



REPUBLIQUE DU BENIN
Fraternité- Justice - Travail

MINISTRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE

UNIVERSITE NATIONALE DES SCIENCES, TECHNOLOGIES, INGENIERIE ET MATHEMATIQUES



ECOLE DOCTORALE DES SCIENCES, TECHNOLOGIES, INGENIERIE ET MATHEMATIQUES

&

ECOLE NORMALE SUPERIEURE DE L'ENSEIGNEMENT TECHNIQUE

CODE UE :

EDU2170

INTITULE UE:

**PSYCHOPEDAGOGIE ET PSYCHOLOGIE DES
APPRENTISSAGES EN EFTP**

CODE ET INTITULE ECUE :

2EDU2170 PSYCHOLOGIE DE L'APPRENTISSAGE

Responsable de l'UE : M./Mme/PC/Dr/Prof XXXXXXXXX

Correction et Edition : Dr (MC) Jean Marc GNONLONFOUN

© 2024 Coordination MRTDDEFT/ENSET LOK/EDSTIM/UNSTIM, Email :

mrtddeftp@gmail.com

Tous droits réservés. La reproduction partielle ou totale de ce document de quelque façon que ce soit est formellement interdite sans la permission expresse écrite de la Coordination MRTDDEFT/ENSET LOK/EDSTIM/UNSTIM.

INDICATIONS GENERALES : COMMENT TIRER PROFIT DE CE COURS ?

Le dispositif de formation de ce Master est un dispositif dont le déroulé est hybride : en présentiel et en ligne. Ce support de cours est donc conçu de sorte à vs permettre de l'étudier par vous-même. La méthode pédagogique adoptée est celle de la classe inversée.

Vous devrez étudier les unités de manière autonome. Cependant, des sessions de cours en présentiel et/ou en ligne sont organisées avec l'enseignant. Vous pouvez également organiser des sessions interactives avec vos camarades de cours. En formation à distance, les unités d'étude remplacent l'enseignant, ce qui vous permet de lire et de travailler les documents spécialement conçus à votre propre rythme, dans un environnement qui vous convient pour apprécier vos progrès.

0. Assurez vous de disposer d'un ordinateur ayant une caméra incorporée, d'une bonne connexion internet stable ainsi que de matériel pour la réalisation de vidéos à minima.

1. Votre première tâche est donc de lire ce support de cours de bout en bout.

2. Organisez votre temps d'étude en vous référant à la planification. Le temps personnel de l'apprenant devra être exploité à bon escient.

3. Une fois votre planning établi, respectez-le rigoureusement.

4. Exécutez chacune des tâches demandées et rendez-les dans les délais requis.

5. Pour les évaluations, elles se feront sur des feuilles de composition traditionnelles. Il vous sera demandé de les charger en ligne ou bien de les envoyer sur une clé USB.

La Coordination du Master MRTDDEFT/ENSET LOK/UNSTIM A espère que vs trouverez ce cours digne d'intérêt et utile et vous souhaite une très bonne chance.

2EDU2170 Psychologie de l'apprentissage

Chapitre 1 : Introduction à la psychologie de l'apprentissage en EFTP

Comprendre la psychologie de l'apprentissage

La psychologie de l'apprentissage est une branche fondamentale de la psychologie qui cherche à comprendre **comment les individus acquièrent, organisent, conservent et mobilisent les connaissances, les compétences et les comportements**. Elle s'intéresse aux mécanismes mentaux et aux facteurs externes qui influencent l'apprentissage — qu'il soit formel, informel, rapide ou lent, spontané ou structuré.

Dans un contexte éducatif classique, elle permet de mieux cerner les stratégies efficaces pour enseigner. Mais dans un cadre professionnel et technique comme l'EFTP (Enseignement et Formation Techniques et Professionnels), son utilité devient encore plus stratégique. On ne se contente pas de transmettre des savoirs : on doit guider des apprenants dans l'appropriation de gestes, de raisonnements, de protocoles, de comportements professionnels, et ce dans des conditions souvent complexes (groupes hétérogènes, contraintes matérielles, rythmes de formation courts...).

Par exemple, un jeune apprenant en mécanique peut mémoriser une procédure, mais sans en comprendre la logique ou sans savoir la transférer à un autre moteur légèrement différent. Un autre peut comprendre le fonctionnement d'un logiciel en salle, mais échouer à l'utiliser en autonomie face à une vraie commande. La psychologie de l'apprentissage aide à analyser ces décalages : elle interroge ce qui a été appris en surface, ce qui a été intégré en profondeur, et ce qui peut être réutilisé dans d'autres contextes.

Une discipline évolutive aux fondements solides

La psychologie de l'apprentissage n'est pas une théorie unique, figée. C'est un champ scientifique traversé par plusieurs approches, qui se sont succédé ou complétées au fil du temps.

Au départ, les behavioristes (comme Pavlov, Thorndike, Skinner) ont cherché à comprendre les mécanismes d'apprentissage par observation du comportement. Pour eux, l'apprentissage se mesure par des modifications visibles, et il repose sur la répétition, le renforcement positif ou négatif, l'association stimulus-réponse. Cette approche a fortement marqué les premiers dispositifs de formation professionnelle, très centrés sur la répétition de gestes techniques.

Dans les années 60-70, le cognitivisme a apporté un autre regard : l'accent a été mis sur les processus mentaux internes, comme l'attention, la mémoire, le traitement de l'information. On ne se contente plus de regarder ce que l'élève fait, on cherche à comprendre ce qu'il pense, comment il traite ce qu'il perçoit, ce qu'il retient ou oublie, ce qu'il reformule ou simplifie.

Puis, les courants constructivistes (avec Piaget) et socio-constructivistes (notamment Vygotsky) ont mis en avant le rôle actif de l'apprenant, la nécessité de le confronter à des problèmes, de l'aider à construire du sens à partir de ses représentations, d'échanger avec les autres. L'apprentissage devient une activité interactive, influencée par le contexte social, culturel, affectif.

