

## Proposition d'une typologie illustrée des CDR et de leurs usages

### De quoi s'agit-il ?

D'une manière générale, on peut définir un centre de ressources (CDR) comme «*la mise à disposition, dans un lieu de proximité, de moyens techniques ou humains, de ressources multiples et variées, favorisant un accès à la fois libre et guidé, aux sources de savoirs*». Comme on le voit, cette définition interroge la question de l'espace, des moyens, des ressources, de l'encadrement et de l'accès. Rien d'étonnant alors que les centres de ressources soient marqués d'une très grande diversité, qui conduit tantôt à sur-estimer, tantôt à sous-estimer les services qu'ils peuvent rendre. Dans nombre de cas, le CDR est considéré comme remède miracle, pour résoudre tant les problèmes économiques que pédagogiques ou organisationnels d'un centre de formation. Bien souvent, le CDR naît sur les bases d'un projet trop ambitieux qui se heurte vite aux difficultés inhérentes à toute innovation descendante : résistance aux changements des acteurs, blocage, dispersion, perte de temps, etc ... Les animateurs du lieu, ne pouvant faire face à tout en même temps, l'image du CDR se brouille et conduit parfois à un abandon du projet. A l'inverse, les CDR peuvent aussi être sous-utilisés, réduits à un usage en libre-service, par des apprenants laissés à eux-mêmes, sous le prétexte, bien commode, de l'autoformation. Rien de tel pour décourager des apprenants peu autonomes et peu motivés, et transformer rapidement le CDR en salle de permanence bruyante ou en annexe du cybercafé du coin.

Il faut donc, pour avoir quelques chances de réussite, affecter au CDR des missions précises et bien définies, et mettre les moyens adéquats au service de ces objectifs. Si le CDR est pensé comme un lieu «en libre service éducatif», on visera à constituer un fonds documentaire large, aisément accessible et le lieu sera animé par une personne à profil documentaliste. Si le CDR est plutôt un lieu d'assistance à l'autoformation, pour apporter des compléments de formation ou des remédiations à des apprenants participant par ailleurs à des groupes, on veillera à mettre à disposition des ressources autoformatives autres que les ressources utilisées habituellement dans le cadre du présentiel<sup>1</sup>. On s'assurera aussi de favoriser le travail autonome en encadrant les séquences de travail dans lesquelles une part progressive de responsabilité sera affectée à l'apprenant. L'animateur aura davantage un profil méthodologique et devra travailler de concert avec les formateurs. Ceux-ci seront en effet garants, à la fois des ressources disponibles et aussi, du suivi des travaux de leurs stagiaires. Enfin, si le CDR est le lieu de la formation, les ressources seront davantage encore ciblées et orientées en fonction des services proposés, et l'animation sera assurée par une équipe pluridisciplinaire et multi-compétences.

### Une première typologie

Nous venons déjà d'esquisser ci-dessus une première typologie de centre de ressources. Trois cas de figure peuvent en effet se présenter :

<sup>1</sup> D'une part, parce que ce n'est pas la même pédagogie, et d'autre part, pour bénéficier de ressources qui, justement, abordent différemment les mêmes notions.

