



Les cahiers du Business Humanist Intuition

Intitulé

L'économie de la connaissance : l'apprenance

Date 23 / 04 /2007

Nombre de pages (incluant celle-ci) 08

OBJET

L'homme se situe sur 3 niveaux, à savoir les niveaux biologique (les activités vitales de l'homme), social (la famille et la société) et culturel (les idées et leurs moyens de représentations). L'ensemble de ces niveaux forme **l'enveloppe contextuelle et écologique de l'individu**.

Tout adulte possède un « potentiel de naissance » qui s'actualise au fur et à mesure de la vie au travers des expériences personnelle et professionnelle. L'expression de ce potentiel est en grande partie conditionnée par les valeurs et l'éducation drainées par le milieu d'appartenance, puis transformée constamment par les diverses situations de la vie et les rencontres. Or ce sont toutes ces caractéristiques qui composent l'identité, influent sur nos représentations et nos convictions, élaborent nos conceptions du monde.

L'individu est un système vivant, qui s'auto régule et s'auto organise en permanence (F. VARELA) Il interagit avec le milieu ambiant dans lequel il est immergé en subissant des perturbations constamment. (A.BANDURA).

On peut ainsi dire que l'Être :

- acquiert des réflexes et des savoirs, des habilités et des attitudes nouvelles dans toutes les activités du quotidien. (Principe d'ajustement par rapport à son environnement)

- qu'il intègre ces nouveaux savoirs parce qu'ils auront du **sens** par rapport à lui-même (identité), son vécu (expérience), dans un environnement particulier, à un moment T.

Ce qui nous amène à l'idée **d'apprenance** qui se définit par un rapport intentionnel et proactif à **l'action d'apprendre** (disposition affective, cognitive, conative) dans toutes les situations.

SOMMAIRE

1.	L'APPRENANT	2
1.1.	Evolution du contexte :	2
1.2.	De la pédagogie a l'andragogie : une évolution de société	2
1.3.	Les spécificités de l'andragogie	3
2.	L'APPRENANCE	3
2.1.	L'approche Psycho sociale de l'adulte	3
2.2.	Les concepts d'apprentissage	4
2.2.1.	Les deux boucles d'apprentissage de Chris ARGIRYS :	4
2.2.2.	Courbe de KOLB et PIAGET (révisée par G. Le BOTERF) :	4
2.2.3.	Des exemples d'application du cycle d'apprentissage.....	5
2.3.	Grille récapitulative	6
ANNEXES : NOTES		7
2.3.1.	Le point de vue de certains auteurs français	7
2.3.2.	Quelques propositions de définitions de l'andragogie	7
2.3.3.	Un système vivant	7
2.3.4.	S'adapter ou s'ajuster	8
BIBLIOGRAPHIE		8

1. L'APPRENANT

1.1. EVOLUTION DU CONTEXTE :

Avant	Maintenant
Dans l'antiquité le pédagogue est un esclave qui accompagne l'enfant à l'école, lui porte ses affaires, fait réciter les leçons et faire les devoirs. Les « précepteurs » transmettent leurs savoirs de manière empirique	Le pédagogue est un facilitateur de « l'apprendre à apprendre » L'individu est au cœur de son processus d'apprentissage : émancipateur
La notion identitaire est faible voir inexistante Elève / Enfant / Pédagogie	La notion identitaire est forte, au cœur du système Apprenant / Adulte / Andragogie
Centré sur le contenu et le programme Centré sur les comportements et les savoirs Centré sur les actions Les apprenants sont des agents	Centré sur l'apprenant et sur l'identité Centré sur les attitudes Centré sur les représentations Les apprenants sont des acteurs
<p>La pédagogie est un mot reconnu en 1495. L'académie Française l'admet depuis 1762. La pédagogie désigne les méthodes et pratiques d'enseignement et d'éducation ainsi que toutes les qualités requises pour transmettre un savoir quelconque.</p> <p>Au début du XXe siècle, la science de l'éducation désignait la pédagogie.</p> <p>Aujourd'hui, l'expression s'emploie au pluriel : les sciences de l'éducation s'étudient en empruntant à plusieurs disciplines des sciences humaines (sociologie, psychologie, biologie, économie, philosophie, etc.). Son approche est systémique. Les sciences de l'éducation distinguent l'enfant de l'adulte.</p> <p>Les différentes appellations mettent en évidence la distinction des rôles par rapport à la prise en compte de l'identité de l'individu dans son acte d'apprentissage</p>	
<p>Agents  Acteurs</p>	
<p>Instructeur Précepteur Instituteur Professeur Educateur Formateur Médiateur Consultant Coach</p>	