Aujourd'hui, la psychologie de l'apprentissage en EFTP combine ces différentes influences pour répondre à la complexité du réel. Elle ne se contente pas de fournir des modèles abstraits : elle propose des grilles d'analyse concrètes, utiles pour adapter une séance, remédier à un blocage, comprendre un échec ou amplifier une réussite.

Un outil central pour les enseignants en formation professionnelle

Dans l'enseignement technique et professionnel, les formateurs ne sont pas seulement des experts d'un domaine (électricité, santé, maintenance, textile, hôtellerie...). Ils sont aussi des accompagnateurs de parcours d'apprentissage. Cela implique de comprendre :

- pourquoi un apprenant réussit ou échoue sur une tâche précise,
- comment il structure sa pensée dans l'action,
- ce qui l'aide à progresser, ce qui le freine, ce qui le décourage.

La psychologie de l'apprentissage permet de porter un regard plus fin sur les pratiques pédagogiques. Elle aide à :

- organiser une séance de façon à respecter le rythme d'attention de chacun ;
- concevoir des séquences qui facilitent la mémorisation ;
- proposer des situations d'apprentissage qui favorisent la compréhension, et non la simple imitation ;
- ajuster les consignes en fonction du profil cognitif ou affectif de l'élève.

Prenons un exemple concret : si un formateur constate qu'un apprenant semble "saturé", "décroche" ou fait systématiquement les mêmes erreurs dans la manipulation d'un outil, il peut se demander : est-ce une question de motivation ? de surcharge cognitive ? de représentation erronée ? de peur de se tromper ? de consigne mal formulée ? C'est là que les apports de la psychologie deviennent utiles, non pas comme un manuel de recettes, mais comme un cadre pour analyser, ajuster, accompagner.

En somme, la psychologie de l'apprentissage donne des clés pour créer des environnements pédagogiques plus efficaces, plus inclusifs, plus respectueux des trajectoires individuelles.

Questions de compréhension

1. En quoi la psychologie de l'apprentissage est-elle utile au-delà de la salle de classe ?
2. Pourquoi est-il essentiel, dans un environnement professionnel, de comprendre ce qui se passe "dans la tête" de l'apprenant et pas seulement "dans ses mains" ?
3. Donne un exemple de situation où un apprenant semble ne pas avoir réellement appris, malgré sa présence active en formation. Que peut-on en déduire sur les conditions d'apprentissage ?

Devoir 1 — Travail individuel (fichier Word)

Rédige une réflexion personnelle structurée (fichier Word, 1 à 2 pages) sur le rôle que peut jouer la psychologie de l'apprentissage dans ta future pratique professionnelle en tant que formateur ou enseignante dans un secteur technique ou professionnel.

Tu veilleras à :

- expliquer ta compréhension de cette discipline,
- illustrer ton propos avec un exemple concret (vécu ou imaginé),
- montrer en quoi elle peut enrichir ta manière d'enseigner ou de concevoir une séance.

L'objectif est de te positionner en tant que professionnel réfléchi, capable de penser ses pratiques et d'anticiper les besoins réels des apprenants.

TP 1 (progressif) — Activité individuelle

Choisis une situation dans laquelle tu as appris une compétence technique ou pratique (personnelle ou professionnelle).

1. Décris cette expérience de façon concrète : lieu, durée, contexte, outils utilisés, personnes impliquées.
2. Analyse ce que tu as ressenti, compris, retenu ou oublié pendant et après cette expérience.
3. Tente d'identifier les facteurs qui ont, selon toi, facilité ou gêné ton apprentissage (motivation, mémoire, clarté des explications, environnement...).

Tu rédigeras ce travail sous la forme d'un fichier Word (1 page).

Chapitre 2 : Les grandes théories de l'apprentissage appliquées à l'EFTP

Quatre courants majeurs pour comprendre comment on apprend

Il n'existe pas une seule façon d'expliquer l'apprentissage. Au fil du temps, plusieurs grands modèles théoriques ont été élaborés pour tenter de comprendre ce qui se passe quand un individu apprend — que ce soit un enfant qui lit pour la première fois, ou un jeune adulte qui apprend à manier une machine en atelier.

Dans le cadre de l'EFTP, ces modèles sont particulièrement utiles pour analyser les comportements des apprenants, ajuster les dispositifs de formation et diversifier les approches pédagogiques. Ils nous permettent aussi de comprendre pourquoi une méthode fonctionne avec un groupe mais pas avec un autre, ou pourquoi certains apprenants ont besoin d'agir pour comprendre, quand d'autres ont besoin d'expliquer pour intégrer.

Le behaviorisme : apprendre par conditionnement

Le behaviorisme (ou comportementalisme) est l'un des premiers modèles à avoir théorisé l'apprentissage. Il considère que l'apprentissage est essentiellement une réponse à un stimulus, renforcée par la répétition et les conséquences (récompenses ou punitions).

Selon cette approche :

- Le cerveau est une “boîte noire” : ce qui compte, c'est ce qui est observable (les comportements).
- Un comportement qui est renforcé (par une récompense ou une réussite) a plus de chances de se reproduire.
- L'apprentissage est vu comme une acquisition de réponses automatiques, par renforcement.

Application en EFTP :

En formation professionnelle, cette approche a marqué les débuts de l'apprentissage technique, notamment dans les métiers de l'industrie ou de la santé. Par exemple, l'apprentissage du geste juste par répétition (comme un geste chirurgical ou une manipulation électrique) repose souvent sur des logiques behavioristes. Le formateur montre, l'apprenant imite, on corrige, on répète, on automatise.

Limites :

Elle peut conduire à un apprentissage mécanique, sans compréhension profonde. Elle ne tient pas compte de la pensée, de la motivation, ni des stratégies mentales.

Le cognitivisme : apprendre, c'est traiter de l'information

Le cognitivisme est apparu comme une réponse critique au behaviorisme. Il s'intéresse aux processus mentaux internes : comment l'individu perçoit, retient, organise, mémorise et restitue les informations.