- 1- le centre de ressources comme **libre service éducatif**. Il s'agit ici de proposer un espace dans lequel est rassemblé un grand nombre de ressources, à la fois formatives et informatives, auxquels les utilisateurs accèdent librement, sans prescription, en totale autonomie. On est plutôt ici proche d'une bibliothèque ou d'un CDI, même si, comme le montre des expériences récentes (l'espace autoformation de la Cité des Sciences ou de la Bibliothèque publique d'information du Centre Pompidou, par exemple), ce sont aussi des lieux où l'on peut s'autoformer. Mais, à la limite, on peut dire que toute bibliothèque ou médiathèque est un lieu de formation !
- 2- le centre de ressources comme **lieu d'assistance à la formation**. Dans ce deuxième cas de figure, la modalité principale de formation est **ailleurs**, dans des formes traditionnelles (groupes), en formation à distance, en formation individualisée. Le centre de ressources est une modalité supplémentaire, qui peut être utilisée en complément, en remédiation ou en substitution. Utilisé de manière complémentaire, il sera fréquenté par les apprenants pour approfondir une notion, revoir un cours ou réaliser des travaux de recherche. Ils y accéderont, soit de manière libre, soit parce que leur contrat de formation stipulera des plages d'autoformation en centre de ressources. Utilisé en remédiation, l'usage du centre de ressource sera «prescrit» par le formateur lorsqu'une notion n'aura pas été comprise ou parce que l'apprenant aura raté un cours ou une séance. Il permet alors une individualisation, puisque les activités prescrites seront d'une autre nature que les activités habituelles. Cela suppose, bien entendu, que des supports d'autoformation accompagnée soient mis à disposition, et que ceux-ci soient inévitablement différents des supports utilisés dans les autres modalités de formation. Fréquenté en substitution, le centre de ressources sera proposé, pour un nombre d'objectifs spécifiques, comme une modalité partielle dans un parcours de formation. Par exemple, un module de soixante heures peut être organisé en cinquante heures de «cours» et dix heures d'autoformation. L'organisation de ces dix heures (planifiée de manière hebdomadaire, sur la durée du parcours ou laissée à l'initiative de l'apprenant) dépendra, à la fois du degré d'autonomie des apprenants, et aussi, des choix organisationnels du centre de formation.
- 3- Enfin, le centre de ressource peut-être le **lieu central de la formation**. C'est alors l'endroit où se déroulera la majeure partie des activités de l'apprenant, qui travaillera sur des documents d'autoformation, sur support papier ou numérisé. Ces activités sont planifiées et encadrées par le formateur, même si celui-ci n'y est pas toujours présent : La caractéristique principale est la dé-synchronisation partielle des relations formateurs-apprenants, la prise en charge progressive de l'acte d'apprendre par l'apprenant, le travail sur l'autonomie.

Le tableau suivant reprend ces trois modèles et en précise plusieurs dimensions.

## TYPOLOGIE DES CENTRES DE RESSOURCES

Frédéric HAEUW, mai 2006, d'après Albéro et Glikman, INRP, 1996

	Le CDR «libre service éducatif»	Le CDR «lieu d'assistance à la formation»	Le CDR «lieu de la formation»
Finalité	Accès à l'information	Lieu complémentaire aux autres modalités de formation	Autoformation assistée par des formateurs
Objectifs	Faciliter l'accès à un maximum d'informations diversifiées	<ul style="list-style-type: none"> <li>- complément de formation</li> <li>- remédiation</li> <li>- substitution</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- acquisition de savoirs</li> <li>- développement de l'autonomie et de l'autodirection</li> </ul>
Produits	Nombreux fonds documentaires, exhaustifs,	<ul style="list-style-type: none"> <li>- documents d'autoformation</li> <li>- ressources didactiques</li> </ul>	Ressources ciblées et orientées en fonction des services proposés
Services	Aide à la recherche du bon document	<ul style="list-style-type: none"> <li>- aide au travail autonome</li> <li>- lien avec des formateurs « experts » à distance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- guidance pédagogique</li> <li>- tutorat méthodologique</li> <li>- validation</li> </ul>
Médias	Papier (livres, revues), vidéos, son	<ul style="list-style-type: none"> <li>- papier, vidéo, son</li> <li>- multimédias</li> <li>- outils de communication à distance</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- papier (docs d'autoformation)</li> <li>- livres, son, vidéo</li> <li>- multimédias</li> </ul>
Publics	<ul style="list-style-type: none"> <li>- large public diversifié, autonome</li> <li>- public relais (formateur)</li> </ul>	Stagiaires de la formation	Apprenant du CDR
Horaires d'ouverture	Très étendus	Étendus	Moyens à étendus
Temps de présence	Passages nombreux et courts, non planifiés, autonomes	A temps partiel, sur des horaires planifiés.	Contractualisés
Personnels	Documentalistes	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tuteurs méthodologiques</li> <li>- formateur à distance (guidance ou expertise)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- formateurs « didacticiens »</li> <li>- tuteurs méthodologiques</li> </ul>
Autonomie requise	Forte	Pas nécessairement un pré requis	Pas nécessairement un pré requis, mais plutôt un objectif
Socialisation	Faible	Moyenne à forte, selon les cas (travail entre pair, travail coopératif, ...)	Forte alternance individuelle/collectif

## Les centres de ressources en APP

Faut-il le rappeler, le centre de ressources est l'élément central de l'APP ? C'est l'un des «sept piliers de l'autoformation» proposé par Philippe Carré. Le nouveau cahier des charges national des APP<sup>2</sup> précise : *«l'activité pédagogique de l'APP est organisée autour d'un centre de ressources pédagogiques, conçu et animé par l'équipe pédagogique. Il permet aux personnes d'accéder, avec la médiation du formateur, aux contenus nécessaires à l'atteinte des objectifs prévus dans le contrat pédagogique personnel (...)»*.

