
Impact du numérique sur le métier de formateur dans les organisations. Quelles opportunités d'apprentissages ?

Anne-Valérie Santiago*¹

¹Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM Paris) – Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM), Conservatoire National des Arts et Métiers [CNAM] – 292 rue Saint-Martin 75141 Paris Cedex 03, France

Résumé

Une problématique – se former à un nouveau métier en ” e-formation ”

Dans un contexte organisationnel international où les salariés travaillent de plus en plus de manière nomade, les formateurs internes, intégrés aux effectifs des organisations, sont invités à concevoir des cursus de formation intégrant le digital.

Pour ce faire, des formations qualifiantes à la conception de formations numériques leur sont proposées par leurs organisations dans lesquelles certains bénéficient même d'une culture d'apprentissage (Marsick & Watkins, 2007), notamment via des espaces d'échanges entre pairs introduisant l'interaction comme source d'apprentissage (Mornata & Bourgeois, 2012).

Quelles opportunités d'apprentissage pour ces formateurs ?

Dans la situation qui est la leur, de quelles opportunités d'apprentissages (formelles ou informelles) ces formateurs internes disposent-ils pour se former à ces nouveaux métiers de la ” e-formation ” tel qu'Ingénieur Pédagogique Multimédia (APEC - L'Association pour l'Emploi des Cadres, 2015) ?

Si nous posons ici cette question en tant que chercheur en formation des adultes, c'est en tant que praticien formateur interne et concepteur pédagogique e-learning que nous avons initié la construction de cette problématique des opportunités d'apprentissage.

Nous proposons ainsi cette communication qui s'inscrit dans les courants des apprentissages organisationnels, informels et sociaux en situation de travail (workplace learning) (Billett, 2001), et qui fait l'objet d'une thèse en cours.

Une enquête auprès de futurs ” e-formateurs ”

Nous avons choisi de suivre trois groupes de formateurs internes issus de différentes organisations, participant à un cursus de trois mois de ” Chef de projet formation blended learning ” entre 2013 et 2015.

*Intervenant

Nous avons mené des entretiens semi-directifs, observé des séances en présentiel ainsi que recensé les traces sur le forum de l'organisme de formation afin d'identifier les opportunités d'apprentissages dont les formateurs bénéficiaient, soit de manière formalisée au travers de ce dispositif de formation, soit de manière plus informelle notamment en interaction avec les membres de leur groupe d'apprenants ou avec leurs collègues.

Un premier résultat – le projet comme fil conducteur

Il apparaît en première analyse que le projet de formation mixte (présentiel/distanciel) que les participants doivent mettre en place dans leurs organisations et sur lequel ils travaillent lors des séances de formation, s'inscrit comme un fil conducteur permettant des opportunités d'apprentissage.

Tout d'abord, le projet de formation innovant dont ils ont la charge sert de support à la communication avec les autres apprenants formateurs dans le cadre du cursus de formation, via des échanges comparatifs entre les différents projets, leurs états d'avancement, les technologies utilisées et les problèmes rencontrés.

D'autre part, l'accompagnement du formateur de ce cursus s'appuie exclusivement sur ce projet, exigé en prérequis à la formation. L'opportunité d'apprentissage via cette guidance (Rogoff et al., 1993), dont les modalités sont différentes selon les participants (en présentiel ou à distance) s'inscrit alors dans une démarche formalisée même si les échanges avec le formateur demeurent informels.

Enfin, ce projet de formation se présente comme un catalyseur d'interactions dans les différentes situations de travail que rencontre le futur "e-formateur", que ce soit dans son environnement organisationnel où il communique sur son projet ou dans un cadre plus informel de salons e-learning où l'évocation d'un projet en cours auprès d'éditeurs facilite le recueil d'informations autour d'expérimentations de formation digitales.

En conclusion, le projet de l'apprenant " e-formateur " semble alors agir comme un élément de réification " social ", un support à un répertoire partagé (Wenger, 2005) qu'il va devoir s'approprier pour s'inscrire dans ses différents environnements (formatif, organisationnel ou professionnel).

Bibliographie

APEC - L'Association pour l'Emploi des Cadres. (2015, Mai 17). Métier Ingénieur pédagogique multimédia. Consulté le 8 Novembre, 2015, sur [apec.fr: http://annuaire-metiers.cadres.apec.fr/metier/informatique-pedagogique-multimedia](http://annuaire-metiers.cadres.apec.fr/metier/informatique-pedagogique-multimedia)

Billett, S. (2001). Learning through work: Workplace Affordance and individual Engagement. *Journal of Workplace Learning*, 13 (5), 209-214.

Marsick, V., & Watkins, K. (2007). Les tensions de l'apprentissage informel sur le lieu de travail. *Revue française de pédagogie* (160).

Mornata, C., & Bourgeois, E. (2012). Chapitre 3. Apprendre en situation de travail : à quelles conditions ? Dans E. Bourgeois, & M. Durand, *Apprendre au travail* (pp. 53-67). Paris: PUF.

Wenger, E. (2005). *La théorie des communautés de pratique : Apprentissage, sens et identité*. Sainte-Foy: Presses de l'Université Laval.

Mots-Clés: formateurs, organisations, apprentissages, numérique, travail