Pour les cognitivistes :

- L'apprentissage est le résultat du traitement actif d'une information.
- L'élève n'est plus une "éponge" passive, mais un "processeur" qui trie, filtre, organise.
- On accorde une place essentielle à la mémoire de travail, aux schémas mentaux, à la charge cognitive.

Application en EFTP :

Cette théorie permet d'améliorer les supports de cours, de concevoir des séquences pédagogiques structurées, de réfléchir à l'enchaînement des contenus et à la gestion du temps. Par exemple, pour un cours d'électricité, on veille à ne pas surcharger les

© 2024 Coordination MRTDDEFT/ENSET LOK/EDSTIM/UNSTIM, Email: mrtdddept@gmail.com

Tous droits réservés. La reproduction partielle ou totale de ce document de quelque façon que ce soit est formellement interdite sans la permission expresse écrite de la Coordination MRTDDEFT/ENSET LOK/EDSTIM/UNSTIM.

explications, on donne des schémas progressifs, on fait des pauses pour consolider la mémoire de travail.

Limites :

Le cognitivisme reste parfois trop théorique, et ne prend pas assez en compte l'aspect affectif ou social de l'apprentissage.

Le constructivisme : apprendre, c'est construire du sens

Le constructivisme (issu des travaux de Piaget) insiste sur le rôle actif de l'apprenant. L'idée centrale est que chaque individu apprend en construisant ses propres connaissances, à partir de ses expériences, de ses erreurs, de ses ajustements.

- L'apprentissage ne se transfère pas, il se construit par interaction avec l'environnement.
- L'erreur est vue comme une étape normale, utile, dans la structuration des savoirs.
- L'apprenant est encouragé à expérimenter, à manipuler, à formuler des hypothèses.

Application en EFTP :

Ce modèle est très adapté à la pédagogie par projet, à l'apprentissage par la pratique. Dans une situation d'atelier, au lieu de tout expliquer à l'avance, le formateur laisse les apprenants explorer, tester, se tromper, corriger. Par exemple, au lieu de donner directement le protocole, on leur demande de le concevoir à partir d'une situation-problème.

Limites :

Cela peut être déstabilisant pour des apprenants peu autonomes. Le formateur doit maîtriser l'art de guider sans imposer, ce qui demande de l'expérience.

L'apprentissage social (ou sociocognitif) : apprendre avec et par les autres

Proposé par Bandura, ce modèle met l'accent sur l'observation, l'imitation, et la régulation sociale. On apprend beaucoup en regardant faire, en discutant, en partageant des représentations avec d'autres.

- L'apprentissage repose sur l'attention portée à autrui, l'identification, la motivation à reproduire un comportement valorisé.
- L'environnement social (pairs, formateurs, figures d'autorité) a une influence majeure.
- L'auto-efficacité (croire qu'on est capable) est un facteur clé.

Application en EFTP :

Ce modèle est mobilisé dans les dynamiques de groupe, le travail coopératif, le tutorat entre pairs. Par exemple, un apprenant en difficulté peut progresser en regardant un camarade expérimenté, ou en échangeant sur des erreurs communes. Il est aussi utile dans les pratiques d'évaluation entre pairs ou de co-construction de connaissances.

Limites :

Ce modèle dépend beaucoup de la dynamique du groupe. Il suppose un climat de confiance, et peut échouer en cas de rivalité ou de déséquilibre relationnel.

Croiser les modèles pour enrichir l'enseignement en EFTP

Aucun de ces modèles n'est "meilleur" que les autres. Chacun apporte un éclairage sur un aspect de l'apprentissage. En EFTP, où l'on enseigne à la fois des savoirs, des gestes, des attitudes, il est souvent utile de combiner plusieurs approches :

- behavioriste pour automatiser des procédures,
- cognitiviste pour structurer les connaissances,
- constructiviste pour développer la compréhension,
- sociocognitif pour favoriser la collaboration.

Un formateur compétent sait adapter sa posture selon les objectifs, le public, la tâche et le contexte.

Questions de compréhension

1. Quelle différence fondamentale existe entre le behaviorisme et le constructivisme ?
2. Donne un exemple de tâche enseignée en EFTP qui pourrait mobiliser au moins deux de ces modèles.
3. Pourquoi est-il important de ne pas se limiter à une seule théorie dans la conception d'une séquence pédagogique ?

Devoir 2 — Travail individuel (fichier Word)

Réalise une fiche comparative illustrée (fichier Word, 2 à 3 pages) dans laquelle tu choisis deux des quatre grandes théories présentées. Pour chacune, tu présenteras :

- les principes de base,

- un exemple concret d'application dans une formation technique ou professionnelle,
- un point fort et une limite de cette théorie en EFTP.

Ta fiche devra comporter un tableau synthétique final montrant les similitudes, les différences, et des suggestions d'usage selon les contextes pédagogiques.

TP 2 (progressif) — Activité individuelle

Identifie une activité pédagogique que tu as vécue (ou observée) en tant qu'apprenant ou formateur, dans un contexte technique ou professionnel.

1. Décris brièvement l'activité : objectif, type de tâche, rôle du formateur, réaction des apprenants.
2. Analyse cette activité à la lumière d'une des quatre théories de l'apprentissage vues dans ce chapitre.
3. Propose une variante de cette activité basée sur une autre théorie, en expliquant ce que cela pourrait changer dans les résultats ou l'engagement des apprenants.

Le travail est à remettre sous forme de fichier Word (1 page).

Chapitre 3 : Processus cognitifs et mémoire

Apprendre, c'est traiter l'information

Lorsque nous apprenons, notre cerveau est constamment en train de recevoir, filtrer, organiser, stocker, récupérer des informations. Ces opérations ne sont pas automatiques. Elles sont influencées par des facteurs internes (attention, motivation, niveau de fatigue) et externes (qualité des consignes, environnement d'apprentissage, clarté du support...).

Dans le cadre de l'EFTP, où les apprentissages sont souvent concrets, rapides, pratiques et variés, il est essentiel de comprendre comment ces processus cognitifs fonctionnent, pour pouvoir concevoir des séquences efficaces et adapter ses méthodes aux capacités réelles des apprenants.

