

L'apprentissage expérientiel en formation continue

1. Les caractéristiques du participant de formation continue :

Les méthodes d'enseignement pour les apprenants adultes diffèrent de celles des apprenants plus jeunes. Les caractéristiques de l'apprenant adulte doivent être prises en considération.

Les programmes de formation continue s'adressent ainsi à des personnes généralement en activité professionnelle, autonomes et au bénéfice d'un important cumul d'expériences. Ces participants souhaitent développer des compétences afin de mieux faire face aux situations concrètes rencontrées dans leur vie professionnelle.

Pour Malcom Knowles (1998) considéré comme le père fondateur de l'andragogie, champ de l'éducation des adultes qui se définit comme « L'art et la science d'aider les adultes à apprendre », les caractéristiques de l'apprenant adulte sont les suivantes (Rege et Lanarès, 2013) :

Caractéristique	Le participant :	L'enseignant :
Besoin de savoir	<ul style="list-style-type: none"> - A besoin de savoir pourquoi il doit apprendre quelque chose avant de s'engager. - Identifie des compétences à acquérir et leurs effets sur le plan personnel et professionnel. 	<ul style="list-style-type: none"> - Négocie le parcours proposé avec le participant : finalités, buts, étapes et modalités pour les atteindre
Conscience de soi	<ul style="list-style-type: none"> - Reconnaît qu'il est responsable de ses décisions et de son développement - A son parcours et son système de valeurs - Résiste à l'imposition d'un point de vue 	<ul style="list-style-type: none"> - Est un « guide des apprentissages » - Favorise le travail indépendant ou coopératif - Encourage l'exploration et la prise de risque

Expérience	<ul style="list-style-type: none"> - Dispose d'une expérience lui permettant un « tissage théorie-pratique » - Puise dans le répertoire des expériences vécues pour établir des liens entre la théorie et la pratique 	<ul style="list-style-type: none"> - Favorise le partage des expériences et les liens entre théorie et pratique - Aide le participant à basculer vers de nouvelles conceptions enrichies par les apports théoriques comme par les expériences des autres participants - Utilise des approches réflexives et des méthodes interactives comme l'apprentissage par problèmes, les études de cas, la simulation
Engagement à apprendre	<ul style="list-style-type: none"> - S'engage à apprendre quand il se sent prêt et quand il estime que le travail demandé est à sa portée 	<ul style="list-style-type: none"> - Propose un apprentissage représentant un défi, sans représenter pour autant un objectif inatteignable - Propose un accompagnement en cas de difficultés
Orientation à apprendre	<ul style="list-style-type: none"> - Exprime son apprentissage en termes de compétences (et non de contenus) pour agir professionnellement de manière plus efficace ou pour gérer des situations nouvelles ou complexes 	<ul style="list-style-type: none"> - Présente des éléments en fonction de leur application à des situations réelles - Souligne les liens entre les apprentissages et la réalité, pouvant se refléter dans les intitulés donnés aux unités de formation, les illustrations fournies, les exercices
Motivation	<ul style="list-style-type: none"> - Motivation interne liée à l'estime de soi, la qualité de la vie, et l'augmentation des satisfactions personnelles. 	<ul style="list-style-type: none"> - Discute des raisons qui poussent le participant à entreprendre une formation - Prend en compte les éventuelles barrières au développement personnel : mauvaise estime de soi, expériences négatives de formation, contraintes sociales et institutionnelles

2. Le tissage « expérience-théorie » : le cycle de Kolb

En formation continue, l'approche pédagogique la plus appropriée doit favoriser une démarche réflexive, basée sur le transfert entre théorie et pratique, permettant à un apprenant d'établir des liens entre les deux.

