

Méthode d'apprentissage	Définition Initiale	Essai de Simplification (S. VERHAEREN)
Auto-apprentissage	<p>L'auto-apprentissage consiste à effectuer des travaux de lecture, de recherche documentaire, d'étude et d'entraînement personnel.</p> <p>Nombre d'aspects liés au métier (matières à connaître, habiletés à développer, ...) doivent souvent faire l'objet d'un auto-apprentissage (« autodidacte ») ou d'une révision des bases de la part du travailleur.</p> <p>De même, certaines aptitudes, telles que la maîtrise d'une langue étrangère par exemple, requièrent un travail personnel hors formation.</p> <p>Inclut les pre-lecture avant formation.</p>	<p>Apprenant Seul et en Autonomie</p> <p>APPRENDRE par soi-même, en dehors de la mise en pratique de son RÔLE</p>
e-learning	<p>L'e-learning est une méthode de formation à distance sur une plateforme en ligne.</p> <p>L'apprenant reçoit des accès au programme, et apprend à son rythme. La conception d'outils d'e-learning est plutôt coûteuse, mais présente l'avantage d'être utilisé pour un grand nombre de participants.</p>	Outil de l'Auto-Apprentissage
Massive Open Online Courses (MOOC)	<p>Le MOOC est un cours mis en ligne publiquement et gratuitement. Cela permet à tout un chacun d'accéder à un contenu, sans être inscrit auprès de l'établissement en question, ni de devoir aller sur place.</p>	Outil de l'Auto-Apprentissage
Conférence / colloque / Congrès	<p>Les conférences / congrès / colloques font intervenir un expert qui donne un aperçu sur une matière, soit d'une manière globale et générale, soit au sujet d'un aspect spécifique.</p> <p>Les conférences / congrès / colloques ne permettent pas en soi de développer une compétence (car il n'y a pas d'interaction, l'information est à sens unique), mais offrent au participant un certain savoir (connaissance pure).</p>	Outil de l'Auto-Apprentissage
Coaching	<p>Le coaching a pour but d'accompagner un individu dans la réalisation de ses objectifs, et de l'aider à surmonter ses blocages, ses croyances limitantes, augmenter la confiance en soi, etc. Le coaching n'est pas centré sur le contenu des compétences en soi (comme le serait une formation), mais davantage sur le déploiement de celles-ci. Il s'agit de faire émerger le potentiel latent.</p>	<p>Apprenant Seul dépendant du Coach</p> <p>APPRENDRE en se mettant en QUESTION et en faisant émerger ses ressources et son POTENTIEL LATENT.</p>
Formation	<p>La formation consiste à développer ou accroître une (ou des) compétence(s) prédéterminée(s) d'un groupe de d'apprenants (au maximum 15 généralement), grâce aux actes pédagogiques d'un formateur.</p>	<p>Apprenant en Groupe dépendant d'un Formateur</p> <p>Explication de modèles théoriques, exercices pratiques (en sous groupes, en plénière ou seul), mises en situation, exercices de prises de conscience, interviews, citations, références bibliographiques, devoirs, débat, ...</p> <p>APPRENDRE en INTERACTION avec un EXPERT</p>

