

L'INDIVIDUALISATION DE LA FORMATION

Plusieurs constats permettent de comprendre les récentes tentatives de recours à l'individualisation de la formation :

- le développement de plus en plus complexe du contenu du travail ;
- la diversité des personnes qui s'accommode mal de l'uniformité des activités formatives ;
- une évolution accélérée des technologies de l'éducation et de l'information.

Dans ce contexte, la formation doit non seulement viser à l'acquisition de savoir-faire mais surtout **développer des aptitudes à anticiper** et à **acquérir de nouvelles compétences de type relationnel et méthodologique** afin d'être capable de s'adapter et d'évoluer en permanence.

I - DÉFINITION DE L'INDIVIDUALISATION

Un processus de formation est dit individualisé dans la mesure où :

- n des individus différents bénéficient de prestations de **formation différentes** ;
- n ces différences résultent de **décisions méthodiques et explicites** ;
- n le stagiaire est mis en situation de procéder à des choix **sur les différents paramètres** pédagogiques tout au long de sa formation.

II - LE POSITIONNEMENT THÉORIQUE

La formation individualisée n'a pas de fondements théoriques directs. Elle utilise cependant les résultats issus de différentes théories dans une pratique fondée sur l'autonomie et la participation du stagiaire.

- Ce n'est pas une nouvelle méthode pédagogique mais une démarche qui peut utiliser plusieurs méthodes et plusieurs techniques.
- Il s'agit moins de codifier les règles que d'établir une nouvelle relation pédagogique.
- C'est avant tout une formation centrée sur l'apprenant.

Cette démarche est soutenue par plusieurs courants de pensée par ailleurs opposés :

- n celui des tenants d'une ré-appropriation par les formés de leur formation. C'est le courant de l'autonomie de l'apprenant et de la prééminence des apprentissages sociaux ;
- n les « libéraux » qui pensent qu'il s'agit d'un système de sélection plus fiable permettant aux plus rapides et aux mieux adaptés d'aller le plus loin en matière d'apprentissage ;
- n les « rationalisateurs » qui voient là une occasion d'optimiser les ressources éducatives et de développer les capacités d'adaptation des individus face à un environnement professionnel instable.

Dans les pratiques dites d'individualisation on rencontre en général deux entrées différentes :

- n une entrée par « **le projet professionnel** », l'individualisation correspond alors au pouvoir donné à l'apprenant de décider du parcours et des moyens. Le projet est au centre de la démarche, il en est le moteur principal ;
- n une entrée par les « **ressources** » qui correspond à la mise en place par les prestataires d'un ensemble de moyens adaptés aux caractéristiques individuelles.

Ce qui prévaut alors c'est la recherche, à travers la multiplicité des combinaisons des composants éducatifs :

- | | |
|----------------|------------------|
| • le lieu, | • les objectifs, |
| • le rythme, | • les contenus, |
| • le temps, | • les méthodes, |
| • le parcours, | • l'évaluation, |

d'une optimisation des conditions favorisant la mise en place des apprentissages chez le stagiaire.

Enfin, si *l'individualisation* ne doit pas être confondue avec *l'autoformation*, promouvoir l'une sans l'autre serait difficile ; la différence entre les deux étant de même nature que celle qui existe entre l'outil et le projet.

III - LES OBJECTIFS

L'individualisation doit permettre :

- n de mieux répondre aux besoins et aux attentes des stagiaires ;
- n de mieux utiliser les ressources formatives ;
- n de construire des parcours de formation plus cohérents ;
- n de favoriser l'implication du stagiaire dans sa formation ;
- n de développer l'autonomie des stagiaires définie comme capacité à se déterminer dans un ensemble de relations et de moyens pédagogiques.

L'individualisation va permettre à la personne de s'affirmer dans son individualité, sa singularité, d'anticiper les situations, de poser des choix et de hiérarchiser ses priorités, de les exprimer et de les négocier.

IV - LES PRINCIPES DE BASES

- n Il n'y a pas de modèle préétabli.
- n C'est une expérimentation qui doit être graduelle.
- n Il faut choisir un petit nombre de priorités.

V - LES QUATRE PRINCIPALES ORIENTATIONS

1 - Une concertation-négociation préalable formé-formateur

Qui passe par les phases suivantes :

- n Une identification des acquis réalisée à l'aide de tests d'aptitudes et d'entretiens de motivation.
- n La définition d'un projet pertinent eu égard au système de contrainte institutionnel.
- n La détermination des actions de formation les mieux adaptées et des moyens de leurs mises en oeuvre.
- n Le choix des modalités d'évaluation.
- n La signature d'un contrat pédagogique.

A noter que ces différentes phases de la formation seront en interrelation permanente. Orientation, formation, évaluation ne peuvent être dissociées dans le temps.

2 - L'abandon de la logique du groupe en formation

Il passe par :

- n L'élaboration d'itinéraires différenciés selon les stagiaires qui nécessite la mise en place de modules déterminés et ce dans le but de faire économiser aux stagiaires les apprentissages déjà acquis.
- n Le respect des rythmes d'apprentissage au travers de durées de formation différenciées pour les stagiaires.

Il peut prendre la forme par exemple d'une mutualisation du temps de formation affecté globalement à un groupe, ou celle d'un système de crédit horaire.

- n La multiplication des méthodes et des situations pédagogiques proposées par exemple :
 - Autoformation.
 - Atelier individualisé.
 - Enseignement traditionnel.
 - ...

