

BOOSTER IT

INTENSIVE TRAINING

Les théories
Aujourd'hui

Livre Blanc



SOMMAIRE

- Situation en formation professionnelle 1
- Savoir-faire et savoir-être / / Notion de compétence 2
- Objectif pédagogique 3
- Ancrage et répétition / L'exemple des sportifs 4
- Point à retenir 5
- Notes de bas de page / Bibliographie 6

Les informations contenues dans ce document, notamment les adresses URL et les références à des sites Web Internet pourront faire l'objet de modifications sans préavis. Sauf mention contraire, les exemples de sociétés, d'organisations, de produits, de noms de domaine, d'adresses électroniques, de logos, de personnes, de lieux et d'événements sont fictifs et toute ressemblance avec des sociétés, des organisations, des produits, des noms de domaine, des adresses électroniques, des logos, des personnes, des lieux ou des événements réels serait tout à fait fortuite.

Toutes les marques et tous les produits cités dans ce document appartiennent à leurs propriétaires respectifs. Les photographies, illustrations, images, dessins ou cliparts ont leurs droits réservés.

Situation en formation professionnelle

Il n'y a pas aujourd'hui de consensus général concernant la pédagogie des adultes. Cependant, des tendances se dégagent, notamment concernant la participation active de l'apprenant : l'accord se fait autour de la nécessité de l'impliquer dans le processus d'apprentissage.

Mais au-delà de ce constat, il n'y a rien de particulièrement révolutionnaire. La méthode la plus employée reste la pédagogie par objectif et ses dérivées :

- La pédagogie de la maîtrise : on considère que les apprenants ont des niveaux de départ différents, et donc on évalue tout le monde en amont afin de mettre en place des mesures de remédiation pour ceux qui n'atteignent pas les objectifs définis initialement. Cela suppose donc de proposer des tests extrêmement précis en amont et en aval, ainsi que des mesures correctives, ce qui reste peu pratiqué en formation professionnelle.
- La pédagogie différenciée : chaque élève apprend à sa manière, avec son style et ses habitudes ; l'apprentissage est d'autant plus efficace qu'il respecte les styles d'apprentissages des apprenants. Cela suppose d'adapter la pédagogie à chaque personnalité, ce qui semble difficile en formation de groupe.

On admet pourtant que les apprenants sont tous des individus différents. Il conviendrait donc d'individualiser les formations. Cette individualisation étant impossible à intégrer dans les formations de groupe, on considère aujourd'hui qu'il est nécessaire de varier au cours de l'apprentissage les méthodes pédagogiques, les techniques et les exercices pratiques pour tenir compte de cette variété des individus.

Savoir-faire et Savoir-être

Lorsque l'on commence à réfléchir à la manière d'enseigner, on doit bien comprendre dans quelle catégorie se situe ce que l'on souhaite enseigner. En effet, selon le type de savoir que l'on veut transmettre, la formation sera bien différente.

Si l'on se réfère à la définition du Larousse, un savoir est un ensemble cohérent de connaissances acquises au contact de la réalité ou par l'étude¹.

Dans la littérature, on trouve beaucoup de classification des différents types de savoir². On peut proposer la classification suivante :

- Connaissance pure : Je connais la date de la bataille de Marignan, par exemple. La connaissance s'enseigne par l'exposé ou par les livres, par la transmission.
- Savoir-faire : je sais me servir de ce logiciel, par exemple. Le savoir-faire s'enseigne par la pratique, par tâtonnements, essais et erreurs.
- Savoir-être : je sais parler en public, comment me comporter, comment réagir, par exemple. Ce type de savoir s'enseigne par l'entraînement et le travail sur soi.

Autant il est facile de se rendre compte qu'on ne connaît pas quelque chose ou qu'on ne sait pas se servir d'un outil, autant les lacunes dans notre comportement dépendent avant tout de notre rapport à autrui. Il est donc facile de s'illusionner dans ce domaine. C'est pourquoi développer son savoir-être nécessite avant tout une prise de conscience personnelle.

Notion de compétence

Une compétence se définit comme un ensemble de savoir (connaissance, savoir-faire, savoir-être) associé à la capacité à les mobiliser lorsque cela s'avère nécessaire, pour l'exercice d'une activité.

Puisqu'elle correspond à une combinaison de savoir, la formation, qui permet d'acquérir une compétence, doit prendre en compte l'apprentissage de plusieurs types de savoir. Elle doit donc mettre en œuvre différentes techniques.

Par exemple, une formation sur l'utilisation d'un logiciel de messagerie implique l'acquisition d'un savoir-faire, bien sûr (il faut savoir se servir du produit), mais peut-être aussi des éléments de connaissance pure (comment fonctionne la messagerie) ainsi que de savoir être (comment se comporter efficacement avec la messagerie électronique, quelles règles appliquer pour mieux communiquer).