Parmi les différents modèles théoriques, le cycle d'apprentissage expérientiel de Kolb (1984) concrétise les bases théoriques de **l'apprentissage expérientiel qui relie d'une part pratique et théorie et d'autre part réflexion et action**. Ce cycle modélise une démarche au cours de laquelle un apprenant, en partant de sa pratique ① identifie la problématique rencontrée dans une situation concrète ② l'analyse et établit les liens avec un concept ou une théorie existante. Une généralisation ③ lui permettra d'élaborer son propre modèle théorique qu'il pourra transférer ④ à des situations semblables. Ce cycle peut se répéter de manière itérative.

	Phase	Le participant :
①	Expérience concrète : Pratiquer	<ul style="list-style-type: none"> - Agit dans son environnement professionnel ou privé - Décrit sa pratique et son intervention : <ul style="list-style-type: none"> ○ Qu'est-ce que j'ai fait ?
②	Observation réflexive : Analyser	<ul style="list-style-type: none"> - Analyse et observe ce qui s'est passé pendant son intervention : <ul style="list-style-type: none"> ○ Qu'est-ce qui a bien fonctionné? ○ Qu'est-ce qui a moins bien fonctionné ?
③	Conceptualisation abstraite : Généraliser	<ul style="list-style-type: none"> - Généralise en faisant le lien avec la théorie et tire un principe de l'expérience : quels éléments généraux ou théoriques (formations, cours, lectures) peuvent lui permettre de comprendre la situation - S'enrichit de l'expérience des autres participants - Dégage les principes et développe sa propre « théorie » - Planifie une action qui lui permettra d'améliorer la situation
④	Expérimentation active : Transférer	<ul style="list-style-type: none"> - Transfère le principe à une nouvelle intervention - Traduit son intention dans la pratique - Expérimente ce qu'il a appris, sa propre « théorie »

L'apprentissage expérientiel en formation continue



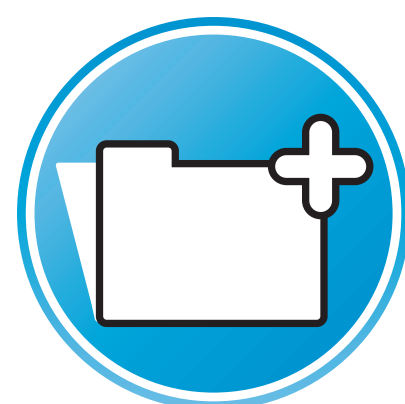
1 | Besoin de savoir

- A besoin de savoir pourquoi il doit apprendre quelque chose avant de s'engager.
- Identifie des compétences à acquérir et leurs effets sur le plan personnel et professionnel.



2 | Conscience de soi

- Reconnaît qu'il est responsable de ses décisions et de son développement.
- A son parcours et son système de valeurs.
- Résiste à l'imposition d'un point de vue.



3 | Expérience

- Dispose d'une expérience lui permettant un «tissage théorie-pratique».
- Puisse dans le répertoire des expériences vécues pour établir des liens entre la théorie et la pratique.



4 | Engagement à apprendre

- S'engage à apprendre quand il se sent prêt et quand il estime que le travail demandé est à sa portée.



6 | Motivation

- Motivation interne liée à l'estime de soi, la qualité de la vie, et l'augmentation des satisfactions personnelles.



5 | Orientation à apprendre

- Exprime son apprentissage en termes de compétences (et non de contenus) pour agir professionnellement de manière plus efficace ou pour gérer des situations complexes.

3. Les scénarios pédagogiques favorisant l'apprentissage expérientiel

Différents scénarios pédagogiques innovants en lien avec cette démarche peuvent être développés autour de projets personnels ancrés dans la vie professionnelle des participants, de simulations, de jeux de rôles, de « serious games » ou encore d'un ePortfolio (évaluation et/ou bilan de compétences).

