Contenu

[1. Formation classique 2](#_Toc466033761)

[a. Offre catalogue 2](#_Toc466033762)

[b. Organisation sur mesure 2](#_Toc466033763)

[2. Formation à distance (e-learning) 2](#_Toc466033764)

[3. Auto-apprentissage 3](#_Toc466033765)

[4. On-the-job (apprentissage professionnel direct) 3](#_Toc466033766)

[5. Partage de pratiques 4](#_Toc466033767)

[a. Supervision, intervision 4](#_Toc466033768)

[b. Benchmarking 4](#_Toc466033769)

[6. Résolution de problème en groupe 4](#_Toc466033770)

[a. Brainstorming 4](#_Toc466033771)

[b. Peer-coaching 4](#_Toc466033772)

[c. Coaching d’équipe 4](#_Toc466033773)

[7. Accompagnement individuel 5](#_Toc466033774)

[a. Leadership situationnel 5](#_Toc466033775)

[b. Tutorat 5](#_Toc466033776)

[7. Accompagnement individuel 6](#_Toc466033777)

[c. Mentorat 6](#_Toc466033778)

[d. Supervision individuelle 6](#_Toc466033779)

[e. Coaching individuel 6](#_Toc466033780)

[La formation et l’apprentissage à distance font partie des modes d’apprentissage de type **formel** : dispensé dans un contexte organisé et structuré (par exemple dans un établissement d'enseignement ou de formation, ou sur le lieu de travail), et qui est explicitement désigné comme apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources). L'apprentissage formel est intentionnel de la part de l'apprenant; il débouche généralement sur une attestation de suivi, ou sur la validation et la certification.]

[L'apprentissage **moins formel ou informel** est intégré dans des activités planifiées qui ne sont pas explicitement désignées comme activités d’apprentissage (en termes d'objectifs, de temps ou de ressources) mais qui comportent un important élément d’apprentissage : tutorat, coaching, supervision, groupe de parole, échanges de pratiques, etc.]

## Formation classique

**APPRENDRE en INTERACTION avec un EXPERT**

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.

C’est un apprentissage de type formel.

Parmi ces types de formation, il existe un panel de pédagogies possibles et la créativité dans ce domaine est  riche : pédagogies actives, pédagogies ludiques, classes inversées, etc!

### Offre catalogue

Le prestataire, le programme, la méthodologie et la logistique sont prédéfinis.

Le groupe est hétérogène et non connu à l’avance.

La formation sur catalogue permet le partage d’expériences différentes de celle connue dans l’institution.

Par contre, elle ne concernera qu’1 personne ou un petit groupe de collègues (d’où un transfert des acquis plus difficile à appliquer sur le terrain).

### Organisation sur mesure

Le prestataire, le programme, la méthodologie et la logistique sont à définir et le groupe sera composé au préalable.

Ce type de formation permet de rassembler les expériences internes et peut concerner une équipe entière.

## Formation à distance (e-learning)

**Apprenant Seul et en Autonomie.**

**APPRENDRE par soi-même, en dehors de la mise en pratique (auto-apprentissage)**

Fait partie de la catégorie « Auto-apprentissage »/ de type formel.

|  |
| --- |
| L’*e-learning* est une méthode de formation à distance sur une plateforme en ligne. 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. |
| Le *MOOC -*massive open online course- est un format d’e-learning particulier. Il s’agit d’un cours mis en ligne publiquement et gratuitement. Les MOOC’s sont ouverts à n'importe qui souhaite y participer, sans devoir s'inscrire à l'université, payer de droits d'inscription ni correspondre à des critères d'admission. La spécificité des MOOC’s est de mettre en lien des apprenants via des forums, échanges de questions et pratiques (exemple – les MOOC’s de L’UCL). Il y a également le plus souvent des interactions possibles avec l’expert. |

Les avantages de la formation à distance : Flexibilité d’horaire et autonomie d’organisation.

Gros frein sur la motivation à aller jusqu’au bout.

## Auto-apprentissage

|  |
| --- |
| **Apprenant Seul et en Autonomie.** **APPRENDRE par soi-même, en dehors de la mise en pratique, par des lectures, recherches, entraînement personnel…** |
| L’auto-apprentissage consiste à effectuer des travaux de lecture, de recherche documentaire, d’étude et d’entraînement personnel. 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. De même, certaines aptitudes, telles que la maîtrise d’une langue étrangère par exemple, requièrent un travail personnel hors formation. Inclut les pré-lectures avant formation. |

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. 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).

## On-the-job (apprentissage professionnel direct)

**Apprenant Seul ou en groupe et en Autonomie.**

**Expérimenter directement sur le lieu de production de valeur ajoutée**

**APPRENDRE en mettant en pratique son ROLE.**

Expérimenter le job, le projet, la situation est une première forme d'apprentissage (par essais et erreurs aussi...)

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 ». Lorsqu’un travailleur apprend quelque chose au hasard d’une situation, d’un échange, …, on parle plutôt d’apprentissage informel. 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. 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. En résumé : Quelle était mon intention ? / Que s'est-il réellement passé ?/ Pourquoi cela s'est-il passé comme ça ?/ Que vais-je faire la prochaine fois que cette situation se représente ?

L’expérience en Groupes de travail est une 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, …).