Les processus cognitifs impliqués dans l'apprentissage

L'attention

L'attention est la porte d'entrée de l'apprentissage. Si elle est faible, ce qui est dit ou montré n'est même pas perçu, encore moins mémorisé. L'attention peut être sélective (je choisis de me concentrer sur un outil, une voix), partagée (je fais deux choses à la fois), ou soutenue (je reste concentré longtemps).

En formation professionnelle, il est courant de perdre des apprenants en début ou en fin de séance, ou dès que la tâche devient trop répétitive. Un formateur attentif organise ses interventions pour relancer régulièrement l'attention : alternance d'activités, supports visuels, pauses actives, sollicitations directes...

La perception

La perception est le traitement actif des informations sensorielles (visuelles, auditives, kinesthésiques...). Elle influence ce que l'apprenant "voit" vraiment, ce qu'il "entend", ce qu'il "ressent" dans une activité.

En EFTP, deux apprenants peuvent assister à la même démonstration et ne pas en retirer la même chose. L'un perçoit la logique du geste, l'autre retient uniquement l'ordre mécanique. La perception dépend aussi de ce que l'on connaît déjà : un geste déjà vu ailleurs est plus facilement intégré.

L'encodage

L'encodage est le moment où une information passe de la perception vers la mémoire. Ce processus est plus efficace lorsque l'apprenant peut donner du sens à ce qu'il perçoit. L'encodage est plus fort si :

- l'apprenant comprend l'utilité de ce qu'il apprend ;
- l'information est organisée ou schématisée ;
- il peut reformuler avec ses propres mots.

Par exemple, si un formateur montre une procédure sans en expliquer le "pourquoi", l'encodage risque d'être fragile. Mais si l'apprenant comprend l'objectif global, l'information a plus de chances d'être retenue.

Le stockage

Le stockage correspond à la **conservation** des informations dans la mémoire. Il peut être de courte durée (mémoire de travail), ou à long terme. Ce qui n'est pas réactivé régulièrement finit souvent par s'effacer. Un savoir non utilisé, ou non sollicité dans un autre contexte, se perd.

Le rappel

Enfin, le rappel est la capacité à retrouver une information stockée au moment voulu. Il peut être bloqué par le stress, la fatigue, la surcharge d'informations. Aider les apprenants à retrouver ce qu'ils savent déjà, à faire des liens, à reformuler, est essentiel pour consolider les acquis.

Les modèles de la mémoire

Mémoire à court terme et mémoire de travail

La mémoire à court terme stocke une petite quantité d'information (environ 5 à 9 éléments) pendant quelques secondes. Elle est utile pour retenir une consigne immédiate.

La mémoire de travail est plus complexe : elle permet de **manipuler activement** l'information. Par exemple, retenir une suite de consignes tout en effectuant une action (comme mesurer, couper, vérifier). Elle est **très sollicitée dans les formations techniques**, et souvent mise à l'épreuve.

Un apprenant qui oublie régulièrement des étapes en cours de tâche n'a pas forcément un problème de compréhension, mais peut avoir une mémoire de travail saturée.

Mémoire à long terme

Elle permet de stocker des connaissances durablement. Elle se construit par la répétition, la compréhension, la mise en contexte. C'est cette mémoire qui est mobilisée quand un électricien retrouve spontanément un schéma ou qu'un cuisinier reproduit un plat sans consulter la recette.

Elle est d'autant plus efficace que les informations sont bien organisées et liées entre elles (catégories, scripts, routines...).

Lien entre cognition et apprentissage technique

Dans l'EFTP, les apprenants doivent souvent :

- retenir des procédures complexes (sécurité, étapes, normes),
- mobiliser plusieurs compétences à la fois (geste + langage + raisonnement),
- comprendre rapidement le sens d'une tâche, tout en la réalisant.

Cela signifie que tout apprentissage technique mobilise des processus cognitifs exigeants.

Un défaut d'apprentissage peut venir :

- d'un problème d'attention (distractibilité),
- d'une surcharge de la mémoire de travail,
- d'un encodage inefficace (mauvaise compréhension de la consigne),
- ou d'un mauvais stockage (apprentissage trop superficiel ou isolé).

C'est pourquoi le rôle du formateur n'est pas seulement de transmettre, mais de créer les conditions cognitives favorables à l'apprentissage : clarté des objectifs, allègement cognitif, répétition espacée, reformulation, feedback.

Questions de compréhension

1. Quelle est la différence entre attention et perception dans un contexte de formation ?
2. Pourquoi dit-on que la mémoire de travail est "limitée", et quelles conséquences cela a-t-il pour un formateur ?

3. Donne un exemple concret où un apprenant semble comprendre une procédure, mais ne parvient pas à la restituer seul. Que peut-on en conclure sur le processus d'encodage ou de stockage ?

Devoir 3 — Travail individuel (fichier Word)

Rédige une analyse courte (1 page Word) autour d'un blocage cognitif que tu as observé ou vécu dans une situation de formation professionnelle.

Tu expliqueras :

- la situation d'apprentissage (contexte, tâche, consigne),
- le type de blocage constaté (oubli, confusion, surcharge, échec dans le rappel...),
- une ou deux hypothèses possibles sur l'origine cognitive du blocage (liées à la mémoire, à l'attention, au traitement de l'information),
- une proposition de remédiation ou d'adaptation pédagogique.

TP 3 — Activité de groupe

En petit groupe, vous allez concevoir un outil pédagogique favorisant la mémorisation d'un contenu professionnel spécifique (procédure, norme, vocabulaire, geste technique, etc.).

Il peut s'agir par exemple :

- d'une fiche synthèse visuelle (infographie),
- d'une carte mentale ou d'un schéma fonctionnel,
- d'un support audio ou vidéo,
- d'un jeu mnémotechnique.

