

La Pédagogie Active

La Pédagogie Active fait partie des méthodes qui relèvent de ce qu'on nomme l'apprentissage expérientiel (1), c'est à dire "apprendre en faisant".

Il s'agit d'impliquer l'apprenant dans des situations (fictives ou réelles) pour qu'il puisse utiliser ses compétences et les faire évoluer au cours de la formation.



Parmi les supports de formation, on retrouve : études de cas, jeux de simulation, jeux de rôles, didacticiels interactifs, CD-rom, simulateurs, cas vidéo, tableaux d'affichage, modes opératoires, exercices, ...

Mais avant d'expliquer ce qui caractérise la pédagogie active, il est important de préciser ce qu'est l'apprentissage.

Que signifie apprendre ?

L'apprentissage est un acte social qui conduit à la transformation des représentations mentales (2) des individus.

Depuis des décennies les spécialistes de la formation affirment qu'utiliser uniquement une pédagogie transmissive conventionnelle (exposé, conférence, formation ex-cathedra, ...), trop orientée vers le savoir, conduit souvent à des situations d'échec.

Il est donc préférable d'adopter des pédagogies plus orientées vers l'individu et qui tiennent compte de ses acquis et de ses expériences, le but étant d'aider l'apprenant à construire des compétences (3) exploitables dans l'environnement du travail.

Caractéristiques génériques de la pédagogie active

Voici les caractéristiques génériques de la pédagogie active ainsi que les caractéristiques spécifiques des outils de formation développés par le CIPE.

1. La reproduction de situations proches de la réalité :

- Rend concrets des concepts abstraits.
- Permet une transposition aisée à la réalité et aux projets de l'entreprise.
- Les messages acquièrent du sens pour l'apprenant, ce qui permet une meilleure appropriation des méthodes enseignées et une meilleure mémorisation des messages.

2. L'originalité des scénarios et des supports d'animation :

- Favorisent l'utilisation de l'ensemble des sens, et en particulier du visuel, ce qui permet une meilleure structuration de l'information et une rapide intégration des messages dans la mémoire dite "de travail" (mémoire à court terme).
- Sont les vecteurs du savoir qui, dans les scénarios structurés avec une intervention limitée du formateur, guident les formés vers l'apprentissage, et, dans les scénarios ouverts, leur donnent la possibilité de communiquer et de s'exprimer.

3. La simulation d'un cas fictif :

- Permet d'éloigner les participants des contextes conflictuels et affectifs de la réalité. Cette distanciation favorise le "conflit socio-cognitif".
- Dédramatise l'apprentissage en créant la possibilité de s'amuser, de se détacher du réel. C'est à dire, faire quelque chose d'important sans lui donner de l'importance (dans un jeu, rien n'est grave !), en éliminant ainsi toute source de tension et de stress négatif.

4. Le travail et la réflexion en groupe :

- Permettent au formateur de s'appuyer sur les connaissances déjà existantes chez les individus pour les faire évoluer.
- Les participants partagent leurs expériences et s'enrichissent mutuellement (capitalisation du savoir).
- La libre participation à la discussion entraîne une plus grande implication et diminue les résistances au changement, ce qui favorise l'adoption de nouvelles normes.

5. La relation formateur-apprenant est améliorée par :

- Un scénario participatif.
- La libre expression e chacun.
- La prise de décision consensuelle.
- Plus qu'un expert, le formateur doit adopter la posture du médiateur et du facilitateur.

6. Des outils développant l'appartenance

- L'attrait pour un but commun, le goût de l'action collective, la recherche du consensus, le désir d'appartenance à un groupe et les affinités entre les participants créent un climat convivial et positif, base indispensable pour la cohésion d'une équipe.
- Bien au-delà d'un simple transfert de savoir, nos outils mettent en avant l'intelligence individuelle et collective, et reconnaissent les compétences de chacun.