Cependant, dans la réalité, le centre de ressources est plus ou moins développé et plus ou moins au cœur de la pédagogie mise en œuvre. Sa mise en place nécessite une réflexion approfondie et conduite par l'ensemble de l'équipe. On observe quelquefois une logique de centre de ressources «éclaté», soit pour des raisons spatiales (locaux inadaptés à la logique centre de ressources central), soit pour des raisons de choix des formateurs (reconstitution d'un mini-centre de ressources thématiques avec ses propres ressources). Dans ces deux cas, les équipes des APP veillent à tenir une approche la plus transversale possible pour que l'accompagnement de l'autoformation soit vécu de manière cohérente et collective, par tous les apprenants durant leur parcours.

Si le premier type (le CDR libre service éducatif) est fort éloigné, voire en partie contradictoire avec le modèle APP, on peut avancer progressivement sur cette problématique et, en fonction du modèle en place, opter, dans un premier temps pour une solution intermédiaire de second type (le CDR en complément) que de révolutionner les manières de faire en tentant d'imposer de force un CDR de troisième type (le CDR comme lieu de la formation).

Par ailleurs, ce premier type (le CDR libre service éducatif) peut être aussi présent à l'APP sur des ateliers culturels, de façon marginale. Plusieurs APP ont développé en leur sein une mini-bibliothèque ou un espace culturel pour renforcer des stratégies de mise en valeur de la lecture, de l'écriture ou de l'expression artistique ou de la citoyenneté. D'autres APP jouent la carte de la complémentarité en nouant des liens négociés avec leur organisme porteur (CDI de GRETA dans un lycée, CDI du CFPPA par exemple), avec la bibliothèque de leur quartier, avec le cybercentre de la commune), pour externaliser cette activité «CDR de type libre-service» et concentrer leur énergie pour développer les centres de ressources de type 2 puis de type 3.

Enfin, le développement des technologies numériques (information et de la communication ou stockage et de la distributivité des informations), change profondément la donne dans les organisations, y compris celles des APP. Le centre de ressources dispose de plus en plus d'outils et de ressources numérisés. L'apprenant y exerce une autonomie plus marquée dans le choix des unités de temps, de lieux et d'actions, dans la mesure où il maîtrise ces outils et gère l'accès à ces ressources. Dans certains APP, les apprenants disposent d'une adresse électronique pour gérer une partie de leur relation avec les formateurs.

Aujourd'hui, plusieurs types de CDR peuvent être rencontrés en APP : nous allons ici en illustrer quelques-uns :

### APP du Creusot

A l'APP du Creusot, tout se passe au centre de ressources ! Pièce centrale qui regroupe une abondante documentation papier (documents d'autoformation, livres, revues, etc...), constituée au fil du temps, et organisée comme un centre de documentation visant à ce que chaque apprenant puisse trouver le bon document au bon moment. A l'origine, une documentaliste a travaillé avec l'équipe pédagogique pour choisir le bon niveau de

<sup>2</sup> Le cahier des charge est accessible à tous sur le site des APP [www.app.tm.fr](http://www.app.tm.fr) en 1<sup>ère</sup> page ou directement <http://app.algora.org/reseau/cahier.asp>

classement des ouvrages, suffisamment rigoureux sans être pour autant trop complexe. Les ouvrages sont classés par domaine (français, mathématiques) et sous-domaine (trigonométrie, dissertation ...). Idée intéressante : chaque formateur a dans sa charge de service, non seulement l'alimentation de sa base de données pédagogiques, mais également le repérage et l'indexation d'articles de revues touchant son domaine de compétences. Cette base de données est une mine pour travailler les sujets liés à la culture générale ou aux exercices de français.

