

- ❑ Favoriser la variété des ressources et des expériences professionnelles ou sociales.
- ❑ Faciliter la confrontation avec des pratiques et des cadres de références différents.
- ❑ Développer la réflexivité qui permettra de formaliser de faire évoluer des schèmes opératoires qui serviront à l'activité combinatoire.
- ❑ Organiser des situations d'entraînement à la combinaison : études de cas, dispositifs de simulation, études de problèmes, alternance.
- ❑ Favoriser, dans l'éducation initiale, les doubles formations de base, y compris les formations contrastées : artistique et scientifique, langues latines et anglo-saxonnes, mathématiques et littéraires...
- ❑ Entraîner aux pratiques d'improvisation : scénique, oratoire, musicale...
- ❑ Développer la culture générale et la compréhension interculturelle de façon à favoriser le raisonnement par analogie et la pensée métaphorique.

## Commentaires

En s'inspirant de certains travaux d'Argyris et Schön<sup>1</sup>, repris récemment par Philippe Lorino<sup>2</sup>, on peut distinguer trois types de boucles d'apprentissage pouvant être mises en place et fonctionner tant au niveau individuel qu'organisationnel. Ces boucles peuvent permettre de développer, à partir de l'expérience, des compétences individuelles et collectives ainsi que la capacité individuelle et collective d'apprendre.

□ **Type 1** : l'apprentissage en simple boucle (« *simple loop learning* ») : le sujet ou l'organisation apprend en corrigeant son action par rapport à des objectifs, mais sans changer fondamentalement ceux-ci ni les valeurs ou théories d'action qui guident l'action.

□ **Type 2** : l'apprentissage en double boucle (« *double loop learning* ») : le sujet ou l'organisation apprend en remettant en cause ses objectifs et leurs fondements.

□ **Type 3** : (« *deutero learning* ») : le sujet ou l'organisation apprend à modifier ou développer sa façon d'apprendre, à tirer les leçons de l'expérience. Ce troisième type contribue à améliorer le fonctionnement des deux boucles précédentes. Le sujet ou l'organisation apprend à apprendre.

---

1. Argyris (C), Schön (D) : « Theory in practice : increasing professional effectiveness » San Francisco, Jossey-Bass, 1974.

Argyris (C) : « Savoir pour agir », Interéditions, 1995.

2. Lorino (Ph) : « Méthodes et pratique de la performance », Les Éditions d'Organisation, 1997.