



Le contrat d'apprenance

Adapté par le coach d'équipe Etienne Collignon, le contrat d'apprenance aide les apprenants à définir ce qu'ils veulent vraiment apprendre, ce qui les motive, leurs objectifs et leurs modes d'apprentissages préférés. A travers un questionnaire introspectif, il les rend acteurs de leur propre apprentissage et de leur développement.

Le contrat d'apprenance a été créé par Ian Cunningham, un anglais qui a théorisé le concept de "self-managed learning" dans les années 70. En France, c'est Etienne Collignon qui a popularisé l'outil.

Le contrat d'apprenance vise à impliquer les apprenants dans leur développement et leur permet de devenir plus autonomes et responsables de leurs apprentissages. Il repose sur l'auto-questionnement et conduit l'apprenant à définir ses choix d'apprentissage.

C'est un plan personnel pour développer ses compétences. L'apprenant explore son chemin en s'appuyant sur le passé, le présent et l'avenir. Ces explorations sont ancrées dans l'action.

Ce contrat vise à se donner de la clarté sur son avenir, personnaliser sa formation, se connecter avec d'autres apprenants notamment en se découvrant des projets proches, approfondir les échanges avec les membres du collectif. Il se décompose en 5 parties :

- I. Quel est mon passé comme apprenant ?
- II. Où en suis-je actuellement dans mon parcours d'apprenance ?
- III. Quel est mon but ?
- IV. Comment apprendre et me développer comme je le souhaite ?
- V. Comment saurai-je que j'ai atteint mes objectifs ?

Il peut être envoyé en amont d'une formation ou bien animé en démarrage de formation.

Exemple d'animation, étape par étape

Durée : 1h15 à 1h30

1. Introduction

Présenter le contrat d'apprenance et l'intention de la séquence : "Vous permettre de définir ce que vous voulez apprendre dans le cadre de cette formation (Quoi), pourquoi, et comment = un contrat avec vous-même pour devenir acteur de votre apprentissage et de votre développement."

2. Rédaction

Proposer un temps d'écriture guidée (voir la fiche dédiée) qui permet de reprendre les 5 grandes parties du contrat d'apprenance, à travers les 18 questions détaillées dans la partie "aller plus loin".

Lire les questions une à une, en laissant aux participants le temps d'écrire sur leur carnet les premières réponses qui leur viennent en tête.



3. Partages

Proposer aux participants d'échanger en binôme ou trinôme autour des questions suivantes :

- Qu'est-ce qui me surprend dans les réponses que j'ai écrites ?
- Qu'est-ce que ça me donne envie de mettre en place pour la suite de la formation ou après celle-ci ?

4. Restitution

Inviter les sous-groupes à restituer un élément de leur discussion qu'ils souhaiteraient partager à l'ensemble du groupe.

Bonnes pratiques pour utiliser le contrat d'apprenance

- **Adapter le contrat d'apprenance** au sujet de votre formation. Quelques exemples de questions adaptées pour une formation à la facilitation :
 - Dans mes expériences en lien avec le collectif (en tant que participant ou facilitateur), quels ont été les meilleurs moments et mes réussites ?
 - Quelles sont les décisions que j'ai prises personnellement pour apprendre et me développer sur le champ de la facilitation ?
 - Citer 3 compétences/postures en lien avec la facilitation et l'intelligence collective que j'ai déjà acquises. "Je suis capable de..." Et pourquoi pas plus de 3 !
 - Quels sont les objectifs d'apprentissage que je me donne pour cette formation à la facilitation ?
 - Qu'est-ce qui m'inspire et m'enthousiasme dans le fait de participer à cette formation ?
- Si le contrat d'apprenance est fait en amont, prévoir un temps de restitution en groupe : par exemple sur les objectifs d'apprentissage et ce qui inspire et enthousiasme les apprenants.

[Pour aller plus loin](#)

Modèle de contrat
d'apprenance
Etienne Collignon