7. L'utilisation de la pédagogie par l'erreur

Selon certains spécialistes de l'Apprentissage Organisationnel, *"l'adulte apprend uniquement lorsqu'il détecte une erreur et qu'il la corrige"* (voir Chris AGYRIS, "Savoir pour Agir" éditions Dunod).

Dans les outils du CIPE, les **situations problème** sont toujours suivies d'une **simulation de la réussite**, ce qui permet le développement du sentiment d'efficacité personnelle (le SEP est développé par le psychologue américain A.BANDURA "Self Efficiency").

Avantages de la pédagogie active

Pour une entreprise :

- Disposer d'une formation adaptée aux objectifs et au contexte local (avec des légères personnalisations, ils peuvent s'adapter à différents contextes).
- Former un grand nombre de personnes pour un coût réduit, en investissant dans un support pédagogique performant (qui peut être animé par des formateurs occasionnels).
- Valoriser le rôle de l'encadrement en l'impliquant dans l'animation des formations.

Pour un organisme de formation ou conseil :

- Gagner du temps dans la création des supports de formation.
- Disposer d'outils fiables (validés avec plusieurs types de publics) et polyvalents (une légère adaptation permet d'utiliser le même outil pour plusieurs clients).

Pour un enseignant :

- Utiliser des supports qui représentent la réalité des entreprises.
- Animer des travaux pratiques en cohérence avec les exigences des référentiels de l'Education Nationale (les supports du CIPE ont été validés par des enseignants de différentes disciplines).

La méthodologie du CIPE s'inspire en particulier des travaux de :

- Jean Houssaye (la relation pédagogique)
- Kurt Lewin (la dynamique des groupes)
- Claude Levy-Leboyer (la motivation)
- Jacob Levy-Moreno (la théorie du rôle)
- Chris Argyris et Peter Senge (l'apprentissage organisationnel)
- Bertrand Schwartz (moderniser sans exclure)

(1)

Pour les spécialistes de la pédagogie et de la psychologie cognitive, l'apprentissage ne peut pas exister sans une confrontation avec l'expérience pratique.

S'inspirant des discours de Jean PIAGET et de John DEWEY, Kurt LEVIN présente l'apprentissage en quatre étapes :

1. Expérience concrète
2. Observation et réflexions
3. Formation des concepts abstraits
4. Test des concepts

Le même raisonnement est affiné et précisé par David KOLB :

1. Expérience concrète
2. Observation réfléchie
3. Conceptualisation abstraite
4. Expérimentation active

Dans un article de la revue *Simulation and Gaming* de décembre. 1999, Brent RUBEN, un des pionniers de l'apprentissage expérientiel moderne (experience-based learning), présente les sept principales faiblesses des méthodes traditionnelles transmissives, qui justifient la nécessité d'introduire des méthodes actives et ludiques dans les systèmes d'enseignement.

1. *"Nous apprenons tout le temps, aussi bien à l'intérieur qu'à l'extérieur de la classe, nous apprenons en lisant des livres mais aussi en discutant avec des inconnus, en regardant une vidéo mais aussi en regardant les vagues de la mer".*
2. *"La meilleure preuve d'acquisition de la connaissance et de la compétence ne réside pas dans le fait de savoir, mais dans l'habilité d'utiliser le savoir et dans la capacité de transformer les connaissances en comportements".*
3. *"L'enseignement scolaire traditionnel met l'accent sur la transmission des connaissances d'un savant expert vers des individus isolés, alors que l'enseignement et l'apprentissage hors la classe est très souvent social et coopératif".*
4. *"Apprendre ce que l'enseignant veut enseigner ce n'est ni le seul, ni le plus souhaitable des effets dans l'environnement enseignement-apprentissage".*
5. *"Le mélange des formes d'enseignement et la promotion de la créativité, sont fondamentaux".*
6. *"La structure des classes traditionnelles, ainsi que les approches d'évaluation classiques, ne vont ni dans le sens de l'apprentissage actif, ni de l'apprentissage de la vie, ni de l'acquisition des capacités critiques nécessaires pour évaluer et*

sélectionner parmi la grande variété d'information et sources d'information auxquelles une personne est confrontée en dehors de l'environnement structuré de la classe".