Vous remettrez :

- un support finalisé, utilisable dans une séquence réelle,
- une note explicative courte (1 page max) qui précise :
 - à quel public il s'adresse,
 - ce qu'il permet de mémoriser,
 - comment il prend en compte les principes cognitifs étudiés (attention, clarté, répétition, organisation...).

Chapitre 4 : Motivation et engagement des apprenants

Pourquoi la motivation est-elle si déterminante ?

On peut tout à fait suivre un cours, écouter une consigne, ou exécuter une tâche... sans vraiment apprendre. La motivation est ce qui transforme une simple présence en engagement réel. Elle agit comme un moteur invisible : elle oriente l'attention, soutient l'effort, donne du sens à ce qui est demandé.

En EFTP, où les apprenants peuvent être très hétérogènes (scolarisés ou déscolarisés, jeunes ou adultes, engagés ou en difficulté), la motivation est une variable critique. Un jeune qui ne voit pas l'utilité de ce qu'il apprend aura du mal à s'investir. À l'inverse, un apprenant convaincu que ce qu'il apprend est utile pour son projet professionnel peut dépasser de nombreux obstacles.

Comprendre les mécanismes de la motivation permet donc de mieux accompagner les parcours, d'anticiper les décrochages, de créer un climat de travail stimulant.

Les principales théories de la motivation

La théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan)

Cette théorie distingue **deux types de motivation** :

- **Motivation intrinsèque** : on apprend par intérêt, curiosité, plaisir. C'est la motivation la plus durable.
- **Motivation extrinsèque** : on apprend pour une récompense, une note, un emploi, une validation externe.

Elle identifie aussi trois besoins psychologiques fondamentaux :

1. **Autonomie** : se sentir acteur de ses choix.

2. **Compétence** : se sentir capable de réussir.

3. **Affiliation** : se sentir reconnu, appartenir à un groupe.

→ **Plus ces trois besoins sont nourris**, plus la motivation est forte et stable. En EFTP, cela peut passer par des choix laissés à l'apprenant (autonomie), des tâches progressives (compétence), ou une bonne dynamique de groupe (affiliation).

La théorie de l'attente-valeur (Vroom)

Cette théorie considère que la motivation dépend de deux éléments clés :

- l'attente : "Est-ce que je pense que je vais réussir cette tâche ?"
- la valeur : "Est-ce que ça vaut la peine de la faire ?"

→ Un apprenant sera peu motivé s'il pense que la tâche est trop difficile ou inutile. Il est donc essentiel de valoriser l'utilité des apprentissages et d'adapter la difficulté aux capacités perçues des apprenants.

La théorie des buts d'accomplissement (Dweck, Elliot)

Elle distingue plusieurs types de buts poursuivis par les apprenants :

- But de maîtrise : apprendre pour progresser, mieux comprendre.
- But de performance : apprendre pour être mieux noté que les autres.
- But d'évitement : éviter l'échec ou le jugement négatif.

→ En EFTP, valoriser les progrès plutôt que les comparaisons permet d'ancrer une motivation plus saine et plus durable.

Les freins à la motivation en EFTP

Certains obstacles sont récurrents chez les apprenants en formation technique et professionnelle :

- Sentiment d'échec ou d'infériorité hérité de l'expérience scolaire antérieure.
- Absence de projet professionnel clair.
- Répétition de tâches jugées inutiles ou déconnectées du réel.
- Peu de valorisation des efforts, et trop de mise en avant des erreurs.
- Manque de clarté sur les attendus ou sur la finalité de la formation.
- Peur du jugement ou de l'exposition en groupe.

Ces freins ne doivent pas être ignorés : ils sont souvent plus puissants que les capacités intellectuelles. Un apprenant capable mais démotivé progresse moins qu'un apprenant fragile mais bien accompagné.

Comment renforcer l'engagement des apprenants ?

Voici quelques leviers concrets que tout formateur peut mobiliser :

- Donner du sens : expliquer pourquoi on fait ce qu'on fait, dans quel cadre professionnel cela s'inscrit.
- Valoriser les efforts : reconnaître les progrès, même minimes.
- Fixer des objectifs atteignables : éviter les tâches trop complexes d'un coup.
- Responsabiliser les apprenants : leur laisser des choix, les rendre acteurs.
- Rendre visibles les progrès : par exemple en comparant les productions avant/après.
- Créer une dynamique de groupe positive : la motivation est contagieuse.

- Utiliser des supports variés et concrets : outils numériques, démonstrations, mises en situation.

L'engagement se construit dans la durée. Il repose autant sur le sens donné aux apprentissages que sur la relation pédagogique instaurée.

Questions de compréhension

1. Pourquoi la motivation extrinsèque (comme une note ou une récompense) n'est-elle pas toujours suffisante pour maintenir l'engagement ?
2. Donne un exemple de situation en EFTP où l'apprenant pourrait avoir une attente élevée mais une faible valeur perçue. Quelle conséquence sur sa motivation ?
3. Comment un formateur peut-il favoriser l'autonomie tout en gardant un cadre clair dans un groupe ?

Devoir 4 — Travail individuel (fichier Word)

Rédige un plan d'action motivationnel personnalisé (1 page, Word) pour un groupe d'apprenants en difficulté ou en perte d'engagement dans une filière professionnelle de ton choix.

Tu présenteras :

- les caractéristiques du groupe (âge, filière, niveau, difficultés perçues),
- les freins à la motivation que tu identifies (selon les théories vues),
- trois à cinq actions concrètes que tu mettras en place pour favoriser l'engagement.

Tu justifieras tes choix en t'appuyant sur au moins une des théories de la motivation vues dans ce chapitre.

TP 4 (progressif) — Activité individuelle

Conçois un scénario de séance pédagogique (1 page Word) qui intègre au moins trois leviers de motivation identifiés dans le chapitre.

Ta fiche devra comporter :

- le contexte de la séance (filière, niveau, objectif),
- une description rapide de la séquence (introduction, tâche, évaluation),
- les leviers de motivation intégrés (et pourquoi tu les choisis),
- un commentaire réflexif sur les effets attendus sur l'engagement des apprenants.