Méthode d'apprentissage	Définition Initiale	Essai de Simplification (S. VERHAEREN)
Expérientiel (théâtre d'entreprise, techniques d'impro, jeu de rôle...)	<p>Les méthodes expérientielles font vivre au participant des situations d' "immersion" dans des contextes de communication ou d'interaction</p> <p>Corollaire de l'approche expérientielle (ou de "laboratoire") est la pédagogie de l'erreur : mettre l'apprenant en situation d'échec, puis revenir sur cette nouvelle matière brute par la réflexion individuelle, l'échange dans le groupe, les commentaires "correctifs" ou questionnement "coachant" du formateur, voire la révision de l'échec par l'apprenant si la situation a été filmée.</p> <p>La situation d'échec peut-être une reproduction exacte de situations professionnelles réelles visées par le thème de la formation, soit décalée afin de mieux faire ressortir le piège dans lequel l'apprenant est tombé.</p> <p>Bien entendu ces situations font aussi ressortir les points forts de l'apprenant servant non seulement de validation de ce dernier, mais aussi d'inspiration pour le public de pairs.</p>	Outil de la Formation
On-the-job (apprentissage professionnel direct)	<p>L'apprentissage professionnel direct place le travailleur dans une situation professionnelle qui l'amène à acquérir ou renforcer une compétence. Par un processus d'immersion, le travailleur apprend « sur le tas ».</p> <p>Lorsqu'un travailleur apprend quelque chose au hasard d'une situation, d'un échange, ..., on parle plutôt d'apprentissage informel.</p> <p>Dans le cas de l'apprentissage professionnel direct, c'est l'intention pédagogique qui prime, à savoir qu'un temps doit être spécifiquement prévu pour que le travailleur fasse l'acquisition de la compétence.</p> <p>Inclut aussi la réflexion : suite à une expérience "on the job" liée à un apprentissage récent, l'apprenant prend le temps et l'espace nécessaire pour prendre du recul et se poser des questions introspectives</p> <p>En résumé :</p> <p>Quelle était mon intention ? / Que s'est-il réellement passé ?/ Pourquoi cel s'est-il passé comme ça ?/ Que vais-je faire la prochaine fois que cette situation se représente ?</p>	<p>Apprenant Seul et en Autonomie</p> <p>Expérimenter directement sur le lieu de production de valeur ajoutée</p> <p>APPRENDRE en mettant en pratique son RÔLE.</p>
Communautés de pratiques	<p>Les communautés de pratiques s'instituent comme un réseau organisé de praticiens inter-institutions se donnant pour but d'échanger leurs bons procédés ou de rechercher de nouvelles solutions à leurs problématiques communes. À l'inverse du <i>benchmarking</i> (démarche ponctuelle est unilatérale), la mise en réseau est une démarche multilatérale (apprentissage réciproque) et pérenne.</p>	<p>Apprenant en Groupe de PAIRS liés par une Pratique Commune</p> <p>APPRENDRE en échangeant des éclairages quant à la pratique de son RÔLE.</p>
Intervision	<p>L'intervision est la supervision réciproque entre deux professionnels, ou entre deux équipes de professionnels issus d'équipes de travail diverses, d'employeurs différents ou non.</p>	<p>Apprenant en Binôme ou avec un Groupe de PAIRS liés par un Rôle, une Mission ou une Pratique communs</p>
Peer-to-peer	<p>Le <i>peer-to-peer</i> (apprentissage entre pairs) est un co-entraînement à la compétence, à deux (ou plusieurs).</p>	<p>APPRENDRE en échangeant des éclairages quant à la pratique de son RÔLE</p>
Benchmarking	<p>Le <i>benchmarking</i> est le processus par lequel un travailleur (ou une équipe de travailleurs) va observer sur place les méthodes de travail et procédures d'une équipe issue d'un autre milieu professionnel, dans le but d'inspirer leur propre fonctionnement interne. Plutôt que de tout devoir mettre sur pied à partir de zéro, le <i>benchmarking</i> permet un certain gain de temps par la découverte de méthodologies qui ont déjà fait leurs preuves.</p>	<p>Apprenant Seul ou en Groupe lié par un Rôle ou une Mission ou une Pratique commune</p> <p>APPRENDRE en observant et obtenant par là des éclairages quant à la pratique de son RÔLE.</p>

Méthode d'apprentissage	Définition Initiale	Essai de Simplification (S. VERHAEREN)
Mentorat	Le mentorat est l'accompagnement d'un travailleur déjà expérimenté par un profil « senior » (le mentor). Le travailleur peut ainsi profiter de l'expérience et des conseils avisés du mentor, et perfectionner son niveau général de compétences. Le mentorat s'organise sur base volontaire, et se déroule dans une atmosphère plutôt informelle.	Apprenant Seul dépendant du Mentor APPRENDRE en recevant des éclairages quant à la pratique de son ROLE (niveau de responsabilité élevé)
Tutorat	Le tutorat est l'accompagnement d'un nouveau collaborateur par un collègue expérimenté (le tuteur). Dans cet écolage organisé, le tuteur joue le rôle de référent vis-à-vis du travailleur entrant et lui transmet tout ce qui lui est nécessaire pour réussir son intégration : savoirs, savoir-faire, culture organisationnelle, ...	Apprenant Seul dépendant du Tuteur Expérimenter directement sur le lieu de production de valeur ajoutée APPRENDRE en recevant des éclairages quant à la pratique de son ROLE (niveau de responsabilité bas)
Supervision	La supervision est l'accompagnement d'un travailleur (ou d'une équipe de travailleurs) par un superviseur (ou une équipe de superviseurs) extérieur à l'équipe, et qui dispose de l'expertise et du recul nécessaire pour apporter un regard éclairant sur des situations professionnelles problématiques.	Apprenant Seul ou en Groupe lié par un livrable commun dépendant du Superviseur APPRENDRE en recevant des éclairages quant à la pratique de son ROLE
Serious games	Les <i>serious games</i> (jeux sérieux) sont des jeux vidéo construits sur mesure. Alors que l' <i>e-learning</i> utilise essentiellement des textes et des schémas pour présenter du contenu, les serious games utilisent des images animées (2D ou 3D). Le postulat de base de cette méthode est qu'on apprend mieux en s'amusant. Le serious gaming consiste à détourner un jeu vidéo classique de son but purement ludique en l'utilisant à des fins pédagogiques.	Outil de l'Auto-Apprentissage et/ou de la Formation
Development center	Variante de l'assessment center, le development center a une visée purement pédagogique. Il s'agit de mises en situation où l'apprenant doit résoudre des tâches complexes.	Outil de l'Auto-Apprentissage et/ou de la Formation
Groupe de travail	Méthode on-the-job (apprentissage professionnel direct) appliquée à un groupe. Ce groupe doit résoudre une tâche (mise en place d'un projet, d'un événement, ...).	NA