

# Apprendre au Fopas : signification

## Apprendre sur base d'une vision orientée solution

Apprendre s'opère souvent à petits pas, parfois à grands pas. Cela peut consister à marquer un arrêt et à porter un regard sur le chemin déjà parcouru. C'est bien plus que simplement « aller en formation ». Cela commence par se poser des questions essentielles : « Que veux-je faire autrement ? Que puis-je apprendre dans ce but ? Comment vais-je mettre en pratique ce que j'aurai appris ? Qu'est-ce que cela donnera en milieu réel, sur le terrain ? »

Apprendre se produit dans un contexte changeant : c'est pourquoi il n'existe pas de réponse standard. On adapte autant que faire se peut les activités pédagogiques au contexte de l'entreprise et à la situation propre du collaborateur.

L'apprentissage peut consister à :

- développer des compétences : y concourent des principes essentiels tels que le fait d'analyser les besoins d'apprentissage, de participer activement à une formation, d'ancrer la compétence nouvellement acquise dans le métier.
- développer des talents et des points forts du collaborateur au bénéfice de l'organisation : déterminer ce qui marche bien, et le développer et affiner davantage... et progresser ainsi peu ou prou dans la direction souhaitée.

## Apprendre de manière appréciative

Nous voulons soutenir l'épanouissement des collaborateurs, tant individuellement que collégalement. Nous recherchons ensemble réponse aux questions : « De quoi suis-je capable isolément, et de quoi sommes-nous capables ensemble ? Quels défis nous attendent et comment pouvons-nous les aborder ? De quelles aptitudes avons-nous besoin pour cela ? Où trouver l'énergie pour nous exercer quotidiennement et nous améliorer dans nos points forts ? »

Nous renforçons les collaborateurs en leur apprenant à toujours mieux apprivoiser ce qui change dans leur environnement, en renforçant aussi la visibilité de leurs points forts, tant pour eux-mêmes que pour les autres. Partant de leurs expériences positives actuelles, nous accompagnons le processus de sorte à les préparer aux défis de demain.

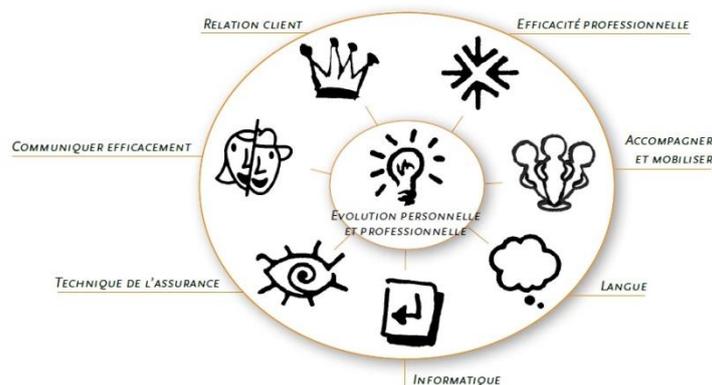
## Des contextes d'apprentissage solides

Nous souhaitons offrir aux collaborateurs trois formules d'apprentissage, combinées en un ensemble cohérent. On pourra donc :

- Suivre des formations porteuses d'impact, via nos formations de groupe par exemple
- Apprendre via l'expérience – au travail, entre autres via nos formules de suivi, après les formations
- Apprendre de manière autonome, en autogestion, notamment via I-learn

## Huit domaines d'apprentissage

Nous distinguons 8 domaines d'apprentissage.



Au sein de chaque domaine, diverses activités vous sont proposées : formations de groupe, formules individuelles, tests, trucs & astuces... Ils peuvent se combiner dans des trajets d'apprentissage, en fonction des possibilités, des besoins et des souhaits de l'entreprise et des collaborateurs.

## Trajets d'apprentissage

Un trajet d'apprentissage a pour but de développer des compétences dans le cadre d'une situation future souhaitée.

Evidemment, le contexte du métier, du département et de l'entreprise contribue également à déterminer les trajets d'apprentissage qui peuvent être réalisés.

Nous pouvons les organiser pour un collaborateur individuel ou en groupe, « sur mesure », pour une équipe ou un département.