7. *"Le modèle classique de transfert de connaissances souvent ne prend pas en considération l'inséparabilité des dimensions cognitives, comportementales et affectives de l'individu.*

Les pratiques d'enseignement traditionnelles sont trop souvent prévisibles, statiques, pas stimulantes et ennuyeuses, surtout si on les compare à la télévision ou à d'autres "choses de la vie" qui sont également des sources d'intérêt et d'apprentissage".

Pour conclure cette comparaison entre méthodes traditionnelles et méthodes actives, on pourrait, dans la logique industrielle du Juste-à-Temps, qualifier les deux types d'enseignement en :

"Poussé" : du type exposé magistral où le formateur a une position d'expert qui vient présenter son savoir, où le contenu du discours, la quantité des messages et l'emploi du temps sont programmés à l'avance.

"Tiré" : où le formateur a un rôle de facilitateur qui après avoir introduit le sujet de la formation, crée le contexte pédagogique pour que l'apprentissage se fasse en interaction avec les apprenants au juste rythme qui permette l'assimilation des concepts. Contrairement au précédent modèle de type cumulatif, cette forme d'enseignement permet non seulement de stimuler l'intérêt et donne envie d'apprendre, mais également fait émerger les connaissances tacites des individus, les précise, les fait partager avec les autres et les contextualise. Le formateur peut ainsi transmettre de nouvelles connaissances qui correspondront à un réel besoin, ces connaissances seront considérées par les apprenants comme cohérentes avec leurs anciens acquis et la réalité du moment.

(2)

A la différence de l'enfant, grâce à ses connaissances, à son vécu et à ses expériences, l'adulte s'est construit des représentations mentales qui lui permettent de juger des situations, de réfléchir et d'agir.

A chaque apprentissage, il compare les nouvelles connaissances à ses représentations existantes, pour progresser, il doit accepter et remettre en question ses acquis.

On peut donc en conclure que l'adulte apprend à partir de ce qu'il connaît déjà.

Selon André GIORDAN et Gérard DE VECCHI : *"L'apprentissage n'est pas un processus de transmission [...] mais surtout un processus de transformation (des questions, des idées initiales, des façons de raisonner habituelles des élèves) "*.

(3)

Quelques définitions et appréciations du mot compétence (d'après la revue "Education Permanente") :

- "Les compétences sont des répertoires de comportements que certaines personnes maîtrisent mieux que d'autres, ce qui les rend efficaces dans une situation donnée" (Lévy-Leboyer, 1996)
- "La compétence est un savoir-faire en usage désignant une totalité complexe et mouvante mais structurée, opératoire, c'est à dire ajustée à l'action et à ses différentes occurrences" (Malglaive, 1990)
- "La compétence est un savoir agir reconnu" (Le Boterf, 1994)
- "La compétence est la capacité de sélectionner et de fédérer en un tout applicable a une situation, des savoirs, des habiletés et des attitudes" (Toupin, 1995)
- "La compétence correspond à la mobilisation dans l'action d'un certain nombre de savoirs combinés de façon spécifique en fonction du cadre de perception que se construit l'acteur (individu ou collectif) de la situation" (Wittorski, 1997)

Parmi ces définitions, on peut retenir trois points de convergence :

1. La compétence est présentée comme un **constat de performance**, ou pour reprendre l'expression de Curie (1995), comme une inférence causale.
2. Ce constat, ou ce résultat, peut être démontré, validé, observé, reconnu, **évalué de façon objective et fiable**, à tout le moins il doit permettre de démontrer que des connaissances sous-jacentes sont maîtrisées.
3. La compétence s'exprime dans l'**action**, notamment à l'intérieur des frontières définies par une occupation, une profession, une communauté de manière à rencontrer les standards de performance, les critères de pertinence ainsi que les besoins d'évolution de celles-ci.