La compétence est donc indissociable de la tâche à effectuer. Les travaux récents sur ces sujets sont orientés sur l'analyse du travail et la didactique professionnelle, qui tendent à concevoir la pédagogie comme l'un des éléments permettant d'améliorer les compétences des individus, vus comme membres d'un groupe³.

Objectif pédagogique

La formation doit donc être conçue pour permettre aux participants d'acquérir une ou plusieurs compétences à terme, dans l'optique d'un objectif professionnel concret. Par exemple, je peux souhaiter me former sur Excel parce que je dois créer un tableau de bord pour mesurer mon activité.

Cet objectif professionnel (créer un tableau de bord) va être décomposé en objectifs plus simples, que l'on appelle des objectifs pédagogiques. Dans l'exemple proposé, les objectifs pédagogiques pourraient être identifier les indicateurs pertinents pour mon tableau de bord, récupérer les données associées à ces indicateurs et les afficher dans Excel à l'aide d'un tableau croisé dynamique.

A une formation, est donc associée une série d'objectifs pédagogiques, c'est-à-dire d'actions concrètes que les apprenants doivent être capables de réaliser à l'issue de la formation.

Le chercheur américain Benjamin Bloom⁴ a cherché à définir une classification de ces objectifs, et il a proposé dans les années 50 un modèle connu aujourd'hui sous le nom de taxonomie de Bloom⁵. Dans ce modèle, les objectifs sont définis selon 6 catégories hiérarchisées comme suit :

- Connaissance : à ce niveau, l'apprenant est capable de répéter ou de reproduire ;
- Compréhension : à ce niveau, l'apprenant est capable de reformuler ou de discuter ;
- Application : il met en pratique ;
- Analyse : il peut critiquer, différencier ou expérimenter ;
- Synthèse : l'apprenant construit, développe ou conçoit ;
- Evaluation : il peut arranger, estimer, choisir ou prédire.

Bien d'autres verbes sont associés à chaque catégorie, nous ne pouvons les lister tous. Vous retrouverez en fin de ce guide une liste plus complète, mais bien sûr non exhaustive.

Les verbes proposés étant des verbes d'action, on se rend compte que définir un objectif pédagogique pour un savoir-faire est plutôt simple. En revanche, cela semble plus complexe pour la connaissance pure ou pour un comportement, un savoir-être.

Pour y parvenir, on doit donc imaginer l'action qui représentera le mieux le niveau de connaissance ou de savoir-être attendu pour les participants en fin de formation.

Par exemple, si l'on parle de la connaissance d'une loi, l'action à réaliser dépendra du rôle futur des apprenants vis-à-vis de cette loi : selon qu'ils devront l'appliquer au quotidien, l'expliquer à quelqu'un ou défendre un individu au tribunal, leurs connaissances devront être différentes.

Ancrage et répétition

De nombreuses études ont été menées pour déterminer quelles pouvaient être les techniques d'apprentissage les plus efficaces. Bien sûr, on comprend que selon les savoirs à acquérir, les méthodes peuvent changer. Cependant, il existe un point commun, et ce point commun, c'est la répétition.

En clair, un apprentissage n'est efficace que s'il est répété. Rares sont les individus capables de maîtriser un savoir, quel qu'il soit, dès la première approche. Certes, certains sont plus doués que d'autres, ont plus de mémoire ou plus de facilités, mais, et ce n'est pas une surprise, on retient beaucoup par la répétition.

Il est donc nécessaire de s'entraîner. C'est en effet par les rappels que l'on pourra améliorer l'ancrage mémoriel des savoirs transmis.

L'exemple des sportifs

Pour améliorer leurs performances, et donc leurs compétences, les sportifs s'entraînent. Il ne leur suffit pas de pratiquer un geste une fois, ils le répètent encore et toujours. Alors bien sûr, les savoirs transmis en formation ne sont pas forcément des automatismes à acquérir, mais il y a des points communs.

En effet, qu'il s'agisse d'un savoir-faire ou d'un comportement, on comprend bien que c'est en le pratiquant régulièrement qu'il devient naturel. On peut prendre l'exemple de la conduite automobile : après le passage du permis, on doit encore réfléchir à nos gestes. Il faut quelques temps pour que l'on puisse être qualifié de conducteur compétent.

Nous l'avons dit, la plupart du temps, on assiste à une formation pour acquérir ou développer une compétence, dans le but de résoudre une situation professionnelle une problématique en face de laquelle on se retrouve.

Or, la compétence ne s'acquiert pas du jour au lendemain. Si la formation nous amène des savoirs, il est ensuite nécessaire de mettre en œuvre ces savoirs, dans différentes situations, les plus proches possibles de celles que nous rencontrerons ensuite dans la vie réelle.

C'est ici que l'entraînement rentre en jeu. Par la pratique, par l'entraînement, par l'acquisition d'habitudes, voire de réflexes, on peut encore mieux transformer la formation en compétence.

C'est la raison pour laquelle les parcours pédagogiques combinant des apprentissages, des répétitions et des entraînements entre les sessions sont souvent les plus efficaces.