Méthode	Description	Usage	Avantages
L'étude de cas	Proposition , à un groupe, d'un problème réel ou fictif en vue de poser un diagnostic, de proposer des solutions et de déduire des règles ou des principes applicables à des cas similaires (Chamberland et al.,2000).	<ul style="list-style-type: none"> - Orientation vers la résolution de problèmes - Favoriser la formation et l'expression d'un point de vue - Peut servir de fil conducteur à un enseignement 	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser les échanges d'idées entre participants - Exposer le participant à des problèmes de la vie professionnelle - Exposer le participant à d'autres points de vue - Ancrer dans la réalité et les faits
Projet	Réalisation d'un travail nécessitant l'application et l'intégration d'un ensemble de connaissances et de compétences (Chamberland et al.,2000).	<ul style="list-style-type: none"> - Intégrer des savoirs de différents domaines - Peut être un projet individuel ou un projet d'équipe - Peut se faire dans le cadre de l'activité professionnelle ou d'une autre entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser la responsabilisation et la motivation du participant - Donner au participant la possibilité de poursuivre ses intérêts personnels - Liberté pour le participant dans la formulation et la conduite du projet - Peut favoriser le travail d'équipe

<p>La simulation</p>	<p>La simulation se définit comme la « reproduction d'une situation constituant un modèle simplifié mais juste d'une réalité » (Chamberland et al.,2000).</p> <p>Dans cette méthode, on demande au participant de jouer son propre rôle en se projetant dans une situation professionnelle réaliste.</p> <p>Cette formule pédagogique donne un rôle actif au participant en tant qu'acteur et observateur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mettre en situation des participants en recréant un contexte simulant, un milieu professionnel - Permettre au participant de mettre en pratique ses acquis d'apprentissage dans un environnement encadré par des règles - Proposer un apprentissage par essais-erreurs ainsi qu'une rétroaction immédiate sur la situation d'apprentissage - Préparer le participant en le sensibilisant aux attentes du milieu professionnel et aux situations qu'il rencontrera 	<ul style="list-style-type: none"> - Favoriser la motivation et l'autoformation - Appliquer les notions vues au cours de la formation à des situations concrètes du milieu professionnel. Cela facilite ainsi le transfert 'théorie-pratique' chez le participant - Favoriser l'atteinte d'objectifs de niveaux supérieurs (analyse, synthèse, prise de décision, résolution de problèmes, etc.) - Développer des savoir-faire sans conséquence dans la réalité - Apprendre à prévoir les implications et les conséquences de ses décisions
-----------------------------	--	--	--

<p>Le jeu de rôle</p>	<p>Cette méthode demande aux participants de jouer un rôle en situation hypothétique afin de les aider à comprendre les motivations justifiant les comportements de la personne qu'il interprète (Chamberland et al.,2000).</p> <p>Cette formule pédagogique donne un rôle actif au participant en tant qu'acteur et observateur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en situation des participants en recréant un contexte simulant un milieu professionnel - Demander au participant de mettre en pratique ses compétences dans un milieu d'apprentissage non intimidant - Préparer le participant en le sensibilisant aux contextes du milieu professionnel - Permettre au participant de prendre conscience de problèmes sociaux et psychologiques et de prévoir les conséquences d'une situation sur les personnes qui la subiront 	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre le sentiment des autres - Participer activement à la situation d'apprentissage - Evaluer ses actions et décisions - Appliquer les notions vues au cours de la formation à des situations concrètes du milieu professionnel. Cela favorise ainsi le transfert 'théorie-pratique' chez le participant - Développer des habilités sociales (négociation, communication et respect des personnes et des idées des autres, empathie, partage, etc.)
------------------------------	--	---	---

