

Les méthodes et outils pédagogiques dans la formation professionnelle

Par : Abdellatif adnasse

Pour : sante-tube.com

La [littérature pédagogique](#) regorge de méthodes pédagogiques et cette « science » n'a de cesse d'évoluer au point que les ingénieurs pédagogiques développent de nouveaux concepts pédagogiques en s'appuyant sur de nouvelles recherches.

Ainsi, nous tenons à signaler à nos lecteurs qu'il existe de nombreuses manières d'aborder le thème de la méthode pédagogique. Dans cet article, nous nous sommes principalement appuyés sur les travaux des professeurs et auxiliaires en pédagogie de l'université de Genève.

Il n'existe donc pas une définition unique et unanime de méthode pédagogique. Pour Philippe Mérieu, chercheur et spécialiste français des sciences de l'éducation, il existe 3 définitions d'une méthode pédagogique :

- Un courant pédagogique servant à promouvoir certaines finalités éducatives et suggérant un ensemble cohérent de pratiques.
- Une activité dont le but est de permettre à des apprenants de développer certaines capacités et permettre ainsi un apprentissage.
- Un outil ou un instrument pédagogique utilisés pour remplir des objectifs précis.

De manière générale, retenons qu'une méthode pédagogique est un **moyen utilisé pour développer l'apprentissage et de remplir un objectif pédagogique précis.**

Enfin, précisons que toute méthode pédagogique est amenée à évoluer et doit faire l'objet d'une réflexion permanente après chaque formation. En effet, le formateur doit s'assurer que sa démarche est adaptée à ses apprenants et qu'elle vise à faciliter un apprentissage.

Les différentes méthodes pédagogiques

En matière de littérature pédagogique, Il est commun de considérer qu'il existe 5 méthodes pédagogiques :

- La méthode expositive, transmissive ou magistrale ;
- La méthode démonstrative ;
- La méthode interrogative ou maïeutique ;
- La méthode active ou dite « de découverte » ;
- La méthode expérientielle.

Toutes les méthodes reposent sur des postulats de départ, requièrent des moyens de mise en œuvre et adoptent un mode de fonctionnement.

La méthode expositive

La méthode expositive considère que la connaissance est un savoir et qu'elle est bénéfique aux apprenants. De même, qu'elle assimile le travail à un savoir-faire qui est profitable aux stagiaires. Enfin, elle assigne des rôles précis au formateur/enseignant et à l'apprenant. Le premier détient tout le savoir tandis que le second est totalement ignorant et doit tout apprendre.

Qu'en est-il des moyens mis en œuvre ? Le formateur ou enseignant est le seul à pouvoir transmettre ses connaissances sous la forme d'un exposé. C'est le cas typique d'un cours magistral à l'université où l'apprenant doit assimiler des connaissances. Les modalités de contrôles s'effectuent uniquement après évaluation de l'apprenant, et le formateur seul est habilité à s'adresser aux stagiaires. L'évaluation n'a que deux finalités : la récompense ou la punition.

Comment fonctionne une session de formation qui utilise cette méthode ? Le formateur s'appuie sur une présentation orale ou un support écrit afin d'expliquer ou démontrer des concepts d'apprentissage. L'apprenant ou l'élève se contente d'apprendre par cœur grâce à une prise de note réalisée durant la session de formation. Afin de s'assurer que les apprenants ont bien assimilé les nouvelles connaissances, le formateur interroge les élèves une fois son exposé achevé.

La méthode affirmative

La méthode affirmative repose sur les mêmes postulats que la méthode expositive précédemment abordée. En revanche, les moyens de mise en œuvre varient et les rôles attribués aux formateurs et apprenants diffèrent.

Ainsi, l'enseignant/formateur présente une opération ou une procédure et montre chacune des étapes de réalisation aux apprenants en précisant quoi faire et comment le faire. Le formateur explique également le pourquoi, et le fait répéter aux apprenants. Les formés apprennent en reproduisant les mêmes gestes que le formateur.

Cette méthode est souvent utilisée dans les travaux dirigés puisqu'elle nécessite une démonstration. La méthode affirmative comporte donc 3 étapes : montrer dans le but de démontrer quelque chose, faire faire pour expérimenter quelque chose et faire dire pour reformuler.

La méthode interrogative

La méthode interrogative repose 3 principes de bases :

- La connaissance d'un procédé ou d'un concept ne peut être apprise si elle n'a pas été comprise en amont par l'apprenant ;
- Le formateur/enseignant est celui qui détient le savoir et le savoir-faire. Son rôle est de poser des questions à l'apprenant.

- L'apprenant dispose des prérequis nécessaires pour suivre la formation. Il acquiert de nouvelles connaissances en répondant aux questions posées par le formateur.

Le questionnement est le principal moyen utilisé par le formateur et celui-ci varie en fonction des réponses apportées par les apprenants. Il existe un feed-back permanent entre un élève et son formateur.

Dans une session de formation, la méthode interrogative se traduit par un questionnement approprié du formateur qui va amener l'apprenant à construire lui-même ses propres connaissances en établissant des liens entre différents éléments, à leur donner le sens qu'il souhaite, à formuler ses pensées. Par conséquent, le formateur occupe un rôle plus passif et l'apprenant est plus actif et plus impliqué dans le processus d'apprentissage.

La méthode active ou de découverte

Parce qu'elle modifie considérablement les rôles des formateurs et apprenants, la méthode active va à l'encontre des postulats des autres méthodes pédagogiques. Ainsi, elle considère que les connaissances se construisent et ne s'apprennent pas, et a pour point de départ l'action. C'est à partir de l'action qu'un apprenant va engager une réflexion sur un sujet donné.

