



Anne-Valérie Santiago, Axe 4

Dans un contexte d' « *organisation apprenante professionnelle* », si Watkins & Marsick (2007) proposent aux organisations de créer une *culture d'apprentissage* facilitatrice des apprentissages informels, les organisations attendent des individus qu'ils soient *acteurs* et *responsables* de leurs apprentissages.

Les salariés reçoivent alors de multiples propositions de l'organisation à échanger avec leurs pairs via des communautés « de pratique » (Wenger, 2005, 2008) et des réseaux sociaux d'entreprise, à effectuer des retours d'expérience lors de réunions, à se tenir informés via des newsletters d'information, des pages intranets, à travailler en mode collaboratif,... quand l'organisation ne leur demande pas d'en être également les initiateurs, voire de devenir « formateurs-occasionnels » afin de transmettre leurs savoirs et bonnes pratiques à leurs pairs.

Nous pourrions alors nous intéresser à ces formateurs en entreprises (praticiens formant occasionnellement ou formateurs internes) et d'essayer d'identifier si dans ces opportunités d'informations et d'activités proposées ou imposées par l'organisation (*affordance* selon Billett, 2008), quelles vont être les stratégies d'engagement, de participation et d'apprentissages déployés par ces futurs « e-formateurs » pour se professionnaliser et se socialiser afin de répondre à cette *contrainte sociale* (Billett, 2008) issue de cette même organisation ?

Dans quelle mesure les différents types d'apprentissages (formel, non-formel, informels) ainsi que les modalités apportées par les nouvelles technologies dans la formation, vont-ils aider ou non ces formateurs à répondre à cette montée de compétence technopédagogique attendue ? En fait, comment vont-ils apprendre ? Comment vont-ils s' « auto-professionnaliser » à la « e-formation » ?

Ces questions constitueront l'objet de ma thèse intitulée : « **Entre opportunités et stratégies d'apprentissages – l' « auto- professionnalisation » des formateurs à l'ère du numérique.** »

Mots clés : *Apprentissages formels/informels, autoformation, professionnalisation, formateurs, stratégies, numérique, culture d'apprentissage, organisations.*

Publication 2015

Santiago, A.-V. (2015). Les serious games destinés aux entreprises et aux managers. Dans E. Cardona-Gil, & D. Lemaître [dir.], *La modélisation des activités managériales au défi de la formation*. Paris: L'Harmattan.