## Partage de pratiques

**Apprenant en Groupe de PAIRS liés par un liés par un Rôle, une Mission ou une Pratique Commune**

**APPRENDRE en échangeant des éclairages quant à la pratique de son ROLE.**

### Supervision, intervision

**L’apprentissage dépend du superviseur – de l’animateur.**

Les communautés de pratiques s’instituent comme un réseau organisé de praticiens intra- ou 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 *benchmarking* (démarche ponctuelle est unilatérale), la mise en réseau est une démarche multilatérale (apprentissage réciproque) et pérenne.

La supervision collective est un travail collectif encadré par un tiers, en vue de questionner le projet de l'association ou d’interroger ses pratiques, ses modes de fonctionnement et ses rapports à l’extérieur.

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.

### Benchmarking

Le *benchmarking* est le processus par lequel un travailleur (ou une équipe) 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 *benchmarking* permet un certain gain de temps par la découverte de méthodologies qui ont déjà fait leurs preuves.

## Résolution de problème en groupe

**Apprenant en Groupe de PAIRS liés par une Pratique Commune**

**APPRENDRE en cherchant ensemble des solutions à une problématique concrète liée à la pratique du groupe**

Travail collectif qui a pour but d'analyser une situation problématique et de construire une solution.

### Brainstorming

Un brainstorming est un moyen d’extraire d’un groupe, des idées originales et des solutions novatrices à des problèmes complexes.

Il s’agit d’appliquer des méthodes spécifiques de résolution de problème en groupe : production d’idées et sélection de solutions. L’animateur est interne ou externe à l’équipe.

### Peer-coaching

Le but est de partager entre pairs et de trouver des solutions aux difficultés rencontrées dans un climat de confiance. Les participants vont se challenger, se motiver à réfléchir ensemble, à ressentir et à agir. Ils tenteront ensemble de trouver des solutions ou des voies d’amélioration par rapport aux problématiques vécues sur le terrain. Le peer-coaching est encadré par un tiers dans un premier temps. Si le groupe gagne en « maturité » (en compétence), le peer-coaching pourra éventuellement avoir lieu sans coach encadrant.

### Coaching d’équipe

Le coaching d’équipe est un travail collectif encadré par un tiers (le coach), en vue de résoudre une problématique précise (l'élaboration d'un plan de formation, la gestion d'un conflit, etc.)

## Accompagnement individuel

**Apprenant Seul dépendant d’un tiers**

**APPRENDRE en recevant des éclairages quant à la pratique de son ROLE (niveau de responsabilité élevé)**

### Leadership situationnel

**Apprenant Seul dépendant du Manager**

**Expérimenter directement sur le lieu de production de valeur ajoutée**

Certains types de gestion d'équipe peuvent favoriser le développement de compétences. La manière de déléguer une tâche, par exemple, de donner plus de responsabilités à quelqu'un le fait rentrer dans un processus d'apprentissage.

Le leadership situationnel est la faculté du manager à adapter son style d’accompagnement en fonction de chaque situation.

En fonction de la tâche à effectuer, le travailleur pourra être motivé – ou pas / compétent – ou pas … ou entre les deux !

Dans le cas d’une tâche pour laquelle le collaborateur n’est pas suffisamment compétent, 2 styles d’accompagnements peuvent être proposés.

Un accompagnement directif, si la personne a envie de faire la tâche mais ne voit pas comment l’effectuer. Il « suffit » en effet de lui expliquer clairement comment faire la tâche, et c’est ainsi qu’il acquerra une nouvelle compétence.

Un accompagnement plus persuasif – plus cadrant, si la personne ne souhaite pas acquérir cette nouvelle compétence. Il faudra ici, à la fois lui montrer comment faire, mais également l’amener à vouloir la faire.

Cet accompagnement, par le responsable, est crucial dans la vie d’une entreprise, d’une équipe, d’un travailleur. Il dépend d’une bonne qualité de relation entre le travailleur et son responsable et d’une compétence forte du responsable à accompagner son équipe.

### Tutorat

**Apprenant Seul dépendant du Tuteur**

**Expérimenter directement sur le lieu de production de valeur ajoutée**

Associer, pour une période donnée, une personne confirmée du domaine de compétence et une personne débutante du même domaine.

Le tutorat est l’accompagnement d’un 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, …

## Accompagnement individuel

**Apprenant Seul dépendant d’un tiers**

**APPRENDRE en recevant des éclairages quant à la pratique de son ROLE (niveau de responsabilité élevé)**

### Mentorat

**Apprenant Seul dépendant du Mentor**

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.

### Supervision individuelle

**Apprenant Seul dépendant du Superviseur**

Entretiens réguliers destinés à recadrer ses attitudes et méthodes de travail avec un autre professionnel.

La supervision est l’accompagnement d’un travailleur par un superviseur extérieur à l’équipe, et qui dispose de l’expertise et du recul nécessaire pour apporter un regard éclairant sur des situations professionnelles problématiques.

### Coaching individuel

**Apprenant Seul dépendant du Coach.**

**APPRENDRE en se mettant en QUESTION et en faisant émerger ses ressources et ses solutions.**

Accompagnement au changement, qui amène le coaché, à sortir d’une situation problématique pour aller vers une situation souhaitée.

|  |
| --- |
| Le coaching a pour but d’accompagner un individu ou un groupe 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. |
|  |