Par ailleurs, les connaissances et compétences ne peuvent être acquises que dans 3 cas de figures :

- Si l'apprenant s'engage lui-même dans cette démarche. En littérature pédagogique, on parle alors de « motivation intrinsèque pour l'apprentissage », autrement dit, l'apprenant est motivé parce que cela lui procure une certaine satisfaction et non parce qu'il existe une rétribution (rémunération par exemple) ou tout autre facteur externe susceptible de l'influencer.
- Si l'apprenant est impliqué dans un effort d'apprentissage collaboratif ou coopératif (en littérature pédagogique, différents courants apportent des définitions différentes à ces concepts.)
- Si l'apprenant est engagé dans un processus d'action-expérience et qu'il peut ainsi tester en temps réel ce qu'il entreprend et valider ou invalider lui mêmes ses hypothèses, ou en les débattant avec d'autres apprenants.

Au cours d'une formation utilisant la méthode active, différents moyens existent afin de permettre l'acquisition de connaissances dont l'étude de cas, des simulations, des jeux de rôles ou encore des projets de groupe. Le formateur ne détient pas forcément tout le savoir et peut même dans certains cas n'être qu'un guide ou un médiateur. Ses interventions sont donc limitées et son rôle va être de créer un scénario pédagogique et d'amener l'apprenant à acquérir des connaissances en se trompant et en tâtonnant. Cette méthode favorise le travail collaboratif.

La méthode expérientielle ou expérimentale

Cette dernière méthode pédagogique repose sur le fait qu'un stagiaire ne peut acquérir des connaissances que s'il agit et se trompe. Il s'agit donc bien d'un apprentissage en conditions réelles.

Le formateur devient un simple intervenant et s'il possède le savoir et savoir-faire, il n'est plus en position dominante.

La méthode expérientielle ou expérimentale nécessite un effort de préparation de la part du formateur/intervenant qui doit réaliser les expériences ou projets avant qu'ils ne soient réalisés au cours de la formation. Le plus souvent, les sessions de formation sont séquencées avec des niveaux de difficulté croissantes.

La méthode expérientielle ou expérimentale convient à des disciplines dont l'apprentissage nécessitent la mise en œuvre d'un projet en situation réelle ou la réalisation d'une expérience.

Les outils pédagogiques

Un outil pédagogique ou support pédagogique est un moyen éducatif utilisé par un formateur/enseignant afin de permettre l'acquisition d'un apprentissage dans un domaine de connaissances particulier. Un outil pédagogique rend une formation plus efficace et favorise les échanges avec et entre les apprenants. Les outils pédagogiques doivent être adaptés et choisis en fonction du projet pédagogique. Ils ont différents objectifs :

- Informer ;
- Acquérir des compétences ;
- Transformer des représentations.

Par ailleurs, un support pédagogique va permettre au formateur/enseignant d'illustrer un exposé afin d'animer un cours et aider les apprenants à mieux assimiler et comprendre de nouvelles connaissances.

Le plus souvent, un outil pédagogique est associé à un objet ou un matériel physique. Il existe de nombreux critères à prendre en compte afin de choisir son outil pédagogique :

- Les objectifs de l'outil : cela va-t-il permettre de susciter un échange entre les apprenants ?
Consolider des connaissances déjà acquises ? Développer de nouvelles compétences ?
Sensibiliser un public sur une thématique précise ?
- Les demandes de votre public : quelles sont ses spécificités (jeune actifs, demandeurs d'emploi, personnes en reconversion professionnelle), ses attentes, son niveau d'expertise etc.
- Les éléments de contenus devant être illustrés pendant la session de formation
- Le moment d'utilisation d'un outil pédagogique
- Les modalités d'utilisation (en présentiel, à distance) et la possible réutilisation pour une prochaine session de formation
- Les contraintes budgétaires ou matérielles

Les catégories de supports pédagogiques

Avec l'émergence des formations à distance et des nouvelles technologies de l'information et de la communication, le nombre de supports pédagogiques a considérablement augmenté. Désormais, les formateurs disposent de nombreux outils pour animer des sessions de formation.

Il est possible d'utiliser plusieurs supports pédagogiques au cours de la même session de formation en fonction des besoins des formateurs et des apprenants.

- Les supports de présentation classiques de type PowerPoint ou Prezi vont vous permettre de structurer un contenu de formation et de hiérarchiser les informations. L'utilisation de ce type d'outil sera « linéaire », c'est-à-dire que la navigation s'effectuera toujours dans le même sens et les apprenants devront cliquer sur suivant pour passer d'une diapositive à une autre.
- Les vidéos : afin de projeter un élément précis d'une session de formation et de permettre aux apprenants de le découvrir en son et en images. Ces vidéos peuvent être pédagogiques et servir à expliquer des concepts complexes. En un temps assez court, les apprenants disposent d'une vision globale d'un sujet donné.
- Des supports réels tels que les maquettes, objets ou matériels
- Des outils e-learning vous permettant de créer des modules de formation. On retrouve dans cette catégorie des applications directement accessibles sur le web grâce à un navigateur web, des applications de bureau installées en local sur un ordinateur, ou des modules non linéaires qui, contrairement aux présentations basiques, vont permettre de créer un véritable scénario pour l'apprenant.
- Les jeux de formation : ces nouveaux dispositifs de formation permettent d'accroître la motivation et l'engagement des apprenants en suscitant des émotions positives. Plusieurs catégories d'outils pédagogiques peuvent être utilisées dans les jeux de formation, parmi lesquelles les jeux de rôles, les mises en situation etc.

Il existe donc une pléthore de jeux pédagogiques, à vous de choisir ceux qui correspondent le mieux à vos objectifs et à votre audience. Retenez toutefois que l'outil pédagogique doit être choisi et adapté en fonction d'un projet de formation et non l'inverse.