1.2. DE LA PEDAGOGIE A L'ANDRAGOGIE : UNE EVOLUTION DE SOCIETE

La Pédagogie s'adresse aux enfants	L'Andragogie concerne l'apprentissage des adultes
« Peda » signifiant enfant, la pédagogie est la science de l'éducation des enfants	« Andros » qui signifie adulte est la science de l'éducation des adultes
L'enfant apprend d'abord et comprend ensuite L'enfant n'a pas de savoir préalable, il n'a pas d'idée préconçue	L'adulte doit comprendre d'abord pour apprendre L'adulte doit défaire ses habitudes ou des idées pré construites pour pouvoir apprendre
Différenciation de l'apprentissage 	
L'apprentissage est centré sur le contenu	L'apprentissage est centré sur l'expérience
Pour l'enfant le sens n'est pas indispensable	Pour l'adulte le sens se définit par lui même . Il ne se décrète pas par les autres

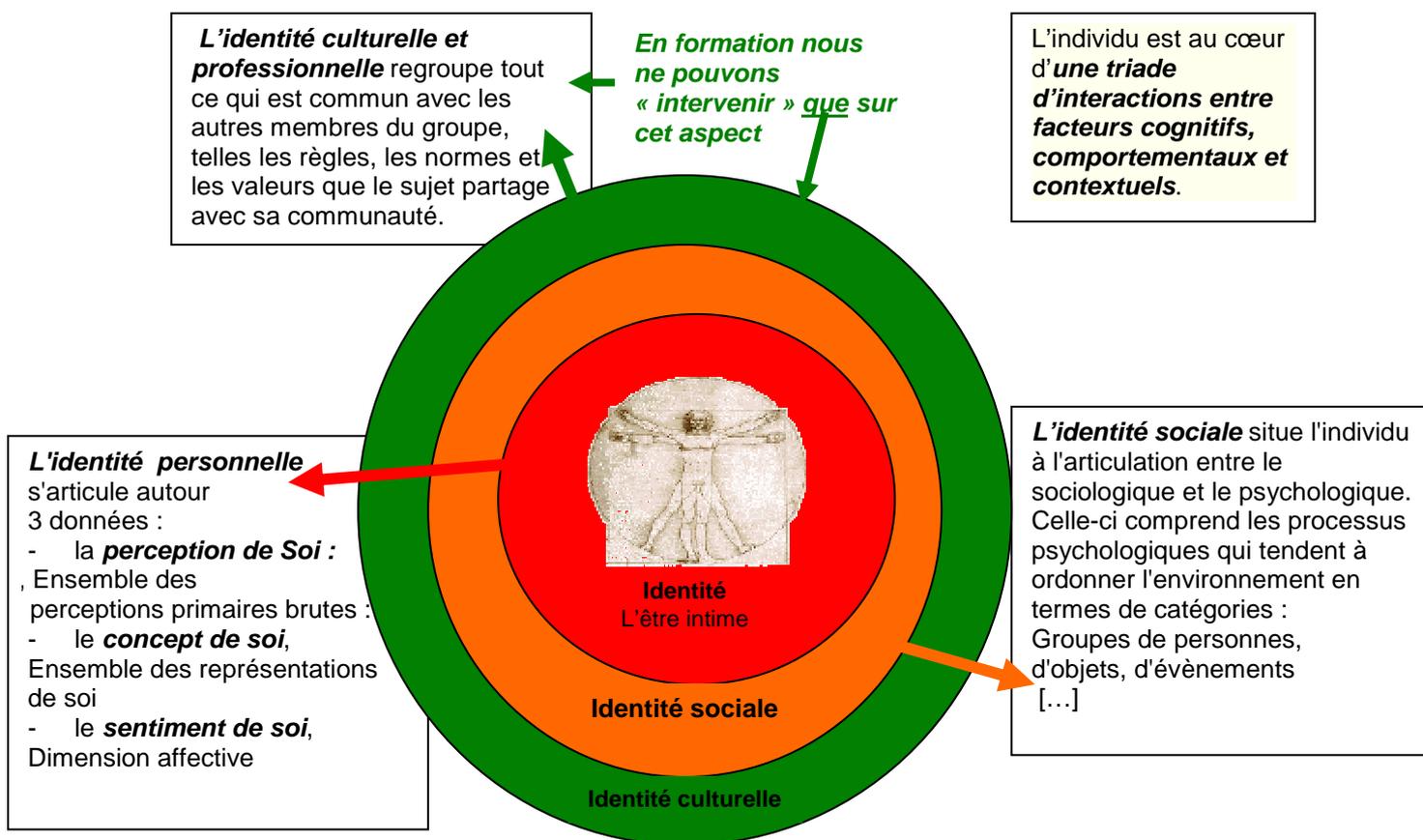
1.3. LES SPECIFICITES DE L'ANDRAGOGIE

L'andragogie est différente de la pédagogie du fait que l'apprentissage :

Est centré sur	Tient compte
<p>L'expérience du sujet : la résolution de problèmes et l'accomplissement pratique</p>	<p>des représentations</p> <ul style="list-style-type: none"> - du concept de soi de l'adulte, - de son expérience préalable, - de sa capacité et de sa motivation à apprendre - de ses besoins.
<p>L'adulte possède un bagage de connaissances et de savoir-faire (un vécu) qui est important. Il puise à même ce bagage pour comprendre. C'est son expérience. Normalement, une formation sera jugée appropriée dans la mesure où elle aura du sens par rapport à la situation qu'il rencontre ou qu'elle répond aux questions qu'il se pose.</p>	

