

Apprendre à apprendre : un pas vers l'autonomie

1. Contexte

Les compétences clés définies comme un ensemble de connaissances, d'aptitudes et d'attitudes sont considérées comme nécessaires au développement des individus dans une société basée sur la connaissance. (...). Si toutes sont essentielles et transversales, l'une d'elles nous paraît l'être encore davantage : « **apprendre à apprendre** », qui est « *liée à l'apprentissage, à la capacité à entreprendre et organiser soi-même un apprentissage à titre individuel ou en groupe, selon ses propres besoins, à avoir conscience des méthodes et des offres* »¹.

Travaillant depuis plusieurs années avec des adultes en formation professionnelle au Centre de Formation 2 Mille, nous avons été souvent confrontées à des problèmes d'apprentissage chez les apprenants, et ce malgré un potentiel réel, évalué lors des tests d'entrée (voir Rapports annuels précédents).

2. Le module de formation

Apprendre tout au long de sa vie, pouvoir faire appel à nos ressources en prenant conscience de notre façon de communiquer sont autant de nécessités qui nous ont amenées à réfléchir à intégrer des heures de formation permettant de mieux se connaître, de (re)prendre confiance en soi, de se rassurer lors de moments plus difficiles.

Durant l'année 2008, tous les formateurs ont suivi plusieurs jours de formation auprès du CIEP MOC² qui se sont concrétisés par un module de 30 heures nommé 'Apprendre à apprendre', donné en début de formation qualifiante dans chaque groupe de stagiaires. 35 heures ont d'ailleurs été ajoutées à cet effet aux heures de formation dans les programmes soumis à Bruxelles Formation.

Nous avons cherché à développer avec les stagiaires des outils pour faciliter l'apprentissage. Ces outils sont issus de la gestion mentale et de la programmation neurolinguistique³.

¹ <http://competencescles.eu/conference-du-4-decembre-2009>

² Outils de base de la formation et de l'apprentissage, http://www.ciep.be/documents/CIEP09_p1.pdf

³ Catherine Cudicio, la PNL, Communiquer autrement, Eyrolles pratique

1. Contenu global :

Apprendre des outils et utiliser des techniques qui rendront la formation plus confortable et pourront soutenir la recherche d'emploi.

Ces outils toucheront différents domaines qui interviennent dans le développement personnel: gérer les émotions, se fixer des objectifs, travailler la créativité, se relaxer, améliorer sa mémoire, améliorer ses stratégies d'apprentissage...se mettre dans de bonnes conditions de travail. Ces éléments vont dépasser le cadre de la formation car ils sont utilisables à d'autres moments de la vie.

Différentes grilles d'analyse et outils sont proposés afin de poser un 'diagnostic' sur ce qui favorise notre apprentissage et ce qui l'inhibe. Il s'agit bien d'arriver à améliorer nos stratégies d'apprentissage et à pouvoir gérer nos émotions (le stress bloque tout apprentissage) ainsi qu'à nous libérer de croyances limitantes ('je suis de toute façon nul en math').

Ainsi, des techniques de relaxation permettent de désamorcer le stress, le brain gym va nous recentrer et nous mener à une plus grande concentration.

Au cours du module, nous sommes amenées à parler de notre cerveau, des dominances ainsi que des canaux de perception, composantes essentielles dans les processus de mémorisation. Sont ensuite proposés : des exemples, des exercices issus des cours techniques d'informatique ainsi que des échanges d'expériences heureuses et moins heureuses. Nous pouvons en effet identifier a posteriori une difficulté, comprendre ce qui s'est passé et ne plus reproduire la même stratégie si elle s'est avérée inefficace.

2. Méthode :

Partant de l'expérience de chacun, nous faisons le lien avec des théories, des outils utilisés dans le cadre du développement personnel (gestion mentale et PNL). En fin de séance : les stagiaires donnent leur avis, leurs suggestions. Une évaluation est proposée après les 10 séances.

3. Planning :

10 séances au total, réparties sur 5 semaines, en début de formation qualifiante. Ces heures ont été demandées à Bruxelles Formation en supplément des heures de formation.

4. Nos objectifs :

Comment devons-nous nous y prendre quand, arrivés à l'âge adulte, nous devons reprendre des formations ou acquérir de nouvelles compétences? Nous devons nous outiller pour faire face à des difficultés ou à des blocages qui remontent parfois au temps où nous étions assis sur les bancs de l'école. Un seul postulat nous guide dans ce parcours: nous sommes tous capables d'apprendre. Cela peut prendre du temps mais le résultat en vaut la peine.

