

**S**upposons qu'en dépit de la masse de capital qu'elles représentent, les technologies nouvelles n'aient pas l'effet radical dont on les crédite habituellement, qu'au contraire tout dérive de la qualité dans l'usage des machines, de l'intelligence humaine investie dans la production.

Le comportement humain, actualisé dans de nouveaux rôles librement négociés, devient alors le sujet central de la formation. Mais justement considérer la formation comme un investissement, fût-il immatériel, ne permet pas de prendre en compte ce sujet nouveau, d'agir sur la qualité et la pertinence du processus d'apprentissage. Ceci passe par la mise au point de micropédagogies articulant le savoir et le faire au plus près des situations de travail, afin de permettre la construction progressive du terreau cognitif nécessaire à l'explication, à l'opérationnalité.

L'important serait de recontextualiser la formation pour éviter qu'en ouvrant aux généralités du savoir on laisse ceux et celles à qui s'adresse la formation "tout aussi démunis de savoir que de capacité à maîtriser leur pratique".

Mais qui peut parler au nom des formés, élaborer à leur place un projet pédagogique les concernant, qui peut faire l'économie d'une négociation libre sur les anciens et les nouveaux comportements, d'un travail sur les jeux de pouvoir, les enjeux organisationnels, la dimension culturelle du changement technique ?