Point à retenir⁶

Les formations que nous proposons s'adressent à des adultes⁷, ce sont des formations de groupe, et elles sont relativement courtes, d'une durée ne dépassant pas quelques jours. Compte tenu de cette situation, de quoi devons-nous tenir compte :

- Les adultes sont des individus responsables. Ils peuvent donc choisir ce qui les intéresse et contrôler leur formation.
- Les adultes ont besoin de comprendre le cheminement de la formation qui leur est proposée. Par conséquent, les objectifs doivent être clairs et partagés.
- Pour apprendre, les adultes ont besoin de voir l'utilité de la formation qui leur est proposée ; et on parle bien de l'utilité pour eux-mêmes. Ils doivent donc voir la valeur de ce que la formation va leur apporter.
- Les adultes ont une expérience sur laquelle il est souhaitable de s'appuyer. La plupart des formations que nous proposons dans nos centres ont un but pratique, elles doivent donc s'appuyer sur des cas réels et être le plus proches possible de ce qui se passe dans la vraie vie.
- La motivation des adultes à apprendre, ainsi que leur rythme d'apprentissage dépend de leur personnalité, de ce que certains appellent leur profil d'apprentissage. En clair, deux individus différents apprendront différemment, ce qui veut dire que l'on ne peut pas imaginer une pédagogie unique qui fonctionne dans tous les cas.
- Les adultes sont des individus sociaux. Ils apprennent mieux en groupe, et mieux encore lorsqu'ils sont guidés et accompagnés.
- L'apprentissage n'est pas une question d'âge. Les techniques à utiliser pour apprendre doivent simplement évoluer. En particulier, tout apprentissage peut venir à l'encontre de ce que nous connaissons déjà (dissonance cognitive), et peut donc impliquer un désapprentissage préalable.
- Les adultes sont des individus différenciés. Chacun d'entre nous a une histoire différente, une faculté à mémoriser différente, et une manière d'apprendre différente. Donc telle activité qui fonctionnera bien avec un apprenant pourra ne donner aucun résultat avec un autre.
- Les adultes mémorisent mieux ce qui est répété, sous différentes formes (rappels, résumé, entraînement, etc.).
- Les adultes ont besoin d'entraînement pour transformer les savoirs acquis en compétences.
- Les adultes pour apprendre ont besoin de mettre en application. La plupart du temps, la théorie ne suffit pas, on doit pratiquer pour retenir.

Notes de bas de page

¹En français, on fait la différence entre connaissances et savoir. Ainsi, la connaissance se réfère à un domaine précis, extérieur au sujet (connaissance d'une langue, d'un logiciel, etc.). Les anglo-saxons ne font pas cette nuance.

²Pour Littré, le savoir ne s'emploie qu'au singulier.

³Voir en particulier les travaux de Pierre Pastré, ou de Gérard Vergnaud.

⁴Benjamin S. Bloom & David R. Krathwohl, The classification of educational goals, by a committee of college and university examiners

⁵Bloom n'a pas travaillé seul, il s'est appuyé sur un réseau d'universitaires américains qui ont participé à de nombreuses conférences de 1949 à 1953

⁶Malcolm Knowles, The adult Learner.

⁷On parle parfois d'andragogie pour la pédagogie des adultes.

Bibliographie

Argouges P. Guide d'utilisation de Prezi Next

Argouges P. Webinaires et classes virtuelles

Astouric A. Réussir vos interventions de formation

Beau D. La boîte à outils du formateur, 100 fiches pour animer vos formations

Beaufort T. 40 exercices ludiques pour la formation

Bellenger L., Pigallet P. 100 exercices et études de cas pour la formation

Chalvin D. Histoire des courants pédagogiques

Chalvin D. Styles de formateurs

Courau S. Jeux et jeux de rôles en formation

Courau S. Les outils d'excellence du formateur : tome 2 concevoir et animer des sessions de formation

Courau S. Les outils de base du formateur

Do Marcolino P.M. Les fiches outils du formateur

Editions DEMOS Connaître les principes fondamentaux de la pédagogie pour adultes

Editions DEMOS Utiliser à bon escient les différentes méthodes pédagogiques

Hourst B. Former sans ennuyer

Knowles M. The Adult Learner

Lemaire M. Du formateur à l'andragogue

Michel J.F., Chalvin M.J. Les 7 profils d'apprentissage

Malglaive G. Enseigner à des adultes

Marsollier C. Investir la relation pédagogique

Perrin-Van Hille C. Concevoir une formation

Pommier R. Métier formateur

Proust F. Jeux de rôles pour les formateurs

Raynal F., Rieunier A. Pédagogie, dictionnaire des concepts clés

Reboul O. Qu'est-ce qu'apprendre ?

Resweber J.P. Les pédagogies nouvelles

BOOSTER IT

INTENSIVE TRAINING

www.booster-it.fr

Nous contacter : contact-booster-it@booster-academy.com

01 72 28 35 89