2. L'APPREANCE

2.1. L'APPROCHE PSYCHO SOCIALE DE L'ADULTE



Ainsi, si l'**identité** est un processus cognitif et affectif par lequel le sujet se conçoit et se perçoit, elle est aussi la structure psychique qui résulte de ce processus.

« C'est avec cette structure interne que le sujet va appréhender non seulement sa propre personne, mais également le monde qui l'entoure. »

L'identité sociale est souvent une identité « prescrite » ou assignée, dans la mesure où l'individu n'en fixe pas, ou pas totalement, les caractéristiques.

L'identité culturelle renvoie à ce qu'il est convenu d'être, les valeurs et les codes. Les **valeurs** sont le point de rencontre entre l'individu et la société, l'une des caractéristiques primordiales de l'identité étant qu'elle possède un noyau central de valeurs difficilement amovibles qui sont la liaison essentielle entre l'individu, sa culture et ses différents groupes d'appartenance.

2.2. LES CONCEPTS D'APPRENTISSAGE

2.2.1. Les deux boucles d'apprentissage de Chris ARGIRYS :

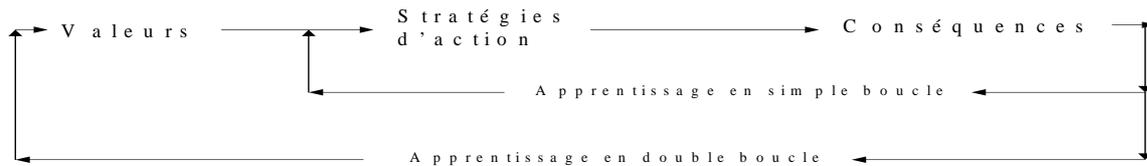
L'approche préconisée par C.AGIRYS illustre l'intérêt de dépasser un premier niveau d'explication, par une analyse réflexive de nos comportements, pour expliciter les ressorts cachés de nos expériences.

Il existe, d'après AGIRYS, deux théories d'action :

- celles qu'affichent les individus et qui englobent leurs croyances, leurs attitudes et leurs valeurs.
- celles qu'ils utilisent en réalité, leurs théories d'usage