Au démarrage de la formation, après les évaluations et avant la signature définitive du Protocole Individuel de Formation (PIF), un «atelier centre de ressources» est organisé de manière à ce que chaque bénéficiaire apprenne à utiliser cet outil, que deviendra le cœur de son parcours. Outre la documentation, celui-ci y trouvera son dossier pédagogique, élément de liaison avec ses formateurs, précisant les objectifs à atteindre, les dossiers ou ressources à utiliser pour y parvenir, et dans lequel seront consignés, au fur et mesure, ses progrès et ses acquis. Il n'y a pas d'animateur dans ce CDR, mais les formateurs ne sont jamais loin : chaque apprenant peut les solliciter, autant que de besoin, en cas de difficulté. A côté de cette modalité, intitulée «formation individualisée», l'apprenant se voit également proposer des «ateliers» et peut aussi venir en «autoformation libre».

Un seul petit bémol : l'absence d'ordinateurs connectés dans le CDR (ils sont dans une salle à part, pas toujours accessibles), qui empêche une consultation simultanée des ressources de l'APP et des ressources du web ou des ressources de type cédéroms.

### **APP de Paris 10ème arrondissement**

Le centre de ressources occupe une place cardinale dans cet APP tant sur le plan logistique que sur le plan pédagogique. Il est implanté dans la plus grande salle de l'établissement. Celle-ci est rectangulaire et bénéficie d'une bonne luminosité. Au milieu, une table longue épouse la forme de cette salle. Vingt micro-ordinateurs, reliés à une imprimante laser, sont fixés sous la table. Les écrans sont visibles à travers des vitrines qui donnent à la table un caractère polyvalent, si bien que les apprenants sont invités, soit à les utiliser comme «plan de travail», soit pour se servir d'un micro-ordinateur. Les claviers à tiroir rendent plus souple et fonctionnelle cette polyvalence.

Les ressources pédagogiques sont réparties en deux catégories : des documents papiers et une banque de données numériques. Les premiers sont composés essentiellement de dossiers qui reprennent, chacun, un objectif pédagogique tant en français (186 dossiers) qu'en mathématiques (143 dossiers). Cette démarche sera généralisée à partir de juillet 2006 aux autres domaines, notamment la biologie, l'informatique et l'anglais. Jusqu'à présent, ces dossiers demeurent consultables, dans des classeurs et des livres. Les deuxièmes, c'est-à-dire la banque de données numérisées, se présentent sous forme de didacticiels et de sites Internet recensés après vérification et validation par les formateurs. On y trouve tous les domaines.

La coexistence des deux supports (papier et informatique) découle d'une volonté de l'équipe pédagogique qui entend rester ouverte aux attentes et aux besoins des apprenants, selon leur sensibilité. Elle émane également d'une longue réflexion et prospection qui ont précédé l'élaboration du CDR qui, faut-il le rappeler, est en court d'achèvement. Bien que le cours d'informatique soit dispensé au CDR (unique salle où sont accessibles les micro-ordinateurs), tous les formateurs sont chargés de l'animation du CDR. L'autoformation aidant, les apprenants s'y rendent indépendamment d'un emploi du temps préétabli (occupation de la salle). Il est ainsi considéré comme un élément structurant de l'autoformation et un point de rencontre incontournable entre apprenants et formateurs, mais aussi entre apprenants. Les deux parties sont liées par un contrat formalisé, aussi bien dans le plan de formation de l'apprenant, que dans son livret pédagogique. L'importance du CDR y est aussi indiquée et valorisée.

Le «référentiel de formation» du français et des mathématiques est formalisé sur une plaquette affichée au mur du CDR. L'équipe pédagogique n'a pas encore arrêté une démarche de codification et de classification des ressources. La réflexion est donc lancée à ce sujet.

Le choix des domaines est délibérément défini selon les demandes des prescripteurs et se résume à cinq domaines : français, mathématiques, anglais, biologie et micro-informatique/bureautique. Ce qui explique l'absence des revues ou des journaux en papier, c'est l'intérêt majeur accordé à l'outil informatique qui enrichit considérablement le fond documentaire du CDR et donne un accès large à la culture générale en consultant, notamment, la presse en ligne.

## APP de BREST

A Brest, on ne parle pas de centre de ressources : l'APP est LE centre de ressources au sens large, là où se trouvent les ressources humaines, pédagogiques et matérielles. Son but est de permettre à un apprenant de se former en toute autonomie, en lui facilitant l'accès aux ressources et aux supports de sa formation.