Ce scénario pourra être enrichi dans les chapitres suivants, notamment lorsqu'il sera question d'apprentissage par projet ou d'adaptation pédagogique.

Chapitre 5 : Apprentissage expérientiel et pédagogie par projet

Apprendre en faisant : un principe fondamental en EFTP

Dans l'enseignement technique et professionnel, il ne suffit pas de "savoir" pour réussir. Il faut aussi savoir faire, savoir s'adapter, savoir résoudre des problèmes concrets. L'apprenant n'est pas un simple récepteur d'informations : il est appelé à agir, manipuler, expérimenter, produire, se tromper et recommencer. C'est là que l'apprentissage expérientiel prend tout son sens.

Ce type d'apprentissage repose sur une idée simple : on apprend mieux par l'expérience directe que par la théorie seule. Lorsqu'un apprenant est impliqué dans une tâche réelle, qu'il réfléchit à ce qu'il fait, qu'il tire des leçons de ses erreurs ou réussites, il développe des compétences plus durables et plus transférables.

En EFTP, cela signifie que les séances doivent aller au-delà des explications magistrales. Il faut créer des situations qui stimulent l'action, l'analyse et la réflexion.

Principes et bénéfices de l'apprentissage expérientiel

L'apprentissage expérientiel, tel que défini par David Kolb, suit un cycle en quatre étapes :

1. **L'expérience concrète** : l'apprenant vit une situation réelle ou simulée.
2. **L'observation réflexive** : il prend du recul, observe, analyse ce qu'il a vécu.
3. **La conceptualisation** : il relie ce vécu à des concepts ou des règles plus générales.
4. **L'expérimentation active** : il réinvestit ce qu'il a appris dans une nouvelle situation.

Ce cycle favorise :

- l'autonomie et la responsabilisation ;
- la mémorisation des gestes et des procédures ;
- le développement de l'esprit critique et de la capacité à s'adapter ;
- la valorisation du travail collaboratif et du partage d'expériences.

C'est une approche qui réduit le décalage entre la formation et le monde professionnel, car elle s'appuie sur des tâches proches de celles que l'apprenant rencontrera en emploi.

La pédagogie par projet : un cadre structurant

La pédagogie par projet est l'une des modalités les plus riches de l'apprentissage expérientiel. Elle consiste à organiser l'apprentissage autour de la réalisation concrète d'un projet, souvent collectif, qui a du sens pour les apprenants.

Le projet n'est pas un prétexte : c'est le véhicule de l'apprentissage. À travers sa mise en œuvre, les apprenants sont amenés à :

- formuler un besoin ou une problématique,
- rechercher des solutions,
- planifier des étapes,
- coopérer,
- produire un livrable concret.

Exemple en EFTP : un groupe d'apprenants en filière bâtiment peut être chargé de concevoir une maquette d'installation électrique complète pour une pièce. Cela mobilise à la fois des savoirs techniques (schémas, normes), des compétences organisationnelles (répartition des rôles, planification), et des compétences sociales (communication, écoute...).

© 2024 Coordination MRTDDEFT/ENSET LOK/EDSTIM/UNSTIM, Email: mrtddeft@gmail.com

Tous droits réservés. La reproduction partielle ou totale de ce document de quelque façon que ce soit est formellement interdite sans la permission expresse écrite de la Coordination MRTDDEFT/ENSET LOK/EDSTIM/UNSTIM.

Conditions de réussite

Un projet pédagogique n'est pas une activité laissée au hasard. Pour qu'il ait une valeur formatrice, certaines conditions doivent être respectées :

- Il doit être clairement cadré : objectif, contraintes, délais, critères d'évaluation.
- Il doit être réaliste mais exigeant, pour stimuler les capacités sans décourager.
- Le formateur doit jouer un rôle de guide, et non de superviseur passif.
- L'activité doit intégrer des temps de bilan, de prise de recul, de mise en mots de ce qui a été appris.

Sans cela, le risque est de tomber dans une simple occupation de temps, sans apprentissage réel.

Lien avec les compétences attendues en EFTP

La pédagogie par projet est particulièrement adaptée à l'EFTP, car elle correspond à plusieurs dimensions des compétences professionnelles :

- savoir mobiliser plusieurs savoirs en même temps (théoriques, techniques, sociaux) ;
- savoir travailler en autonomie et en équipe ;
- savoir résoudre des problèmes complexes ;
- savoir présenter un résultat finalisé (rapport, prototype, prestation, etc.).

Elle prépare les apprenants à des situations proches de celles qu'ils vivront dans leur futur métier. Elle les aide à passer du statut d'élève à celui d'acteur de leur propre développement.

Questions de compréhension

1. Pourquoi dit-on que l'apprentissage expérientiel favorise la mémorisation durable ?
2. En quoi la pédagogie par projet est-elle particulièrement adaptée aux formations professionnelles ?
3. Quelles erreurs un formateur doit-il éviter lorsqu'il met en place une activité par projet ?

Devoir 5 — Travail individuel (fichier Word)

Rédige une analyse d'une activité de projet que tu as vécue ou observée en tant qu'apprenant, stagiaire, ou formateur (1 à 2 pages, Word).

Dans ton analyse, tu présenteras :

- le contexte de l'activité (type de projet, filière, durée, livrable attendu),
- la manière dont l'apprentissage s'est produit ou non,
- les points forts et les limites pédagogiques de l'activité,
- une ou deux pistes d'amélioration que tu aurais proposées si tu avais été formateur.

Tu peux t'appuyer sur le cycle de Kolb pour structurer ta réflexion.

TP 5 — Activité de groupe

En groupe de 3 à 5 personnes, vous allez concevoir un mini-projet pédagogique destiné à une séance de formation dans une filière professionnelle de votre choix.

Votre travail comportera :

- une fiche descriptive du projet (objectif, public visé, durée, livrables attendus, organisation du travail),
- les compétences ciblées (savoirs, savoir-faire, attitudes professionnelles),
- les étapes de mise en œuvre (avant, pendant, après),
- un commentaire pédagogique expliquant pourquoi ce projet est formateur (lien avec les principes de l'apprentissage expérientiel, autonomie, motivation, transfert...).