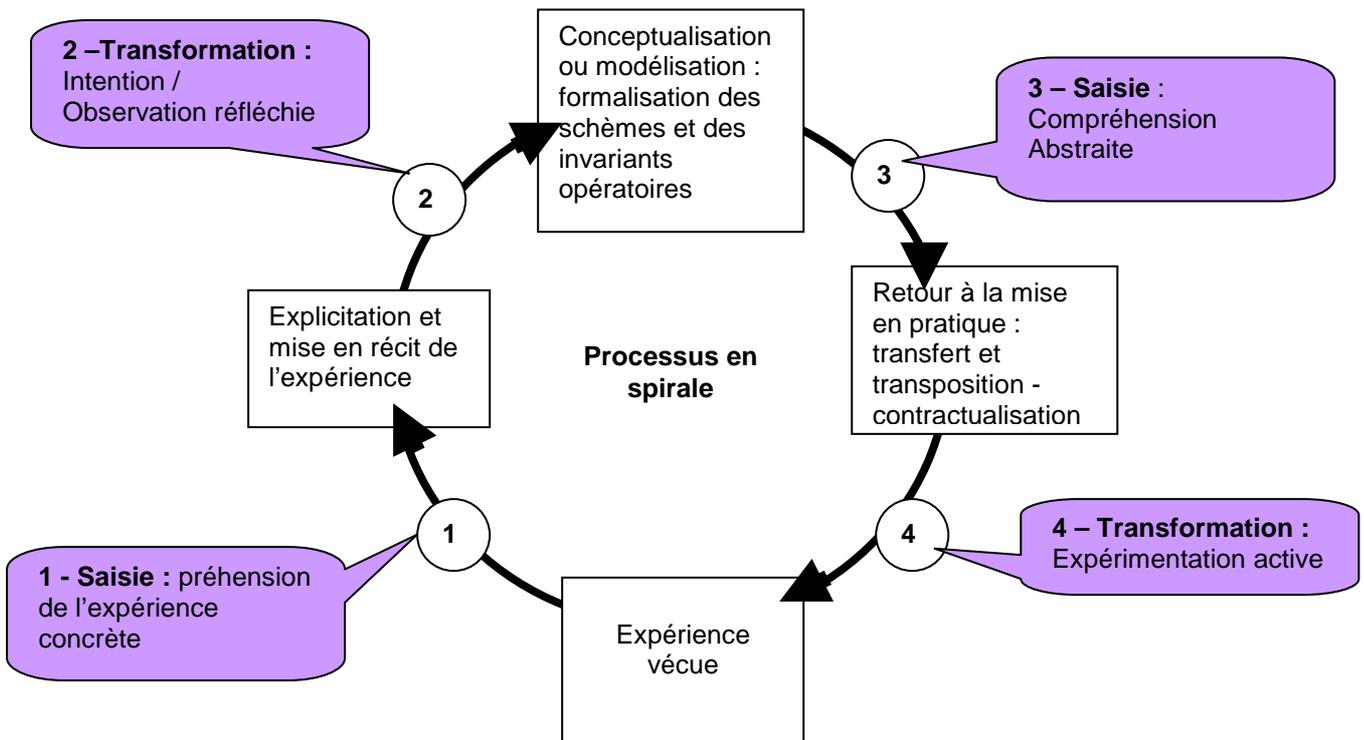
La démarche auto réflexive permet, par la décentration et la distanciation, de prendre conscience de ses mécanismes.

A p p r e n t i s s a g e e n b o u c l e



2.2.2. Courbe de KOLB et PIAGET (révisée par G. Le BOTERF) :

Boucle d'apprentissage expérientiel



Selon KOLB, l'apprentissage expérientiel est un processus par lequel des connaissances sont créées à partir d'une transformation de l'expérience. Les nouvelles connaissances résultent de la saisie (préhension) de l'expérience et de sa transformation.

L'expérience devient intéressante quand elle pose le problème du « comment pensons nous ? »

Les idées essentielles de Kolb retenues par Le BOTERF :

- comprendre une situation c'est en construire une représentation conceptuelle qui permette d'agir sur elle
- le professionnel doit avoir cette faculté de se distancier
- la verbalisation des pratiques professionnelles contribue à les organiser et les structurer

- la réflexivité c'est donc d'expliciter pour modéliser de façon à pouvoir transférer ou transposer dans de nouvelles situations

Boucle de Kolb. Agir. Innover. Décrire. Comprendre. L'apprenant acquiert des connaissances pour pouvoir réussir la tâche qui lui est confiée

2.2.3. Des exemples d'application du cycle d'apprentissage

Exemple no 1 : Vous décidez que dans le cadre de votre programme de développement professionnel et de formation, vous allez donner de l'encadrement à vos employés sur la façon de composer avec des clients furieux. Comment alors appliquer le cycle de l'apprentissage expérientiel?

Expérimentation : D'abord, vous pourriez présenter du contenu sur les étapes à respecter pour composer avec des gens furieux, suivi d'une démonstration.

Réflexion : Vous pourriez demander aux apprenants de discuter de l'information communiquée - qu'ont-ils observé lors de la démonstration, comment les étapes proposées pour composer avec un client furieux se comparent à leur façon de faire à l'heure actuelle.