Toutefois, le groupe reste un outil pédagogique incontournable en particulier pour certains types d'apprentissages sociaux tels que :

- la communication ;
- la résolution des problèmes ;
- la prise de décision ;
- la régulation.

Les moments de travail collectifs sont donc tout à fait nécessaires à une démarche d'individualisation en particulier :

- lors de l'accueil de groupes ;
- pour la clôture des modules de formation ;
- pour les ateliers d'apprentissages transversaux ;
- pour la régulation et les échanges sur les pratiques de formation.

3 - Une nouvelle relation pédagogique

n Par un renforcement systématique de la relation apprenant-apprentissage avec comme condition sine qua non que l'objet d'apprentissage soit clairement perçu. Ceci implique une approche pédagogique par les objectifs.

n Par une modification fondamentale du rôle du formateur qui ne s'interpose plus entre le stagiaire et l'objet d'apprentissage mais développe une forme de tutorat.

Il doit être à la fois :

- « diagnostiqueur » ;
- personne ressource ;
- concepteur d'outils ;
- fournisseur de références documentaires ;
- ...

Déchargé de son statut d'intermédiaire incontournable entre le stagiaire et le savoir il va exercer une fonction de « guidance » présente et active qui permet au stagiaire de s'impliquer pleinement dans sa formation.

4 - Un mode d'évaluation adapté

Celui-ci doit associer l'évaluation normative nécessaire au plan institutionnel avec le développement de la pratique d'évaluations formatives nécessaires à la régulation des processus de formation.

VI - LES PROCÉDURES

1 - Les parcours

L'individu va là où peuvent lui être apportées les prestations les plus appropriées organisées autour d'un ensemble d'activités formatives (*formations, accueil, bilan, contrats*). Il est constitué de différentes composantes (étapes, phases, modules, projets, ...).

Une composante devrait se caractériser par :

- les objectifs de l'action ;
- la matière traitée ;
- le mode de travail pédagogique ;
- l'organisation (durée, répartition, horaires, lieu, etc.).

Un parcours est considéré comme individualisable si :

- la durée totale peut être variable d'un individu à l'autre ;
- toute composante n'est pas nécessaire ;
- l'ordre des composantes peut être lui même variable ;
- il est possible de combiner les différentes composantes ;
- de nouvelles composantes non prévues au départ peuvent être créées ;
- des composantes prévues peuvent être annulées.

A noter que si l'organisation modulaire est une condition souvent nécessaire à l'individualisation elle n'est pas suffisante. (Il peut s'agir de modules alignés les uns derrière les autres, avec peu de choix réel pour le formé, accompagnés de modes de transmission du savoir traditionnel).

Questions :

- Comment et par qui sont gérées les articulations ?
- Y a-t-il une architecture d'ensemble ?
- Comment est prévue la communication du dispositif ?
- Qui oriente l'apprenant et selon quelles modalités ?

2 - Les groupes

C'est un lieu d'individualisation parmi d'autres.

La première manière d'individualiser la formation en groupe consiste à diversifier les types de situation de groupe c'est à dire :

- n permettre aux stagiaires d'appartenir à plusieurs groupes en parallèle ou à des sous-groupes ;
- n composer des groupes à géométrie variable ;
- n alterner les moments en groupe et les moments seuls ;
- n travailler parfois sans formateurs et parfois avec plusieurs.

Les regroupements doivent être toujours précisément finalisés et il convient de créer des possibilités de positionnements distincts dans le groupe.

Questions :

- Quelles sont les formes de travail en groupe les mieux adaptées pour chaque cas particulier ?
- Quels sont les apports et les risques spécifiques au groupe ?
- Comment développer une animation individualisée ?

3 - La maîtrise de la formation

Elle vise à faciliter pour l'ensemble des acteurs

- n la pertinence des choix pédagogiques ;
- n l'apprentissage de l'autonomie pour le stagiaire.

Les décisions sont négociées sur :

- le programme général d'activité,
- les objectifs,
- les contenus,
- les méthodes et les outils,
- l'évaluation, la validation et la reconnaissance des acquis,

en fonction des modes d'organisation (contrat global ou quotidien, discussions individuelles ou collectives).

Les limites de l'autonomie :

- engagements institutionnels ;
- contraintes de fonctionnement (financières, locaux, horaires, sécurité) ;
- choix pédagogiques de la structure et de l'équipe pédagogique.

Questions :

- Quel doit-être le niveau d'autonomie des stagiaires ?
- Comment favoriser l'appropriation de la formation par les stagiaires ?
- Quelles sont les implications pour le métier de formateur ?
- Jusqu'où peut-on aller dans la prise en considération des choix des stagiaires ?

VII - LES OUTILS DE L'INDIVIDUALISATION

On peut citer sans être exhaustif et dans le désordre :

- n **les dispositifs modulaires** ;
- n **les ateliers pédagogiques personnalisés** ;
- n **le centre de ressources** ;
- n **l'enseignement à distance** ;
- n **les stages en alternance** ;
- n **les ateliers d'apprentissages transversaux** ;
- n **l'enseignement mutuel** ;
- n ...

n *Norbert Casas* - CEDIP

Bibliographie

- « **L'individualisation de la formation autonome et/ou socialisation** » de Hervé PRÉVOST Chronique sociale - 1994.
- « **Formations individualisées** » Manuel à l'usage des acteurs de la formation professionnelle. La Documentation Française (document collectif) - 1994.
- « **L'individualisation des parcours de formation à l'AFPA** » Collection CARRÉE.