Le projet peut rester théorique (planifié mais non mis en œuvre), mais il doit être crédible, réaliste et directement transposable dans une séance réelle de formation.

Chapitre 6 : Apprentissage en groupe et collaboration

Apprendre ensemble : bien plus qu'une méthode pédagogique

Dans la majorité des métiers auxquels prépare l'EFTP, il est rare de travailler seul. La capacité à coopérer, communiquer, écouter, négocier ou réguler un conflit est aussi essentielle que la maîtrise d'un geste technique. Pourtant, apprendre à travailler ensemble ne va pas toujours de soi.

L'apprentissage collaboratif consiste à créer des situations où les apprenants ne se contentent pas de "travailler côte à côte", mais interagissent de manière structurée pour apprendre ensemble. Il ne s'agit pas seulement de répartir les tâches, mais de créer un environnement où chaque membre contribue à l'apprentissage des autres, tout en consolidant le sien.

Dynamique des groupes, tutorat entre pairs et coopération

Former un groupe ne suffit pas à produire une coopération. Il faut créer une dynamique de groupe, c'est-à-dire une organisation qui favorise l'engagement de chacun et évite l'isolement ou la rivalité.

Dans un groupe bien accompagné :

- les membres se sentent impliqués,
- les échanges sont constructifs,
- les erreurs deviennent des ressources,
- les objectifs sont clairs et partagés.

Le tutorat entre pairs est aussi une forme d'apprentissage très puissante : un apprenant plus avancé accompagne un autre dans l'acquisition d'un savoir ou d'un geste. Cela

valorise les compétences de chacun, encourage la reformulation, et renforce la mémoire de celui qui explique.

La coopération, au sens pédagogique, suppose :

- une tâche commune avec un objectif partagé,
- une interdépendance positive (chacun a besoin des autres),
- une responsabilité individuelle et collective,
- des interactions régulières.

Gérer les rôles, les conflits et encourager l'entraide

Travailler en groupe nécessite une organisation claire. Il est utile de :

- attribuer des rôles tournants (coordinateur, rapporteur, observateur, etc.),
- fixer des règles de fonctionnement (écoute, tour de parole, temps limité...),
- prévoir des temps de régulation, pour exprimer les tensions ou difficultés.

Les conflits ne sont pas toujours des échecs. Ils peuvent être des occasions de dialogue et d'apprentissage si le cadre est bien posé. L'enseignant a ici un rôle de facilitateur : il aide à formuler les désaccords, à éviter les jugements personnels, à recadrer sur les objectifs.

Encourager l'entraide, c'est aussi valoriser la diversité des profils. Certains apprenants sont plus à l'aise dans l'analyse, d'autres dans l'action, d'autres encore dans l'expression orale. Le groupe permet de mettre ces forces en complémentarité.

Pourquoi la collaboration est-elle si importante en EFTP ?

Dans les contextes professionnels, la collaboration est omniprésente :

- dans les ateliers, les équipes sont souvent organisées par binômes ou trinômes,
- dans les services techniques, la coordination est indispensable,
- dans les métiers du soin ou de la restauration, la fluidité du travail d'équipe est cruciale.

Apprendre à travailler ensemble en formation, c'est donc :

- développer des compétences transversales recherchées par les employeurs (écoute, initiative, gestion de tension),
- s'entraîner à la communication professionnelle (rendre compte, reformuler, synthétiser),
- apprendre à résoudre des problèmes collectivement, ce qui est souvent plus formateur que de chercher seul.

La collaboration permet aussi aux apprenants de renforcer leur sentiment d'appartenance, de se soutenir mutuellement, et d'éviter l'isolement, facteur de décrochage.

Questions de compréhension

1. Quelle est la différence entre un simple travail en groupe et une véritable situation d'apprentissage coopératif ?
2. Donne un exemple de rôle que l'on peut attribuer dans un groupe de travail pour structurer la collaboration.
3. Pourquoi peut-on dire qu'un conflit dans un groupe n'est pas forcément un échec pédagogique ?

Devoir 6 — Travail individuel (fichier Word)

Rédige une analyse d'un fonctionnement de groupe observé ou vécu dans un contexte de formation (1 à 2 pages, Word).

Tu choisiras un exemple de situation où un groupe a travaillé sur une tâche commune (projet, étude de cas, réalisation pratique, etc.), et tu analyseras :

- la manière dont les rôles ont été répartis (ou non),
- la qualité de la communication entre les membres,
- les éventuelles tensions ou blocages,
- les effets sur les apprentissages ou sur la motivation des membres.

Tu pourras t'appuyer sur les notions vues dans ce chapitre pour formuler ton analyse.

TP 6 (progressif) — Activité en binôme

En binôme, vous allez concevoir une activité pédagogique de type collaboratif, adaptée à une séance de formation technique ou professionnelle.

Votre fiche d'activité (1 à 2 pages, Word) devra comporter :

- une description rapide du public visé (filière, niveau),
- l'objectif pédagogique de l'activité,
- la consigne complète donnée aux apprenants,
- l'organisation du travail en binômes ou en petits groupes,
- les rôles ou consignes spécifiques favorisant la coopération,
- un commentaire sur les effets attendus sur l'apprentissage et la motivation.

Cette fiche sera utile pour les chapitres suivants, notamment ceux portant sur l'évaluation, l'adaptation pédagogique et la gestion de la diversité.

ENSET MRTDDEFTP

Chapitre 7 : Évaluation des apprentissages en EFTP

Évaluer : observer pour faire progresser

L'évaluation fait partie intégrante de tout processus d'apprentissage. Mais évaluer ne signifie pas simplement "mettre une note". En EFTP, l'enjeu est plus large : il s'agit d'observer, de mesurer, de comprendre les progrès des apprenants, pour mieux les accompagner vers la maîtrise de compétences professionnelles concrètes.