Raisonnement : Ensuite, vous pourriez demander aux apprenants de réfléchir à la façon dont ils pourraient utiliser l'information communiquée pour améliorer leur façon de faire avec des clients furieux.

Mise en pratique : Enfin, les apprenants pourraient procéder à une simulation afin de mettre en pratique la nouvelle façon de traiter avec des clients furieux.

Exemple no 2 : Vous voulez apprendre à une employée comment s'y prendre pour faire les recherches en vue de rédiger un rapport - elle n'a jamais eu à accomplir ces deux tâches. Que peut faire un gestionnaire pour aider l'employée à apprendre comment faire en franchissant les étapes du cycle d'apprentissage?

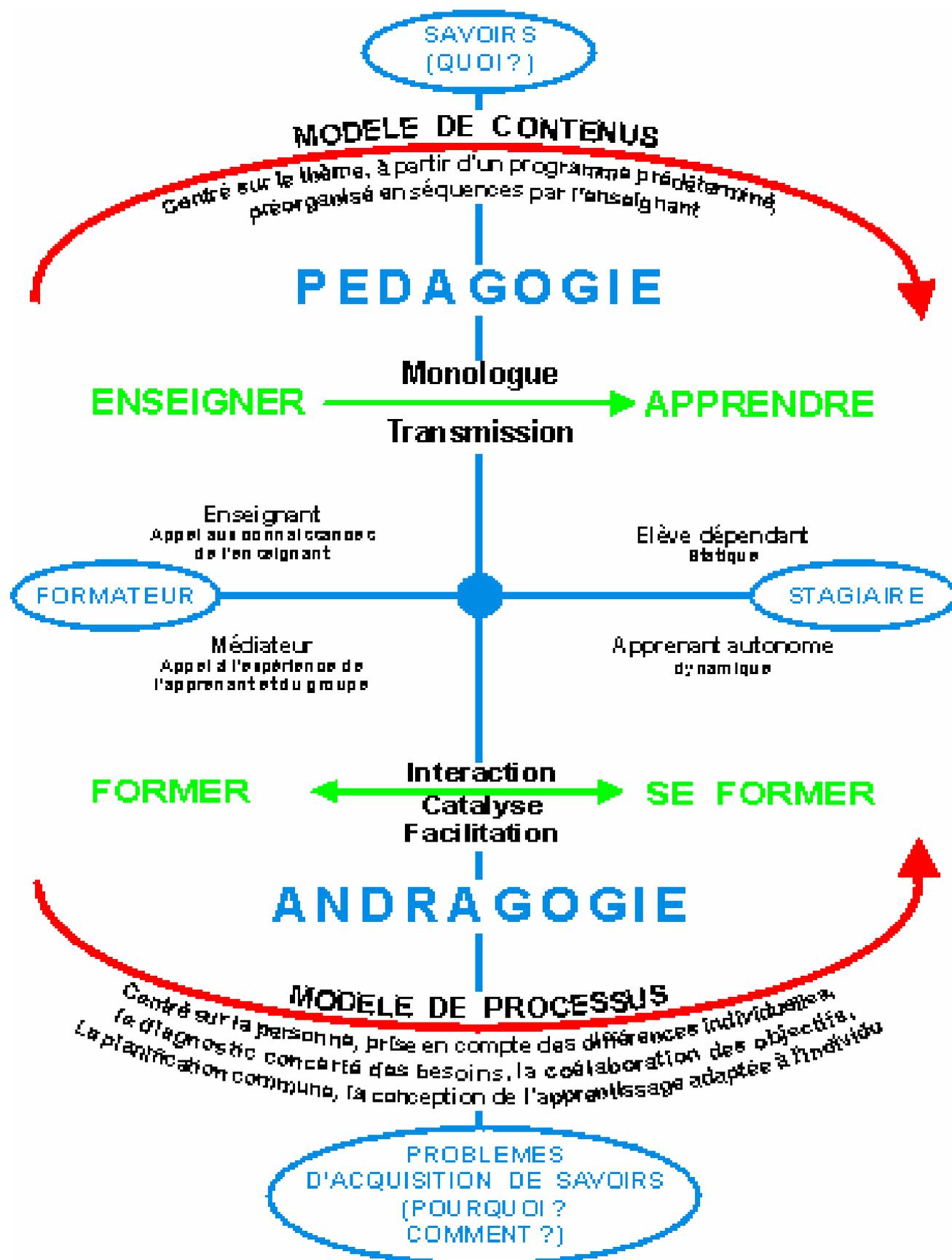
Expérimentation : Montrez à l'employé une copie d'un rapport bien rédigé et bien structuré.