A partir d'une salle d'accueil, on entre dans un vaste espace formation de plus de 300 m<sup>2</sup>, clair et lumineux, aménagé de façon à pouvoir accueillir une cinquantaine de personnes assises. Quatre plots composés d'une grande table et de quatre postes informatiques, deux en vis-à-vis, un plot de deux postes et sept postes le long du mur, offrent trente places informatiques en réseau, avec connexion internet. Deux bureaux pour les formateurs avec cinq postes informatiques sont disposés à chaque bout de la salle. Un sas est aménagé avec des tables seules pour les apprenants travaillant sur support papier. Sept étagères verticales, de cinq tablettes chacune, sont dispersées dans l'espace. Chacune, signalée par une lettre alphabétique (étagère A, B, etc..), reçoit les outils papier, classeurs de couleurs différentes selon le domaine traité, rangés sur quatre des étagères, celles du milieu contenant des dictionnaires, des livres et des documents «bruts» complémentaires. Une salle contiguë est dédiée aux ateliers collectifs et d'expression orale pour la préparation aux oraux des concours.

L'offre de formation, à Brest, se répartit sur deux pôles : d'abord le français, avec expression orale et communication, culture générale, monde contemporain et anglais ; puis les maths-sciences, avec mathématiques, biologie, physique, vie de la terre, initiation technologique et à internet. L'ensemble de l'offre de formation est découpé en séquences pédagogiques, visant un objectif («par exemple, en mathématiques : savoir-faire une équation) auquel est associée une ressource sous forme de fiche technique. La structuration de la fiche est pratiquement toujours la même : des explications de cours, des définitions, des exercices d'entraînement, une évaluation, vérification auto-corrective. Ces ressources sont aujourd'hui numérisées. Enfin, en plus des «ressources APP», il existe les ressources informatiques du marché (Cédéroms) ou des ressources internet, sélectionnées par l'équipe pédagogique. Aujourd'hui l'APP de Brest dispose de 1 900 ressources différentes, toutes codées, classées, intégrées dans une plate-forme de télé-formation, «Sylfide».

C'est sur cette plate-forme que l'apprenant va réaliser son parcours d'autoformation, les formateurs étant là, à tour de rôle, pour le guider, l'accompagner, lui montrer le meilleur chemin pour atteindre son objectif. Le premier accueil est fait par la secrétaire, puis une réunion d'information collective est organisée, suivie par un entretien individuel avec un formateur (celui qui sera le référent). Le formateur vérifie, entre autre, la capacité d'autonomie initiale de l'apprenant. Suite au positionnement effectué sur la plate-forme, un plan de formation est proposé, avec l'affectation de séquences pédagogiques (les ressources). Le formateur valide tout, ou partie, du plan proposé, la formation peut démarrer... L'équipe pédagogique est composée de cinq formateurs, deux sur le pôle mathématiques, trois sur le pôle français, mais tous interviennent sur toutes les matières, en polyvalence, pour faciliter l'accès aux séquences à suivre. Ils sont présents physiquement, à tour de rôle, et disponibles sur le plateau de formation. Ils peuvent aussi correspondre avec l'ensemble des apprenants présents par messagerie et gèrent également des formations à

distance, (80 apprenants en 2005) de la même manière qu'avec les apprenants présents. L'aide se fait par téléphone, par messagerie Internet (échange textuel asynchrone) ou par chats (messagerie textuelle synchrone).

Une durée est préconisée pour chaque exercice. L'apprenant peut choisir à l'intérieur de la séquence, l'ordre, la quantité et la durée de l'utilisation de la ressource. Le système enregistre le temps passé sur tel exercice, indique si tel document a été ouvert, etc.... Ainsi, quelque soit le lieu ou le moment, l'apprenant a accès à sa formation et la gère à sa convenance. Le formateur donne des conseils sur les modalités d'apprentissage et le guide à chaque étape du parcours, il peut intervenir directement à la demande de l'apprenant. A l'APP de Brest, le public a entre 26 et 55 ans, avec une proportion importante de personnes de niveaux IV (bac et plus). Mais le responsable des activités pédagogiques pense que le parcours en autoformation peut être aussi efficace avec des niveaux plus bas, seule la structure de la ressource devra être adaptée, ainsi que les consignes d'accès à celle-ci.