**. Ainsi, l'apprenance décrit «*un ensemble stable de dispositions affectives, cognitives et conatives, favorables à l'acte d'apprendre, dans toutes les situations formelles ou informelles, de façon expérientielle ou didactique, autodirigée ou non, intentionnelle ou fortuite.*»

⁷ Livre : «L'Apprenance, vers un nouveau rapport au savoir» – Philippe Carré – Dunod – 2005 & vidéo «L'apprenance, vers une nouvelle culture de formation» Colloque International HEC Montréal – 2012 – 33'02, accessible via le site www.iapprendre.fr – rubrique «7) des vidéos» ou directement - <http://sites.google.com/site/jvdsconsultant/7-des-vidéos/>

Le principe fondamental de «libre entrée/sortie» mis en œuvre par les APP prend, ici, tout son sens. Pour cela, deux conditions doivent être remplies :

- que les APP soient inscrits dans une logique territoriale où des partenariats puissent se développer et s'ajuster avec les acteurs et les financeurs de l'insertion, l'orientation, la formation et le développement : d'un côté, Cyberbase EPN, Médiathèque, Mission Locale, Opérateurs nationaux de formation (AFPA, CNAM, CNED, Université), Pôle Emploi, SIAE et de l'autre ; AGEFIP, Communauté de communes, Conseil Régional, Entreprises, Etat, Europe, OPCA, etc...
- que les compétences visées dans les parcours des APP intègrent celles portant sur la «*capacité à s'autoformer*», en partie en résonance avec les enjeux sociaux⁸ de la société numérique.

Au moment où les usages du numérique se développent inmanquablement dans nos multiples activités, ouvrant de nouveaux espaces d'apprentissage⁹, entre formel et informel, trois registres de compétences¹⁰ pour tous, pour apprendre vont progresser.

Ces trois registres de compétences (savoirs en action) complémentaires devraient nous aider à nous reconnaître¹¹, ou à nous conforter, comme «apprenant tout au long de vie» :

a) Compétences liées à l'auto-direction de ses apprentissages :

- définir, adapter et conduire son projet ;
- s'appuyer sur ses savoirs, ses expériences et ses réseaux ;
- prendre en compte ses contraintes personnelles et professionnelles ;
- s'organiser durablement dans le temps et l'espace ;
- accepter ses erreurs et comprendre ses échecs et ses réussites ;
- se fixer des objectifs intermédiaires ;
- s'encourager soi-même et développer sa force mentale :
- conforter ses capacités à apprendre : mémorisation, concentration, logique, créativité, prise de note, lecture, écriture, mieux se connaître, accès et gestion des ressources, etc...
- et repérer les personnes et les situations favorables à l'apprentissage.

⁸ Voir Web-conférence du 11 juin 2013 «**Autoformation & aspects sociaux**» – suite à la parution du livre «Renforcer l'autoformation ; aspects sociaux & dimensions pédagogiques – Christophe Jeunesse, Denis Cristol, et Pascal Cyrot, respectivement maître de conférence et enseignant-chercheur en Sciences de l'éducation à l'Université Paris Ouest ou à l'Université de Reims – Editions Chroniques Sociales.

⁹ La dernière illustration de cette évolution qui poursuit son buzz sur Internet, est l'irruption et l'installation des Mooc dans le paysage de l'éducation et de la formation, et cela, au plan mondial, pour le meilleur et pour le... Voir les quatre **Web-Conférences organisées par le FFFOD** sur cette thématique : les 09 avril 2013, 14 mai 2013 et le 11 juin 2013 et le 09 décembre 2014 – <http://www.fffod.fr/activites-du-fffod/web-conferences/>

¹⁰ A partir de l'article «**Nouvelles compétences pour l'apprenance**» – publié le 7 avril 2013 par Denis Cristol sur son blog «Apprendre autrement» : <http://4cristol.over-blog.com/nouvelles-comp%C3%A9tences-pour-l-apprenance/>

¹¹ «**La reconnaissance précède la connaissance !**» - Voir article écrit en 2004, publié 2005 et repris en 2012 sur le compte Facebook : <http://www.facebook.com/notes/jean-vanderspelden/app-individualiser-nest-pas-personnaliser-ou-apprendre-%C3%A0-sautoformer-article-pub/448053721892304/> - «Cet accompagnement vise, dans les limites imparties à la durée de la formation, à renforcer les capacités d'apprentissage, en prenant en compte la globalité et l'émotion de l'apprenant et en tenant compte du profil et des stratégies d'apprentissage de chaque personne : principe de reconnaissance, étayage-desétayage pédagogique, médiation, métacognition, «apprendre à apprendre», etc...

b) Compétences liées à la culture numérique et au registre informationnel :

- rechercher, repérer, trier, qualifier, trier et agréger les informations ;
- se connecter, naviguer et interagir en ligne ;
- construire son environnement d'apprentissage numérique ;
- gérer ses flux d'informations ;
- s'informer, réagir, commenter et s'exprimer ;
- et créer des contenus, les numériser, les publier et les partager.

c) Compétences liées aux interactions sociales :

- identifier des communautés d'apprentissage et s'y intégrer ;
- coopérer et collaborer en présentiel et à distance ;
- produire et échanger en ligne ;
- connaître et maîtriser son identité numérique ;
- accepter un regard critique, l'apport de l'autre et se remettre en question ;
- échanger en donnant et en recevant, avec une logique d'entraide ;
- adresser et discerner des signaux de reconnaissance ;
- et valoriser et se valoriser.

7. En conclusion

De notre point de vue, ces trois registres de compétences résonnent entre eux et convergent vers une nouvelle compétence transversale : «**apprendre à devenir**» qui englobe «apprendre à apprendre», «apprendre à s'autoformer» et «apprendre à s'insérer» déjà activées par les équipes APP et toujours perfectibles. Ils s'inscrivent dans la dynamique des apprentissages collaboratifs et sociaux où les activités priment sur les contenus et où le concept «d'autoformation accompagnée» est mis en œuvre qualitativement et quantitativement. Ces pratiques innovantes prennent corps dans des dispositifs ouverts, car plus accessibles et plus diversifiés. Ils intègrent progressivement le concept d'Apprenance autour du triptyque «Pouvoir apprendre, vouloir apprendre et savoir apprendre».

Ainsi les **Ateliers de Pédagogie Personnalisée** constituent un réseau original d'écosystème d'apprentissages basé sur l'autoformation accompagnée.