Réflexion : Demandez à l'employé ce qu'il pense du rapport. Discutez ensuite avec l'employé de l'utilité du rapport - qu'est-ce qui en fait un bon rapport; quels points pourraient être améliorés.

Raisonnement : Montrez à l'employé d'autres exemples de styles de rédaction de rapports ou de lignes directrices à observer pour structurer son rapport.

Mise en pratique : Demandez à l'employé de rédiger une première version de son rapport. Passez-la en revue et donnez-lui des commentaires détaillés

2.3. GRILLE RECAPITULATIVE



2.3.1. Le point de vue de certains auteurs français

Dans le mot apprenance, il y a le suffixe « ance » qui veut dire « en charge de ». L'apprenance, ce pourrait être : avoir la charge de l'apprentissage (tout ce qui est mis en place pour permettre à une personne de trouver du sens à l'acte d'apprendre).

Ce concept est aussi associé au développement des Organisations Apprenantes et de l'Auto-formation. Issu de la pensée anglo - saxonne, de nombreux auteurs français, tels que Philippe Carrée, Daniel Belet et Hélène Trocmé-Fabre présentent leur propre vision.

Pour **Philippe CARRE** l'apprenance est « un ensemble de dispositions favorables à l'action d'apprendre dans toutes les situations formelles ou informelles, de façon expérientielle ou didactique, autodirigée ou non, intentionnelle ou fortuite. »

Pour **Daniel BELET** le paradigme de l'apprenance met l'homme au centre de la dynamique du développement de l'entreprise. Ce modèle de l'apprenance s'inscrit dans le cadre de l'évolution économique de nos sociétés, caractérisée par la dématérialisation des actifs, la place croissante des services, l'impact des NTIC, mais surtout par la reconnaissance de la valeur des savoirs, des savoir-faire et des talents des hommes.

Pour **Hélène Trocmé-Fabre**, c'est avant tout un statut d'acte existentiel. En apprenant, la personne accepte le risque de changer et de grandir.

Albert BANDURA, Docteur en psychologie, a souligné l'importance des facteurs cognitifs et sociaux dans ses recherches. Il est aujourd'hui chef de file du courant « socio cognitiviste » en Amérique du nord. Il place l'individu au cœur d'une triade d'interactions entre facteurs cognitifs, comportementaux et contextuels. Les sujets sociaux apparaissent ainsi à la fois comme les producteurs et les produits de leur environnement. Dans ce cadre théorique, la notion d'auto efficacité devient centrale. En désignant les croyances qu'un individu a dans ses propres capacités d'action, quelles que soient ses aptitudes objectives, elle pose le sentiment d'efficacité personnelle comme base de la motivation, de la persévérance et d'une grande partie des accomplissements humains.

L'identité sociale peut créer une **dérive identitaire**, en cas de **centrage** quasi exclusif sur le groupe et indifférence, voire hostilité, vis à vis des autres groupes, et perte en parallèle d'une partie de l'identité personnelle et du sentiment d'appartenance à l'ensemble de l'humanité (identité planétaire)

2.3.2. Quelques propositions de définitions de l'andragogie

"Science et art de l'aide à l'apprentissage adulte (...) l'andragogie est alors un système de contre hypothèses partant d'une définition de **l'adulte comme être responsable (juridiquement, socialement, psychologiquement)** et proposant une alternative à une "pédagogie" inadaptée qui entraîne infantilisation, comportements défensifs et passivité".

CARRE, Ph. 1992. *L'autoformation dans la formation professionnelle.* Paris, La documentation française.

J-M. LABELLE nous propose de la regarder comme "une théorie de l'accompagnement de la personne dans son apprentissage".

LE MEUR, G. 1998. *Les nouveaux autodidactes. Néoautodidaxie et formation.* Lyon, Chronique Sociale ; Québec, Les Presses de l'Université Laval.