<p>Le « serious game »</p>	<p>Les jeux sérieux (de l'anglais « serious games ») utilisent les techniques du jeu vidéo mais s'en distinguent par leur intention 'sérieuse', de type pédagogique, informative, communicationnelle, marketing, idéologique ou d'entraînement (Alvarez, 2007). Cette formule pédagogique donne un rôle actif au participant en tant que joueur.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Utilisation du jeu comme support à l'apprentissage - Utilisation des aspects émotionnels et la dimension affective de l'apprentissage grâce au jeu. - Amélioration des performances cognitives ou motrices des utilisateurs. - Proposer un apprentissage par essais-erreurs 	<ul style="list-style-type: none"> - Combiner à la fois plaisir avec compréhension, information, apprentissage et amélioration des compétences. - Favoriser la motivation grâce au jeu - Favoriser la coopération (ex. environnements multi-joueurs) - Faciliter la prise de décision et l'élaboration de stratégies - Faciliter le transfert 'théorie-pratique' chez le participant - Activer la mémorisation grâce aux différents stimuli produits : auditifs, visuels, et intellectuels, etc. - Développer des savoirs-faire sans conséquence dans la réalité.
-----------------------------------	--	--	--

<p>L'ePortfolio</p>	<p>L'ePortfolio ou version électronique du portfolio, permet à un apprenant de collecter ses acquis de formation et/ou ses acquis de l'expérience sous la forme d'artefacts électroniques explicitant ainsi son apprentissage (formel et informel), ses expériences, ses réflexions, ses réalisations ou encore ses compétences</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Promouvoir une démarche réflexive basée sur le processus de transfert 'théorie-pratique' - Demander au participant de démontrer la progression et le développement de ses compétences sur une période de temps - Support à l'apprentissage expérientiel : ePortfolio d'apprentissage ou de développement - Support à l'évaluation : <ul style="list-style-type: none"> ○ ePortfolio d'évaluation 	<ul style="list-style-type: none"> - Réfléchir sur son propre parcours d'apprentissage - Mieux intégrer ses différentes expériences d'apprentissage - S'engager dans une démarche autoréflexive - Prendre en charge son propre apprentissage et le piloter - Planifier et valoriser son développement professionnel
----------------------------	---	---	--

Références :

Alvarez, J. (2007). *Du jeu vidéo au serious game. Approches culturelle, pragmatique et formelle*. LARA, IRIT-CNRS. Toulouse, Universités Toulouse II et Toulouse III. Thèse de Doctorat.

Centre de Soutien à l'Enseignement (2009). *Initiation à l'enseignement universitaire. Module 7- La pratique réflexive comme moyen d'améliorer son enseignement universitaire*. Lausanne, Université de Lausanne.

Chamberland, G., Lavoie, L. et Marquis, D. (2000). *20 formules pédagogiques*. Sainte-foy : Les Presses de L'Université du Québec.

Knowles, M.S. (1998). *The Adult learner. The definitive classic in adult education and human resource development* (5^{ème} éd.). Houston (TX) : Gulf Publishing Company.

Kolb, D.A. (1984). *Experiential learning : experience as a source of learning and development*. Englewood Cliffs (NJ) : Prentice-Hall.

Rege Colet, N. et Lanarès, J. (2013). Comment enseigner à des étudiants adultes ? Dans D. Berthiaume et N. Rege Colet (Ed.), *La pédagogie de l'enseignement supérieur : repères théoriques et applications pratiques, Tome 1 : Enseigner au supérieur* (1^{ère} édition, p. 25-35). Berne, Suisse : Peter Lang.

Sites web :

Enseigner à l'UQTR :

https://oraprdnt.uqtr.quebec.ca/pls/public/gscw031?owa_no_site=47&owa_no_fiche=2&owa_apercu=N&owa_imprimable=N&owa_bottin=

La simulation et le jeu de rôle,. Université de Montréal :

http://www.cefes.umontreal.ca/pafeu/parcours_formation/enseigner/simulation_jeu_de_role.html

Les jeux sérieux. Savoir cdi. Des ressources professionnelles pour les enseignants-documentalistes :

<http://www.cndp.fr/savoircdi/cdi-outil-pedagogique/apprentissage-et-construction-des-savoirs/education-et-pedagogie-reflexion/les-jeux-serieux.html>