1. Donner des outils qui permettront aux stagiaires d'identifier les obstacles à l'efficacité de leur apprentissage et à prendre conscience des ressources dont ils disposent.
2. Donner les outils qui permettront de formuler leurs objectifs de telle manière à les rendre possibles. Communiquer une grille de lecture des niveaux d'actions du niveau personnel jusqu'au niveau institutionnel.
3. Donner les explications concernant le fonctionnement du cerveau. Travailler les techniques de relaxation et de brain gym.
4. Donner les éléments permettant de reconnaître les différents canaux de perception, d'identifier son canal privilégié et de développer l'utilisation des autres canaux afin de mieux communiquer.
5. Montrer que la créativité est à la portée de tous grâce à une stratégie particulière appelée la stratégie Walt Disney. Grâce à une mise en situation, montrer que la créativité n'est pas limitée au seul secteur artistique.
6. Donner des outils pour améliorer le processus de mémorisation. Proposer des exercices de mémorisation.
7. Proposer une lecture des émotions qui permet de les exprimer. Comprendre les informations qui nous viennent de nos émotions grâce à une série de questions –types.
8. Communiquer les différentes phases d'apprentissage et faire le lien avec les différents outils présentés pendant le module

5. Les difficultés rencontrées :

Ce domaine touchant à des parties très personnelles, les résistances des stagiaires ont été nombreuses et variées. En effet, c'est un travail sur soi donc on risque de toucher à des choses qu'on a vécues auxquelles on ne pense plus forcément mais on en retire un bénéfice au bout du compte.

Peur d'une certaine introspection, envie de passer à la formation proprement dite (sous-entendu : la technique informatique) ont été mises en avant lors de la première évaluation que nous avons proposée aux stagiaires en fin de module en juin 2009.

La supervision organisée avec Nicole Tinant, une de nos formatrices du CIEP MOC, nous a permis de mettre le doigt sur les points à améliorer : l'importance de faire des liens entre les outils proposés et la vie quotidienne, les difficultés concrètes rencontrées par les stagiaires.

3. Perspectives

1. L'organisation des séances :

Nous avons revu l'organisation du module pour 2010 : réduire le nombre de séances par semaine et allonger la période où le module a lieu. Nous prenons également soin de prévenir d'éventuelles difficultés dès la première séance en rassurant et en insistant sur les objectifs. Nous rappelons que ces techniques peuvent être utiles dans d'autres contextes : dans la vie de tous les jours, dans un contexte professionnel.

2. L'intégration dans les formations :

L'intégration de ce module 'Apprendre à apprendre' dans les différents groupes en formation passe par une adhésion de l'ensemble des formateurs à ces techniques.

Il nous semble important de développer cette collaboration afin que tous – formateurs et stagiaires- prennent conscience de l'importance de ces séances.

Les formateurs techniques ont participé en 2009 aux séances consacrées à l'utilisation des canaux de perception (sommes-nous auditifs, visuels ou kinesthésiques ?) et aux dominances afin d'apprendre à connaître les

stagiaires et éventuellement adapter leur façon de donner cours à la lumière de ce qu'ils ont observé.

Cette collaboration pourrait s'étendre en 2010 à d'autres séances consacrées aux stratégies d'apprentissage, par exemple.

3. Les Ateliers pédagogiques personnalisés :

Ceux-ci viennent à point pour travailler de façon individuelle les différents outils avec les stagiaires qui le souhaitent. En effet, certains ont émis la demande de tester des techniques d'ancrage (associer une expérience positive à un geste afin de faire revenir ses sensations lorsque nous sommes en difficulté), d'autres ont réfléchi avec la formatrice à changer leurs méthodes d'apprentissage, ont évoqué les blocages liés à des expériences traumatisantes.

Conclusion

Notre objectif final: que chacun trouve une place dans la société de la connaissance dans laquelle nous vivons, en étant conscient de ses compétences et en faisant appel des ressources dont nous ne soupçonnions pas l'existence...

Bref, se sentir plus à l'aise dans ce monde en mutation où nous ne pouvons pas nous contenter de ce que nous savons mais où nous devons continuer à apprendre.

Plus que jamais, nous pensons qu'il reste bien des choses à faire pour aider les personnes à mieux apprendre. Cette formation 'Apprendre à apprendre' constitue une étape importante vers l'objectif que nous nous sommes fixés au Centre de Formation 2 Mille : accompagner les stagiaires vers l'insertion sociale et professionnelle.

M.Colot, in rapport d'activité 2009, Centre de Formation 2 Mille