« ... L'andragogie met l'accent sur le rôle actif de l'adulte quant à la détermination des besoins d'apprentissage et la définition du lien qui existe entre les concepts que sont "enseignement" et "apprentissage" »

M.W. WALDRON et G. A.B. MOORE, *Helping Adults Learn, p. 19, 1991*

2.3.3. Un système vivant

Il existe un lien étroit entre le vivant, l'apprenance et la durabilité. Un système vivant est un système qui **interagit** en permanence avec son environnement. Pour durer, il doit être capable de « s'ajuster » à cet environnement et non de « s'adapter ». Pour développer cette capacité d'ajustement et créer les conditions d'une culture d'apprenance, Il est nécessaire de développer quatre macros compétences, qui recouvrent les actes fondamentaux du vivant :

1. **Se relier** à son environnement.
2. **Innover pour s'ajuster** en permanence à son environnement.
3. **Partager** pour devenir plus fort et apprendre ensemble.
4. **Savoir se réorganiser** pour permettre au système d'évoluer en intégrant les apports des premières macros compétences.

2.3.4. S'adapter ou s'ajuster

S'adapter au changement est l'une des capacités que les entreprises voudraient développer auprès de leurs salariés. **L'adaptation** reste une **posture réactive de survie et non de croissance**. Dans l'acte de s'adapter, l'individu doit se modifier au regard des évolutions de son environnement. A force d'adaptations successives, les entreprises ont perdu le cœur de leur mission initiale et les individus souvent leurs valeurs, la motivation et parfois leur fierté d'appartenance.

S'ajuster développe au contraire une **posture proactive** dans laquelle l'individu prend à la fois en compte l'évolution de son environnement mais également ses propres **besoins, envies et valeurs**. S'ajuster nécessite beaucoup de créativité et une grande capacité d'auto organisation. Dans l'ajustement la question qui se pose en permanence est de savoir comment nous pouvons répondre à la fois aux besoins de notre environnement tout en respectant notre écologie personnelle.

Le concept d'ajustement est lié au concept de liberté et de responsabilité individuelle. En tant qu'individus, nous sommes responsables de nos actes et nous sommes libres d'interagir avec notre environnement comme bon nous semble. C'est dans **l'expression de ce choix** que nous pouvons grandir et nous développer, ou dépérir et finir au rebus.

BIBLIOGRAPHIE

TROCME -FABRE Hélène, auteur de nombreux ouvrages sur le développement de l'apprenance, notamment «*J'apprends donc je suis*». Éditions d'Organisation, 1994.

CALISTI Bernard et KAROLEWICZ Francis - *Le développement de ces macro compétences* feront l'objet d'une prochaine lettre info sur les lois du vivant. CF livre «*RH et le Développement Durable* » Éditions de l'Organisation, mars 2005.

SENGE Peter— professeur au MIT et auteur du best-seller '*La Cinquième Discipline*' (le guide du terrain), Editions First, année 2000— est un théoricien pionnier en innovation managériale.

VARELA Francisco «*Autonomie et connaissance* » essai sur le vivant (?) *L'Inscription corporelle de l'esprit*, Seuil, 1993

BANDURA Albert : «*l'auto efficacité personnelle* » et «*l'apprentissage social* » 2003

CARRE Philippe, auteur de «*L'apprenance, vers un nouveau rapport au savoir*». Éditions Dunod, 2005

C.ARGIRYS *Savoir pour agir*, Dunod, 2000

CHERQUI. I., *Validation des acquis de l'expérience et universités : quel avenir ?*, L'Harmattan, 2001

COURTOIS B., PINEAU. G., *La Formation expérientielle des adultes*, La Documentation française, 1991

DEWEY J., *Experience and Education*, Touchstone Book, 1939, 1997, 91p.

DUBETF., *Sociologie de l'expérience*, Seuil, 1994 Education Permanente n°100/101, *Apprendre par l'expérience*, décembre 1989

FABRE M., *Penser la formation*, PUF, 1994

HABERMAS J., *Théorie de l'agir communicationnel*, Fayard, 1987

IMBERT F., *Pour une praxis pédagogique*, Matrice, 1985

KOLB D., *Experiential Learning : experience as the source of learning and development*, Prentice Hall, 1984

LHOTELLIER A., *Tenir conseil. Délibérer pour agir*, Seli Arslam, 2001-11-10

MEZIROW J., *Penser son Expérience. Développer l'autoformation*, Chronique sociale, 2001, 265p.

PETITMANGINC., *L'expérience intuitive*, L'Harmattan, 2001

VERRIER C., *De la scolastique à l'expérience*, document interne, 2001