Une bonne évaluation permet :

- à l'apprenant, de savoir où il en est, ce qu'il sait faire, ce qu'il doit améliorer ;
- au formateur, de réguler son enseignement, d'adapter ses consignes, de repérer les blocages ;
- à l'institution, de valider des acquis selon des référentiels ou des certifications.

Les différentes formes d'évaluation

Évaluation formative

Elle est intégrée à l'apprentissage. Elle a pour but de donner un retour immédiat à l'apprenant pour l'aider à progresser. Elle n'est pas notée ou, si elle l'est, c'est dans une logique d'encouragement.

Exemples :

- Un formateur qui observe une manipulation et corrige sur le moment.
- Un quiz rapide pour vérifier la compréhension.
- Une autoévaluation guidée après une tâche pratique.

Évaluation sommative

Elle a lieu à la fin d'un apprentissage, pour mesurer ce qui a été acquis. Elle est généralement notée et prend une forme plus formelle.

Exemples :

- Un test final.
- La soutenance d'un projet.
- Un contrôle de compétences en situation.

Évaluation continue

Elle s'étale dans le temps et combine des éléments de l'évaluation formative et sommative. Elle est particulièrement pertinente en EFTP, car elle permet d'évaluer les compétences dans leur développement progressif, pas seulement à un instant T.

Les tâches authentiques et les compétences professionnelles

Évaluer en EFTP ne peut pas se limiter à des QCM ou à des questions théoriques. Il faut mettre les apprenants dans des situations aussi proches que possible de la réalité professionnelle. C'est ce qu'on appelle les tâches authentiques.

Il peut s'agir de :

- réparer une panne réelle,
- accueillir un client dans une langue étrangère,
- réaliser un diagnostic technique,
- rédiger un rapport d'intervention,
- planifier une opération à partir d'un cahier des charges.

Ces tâches mobilisent plusieurs compétences à la fois : savoir-faire technique, rigueur, organisation, communication... L'évaluation doit donc elle aussi être complexe et contextualisée.

Donner du feedback, proposer des remédiations, encourager l'autoévaluation

Un bon dispositif d'évaluation ne se contente pas de dire "ce qui va" ou "ce qui ne va pas". Il doit permettre à l'apprenant de comprendre pourquoi, et surtout comment il peut s'améliorer.

- Le feedback doit être précis, bienveillant, orienté vers l'action : "Ce que tu as bien fait, ce que tu peux améliorer, comment y arriver".
- La remédiation consiste à proposer une nouvelle activité ou un renforcement ciblé après une difficulté.
- L'autoévaluation rend l'apprenant acteur : il apprend à se situer, à s'observer, à réguler lui-même ses efforts.

En EFTP, l'apprenant doit apprendre à se corriger comme il le ferait en situation de travail. Cela suppose qu'on lui donne les outils pour analyser ses erreurs, et pas simplement un résultat chiffré.

Questions de compréhension

1. Pourquoi l'évaluation formative est-elle essentielle dans une formation professionnelle ?
2. En quoi une tâche authentique diffère-t-elle d'un exercice théorique classique ?

3. Donne un exemple concret de feedback utile dans une situation d'apprentissage technique.

Devoir 7 — Travail individuel (fichier Word)

Construis une grille d'évaluation formative pour une tâche technique de ton choix (filière libre).

Ta grille devra :

- décrire brièvement la tâche à évaluer (ex. : prise de tension, câblage d'un circuit, accueil d'un client),
- identifier 3 à 5 critères d'évaluation clairs et observables,
- proposer une échelle simple (ex. : non acquis / partiellement acquis / acquis),
- intégrer une colonne "commentaires" pour un feedback individualisé.

Présente ta grille dans un fichier Word, avec un court paragraphe introductif (contexte, public visé, objectifs de l'évaluation).

TP 7 — Activité de groupe

En groupe, vous allez choisir une mise en situation filmée (vous pouvez en produire une ou en sélectionner une déjà existante) illustrant une tâche professionnelle (technique ou relationnelle).

1. Analysez la vidéo à l'aide d'une grille d'évaluation formative construite par vous ou adaptée d'un modèle.
2. Complétez la grille pour chaque étape observée.

3. Rédigez une synthèse collective :

- ce qui a été bien réalisé,
- les points d'amélioration,
- des suggestions pédagogiques pour renforcer l'apprentissage.

Vous remettrez :

- la grille remplie,
- une vidéo ou un extrait illustratif,
- une fiche synthèse (1 à 2 pages, Word).

Ce TP permet de s'entraîner à observer, évaluer, et formuler un retour constructif — compétences clés pour tout formateur en EFTP.

Chapitre 8 : Adaptation pédagogique

Tous les apprenants n'apprennent pas de la même manière

Dans toute situation de formation, les apprenants ne partent pas tous du même point. Ils n'ont pas le même niveau, pas les mêmes prérequis, pas le même rythme, ni la même manière d'apprendre. Certains comprennent en écoutant, d'autres en faisant. Certains ont besoin de temps, d'autres de variété. C'est particulièrement vrai en EFTP, où les parcours sont souvent hétérogènes, parfois marqués par des ruptures scolaires ou des reconversions.

L'adaptation pédagogique n'est donc pas un luxe ou une option. C'est une nécessité si l'on veut permettre à chacun de progresser à son rythme, sans renoncer aux exigences du métier. Elle repose sur un principe fondamental : on ne traite pas tous les apprenants de la même façon, parce qu'ils n'ont pas les mêmes besoins.

Différencier : styles d'apprentissage, rythmes et niveaux

La différenciation pédagogique consiste à varier les approches, les supports, les parcours, pour s'ajuster aux caractéristiques de chacun. Cela peut concerner :

- **Les styles d'apprentissage :**
 - Certains sont visuels (schémas, images, couleurs),
 - d'autres auditifs (explications orales, échanges),
 - d'autres encore kinesthésiques (manipulations, gestes).

→ Un même contenu peut être abordé de plusieurs manières pour toucher ces différents canaux.

- **Les rythmes d'apprentissage :**

- Certains apprenants avancent rapidement,
- d'autres ont besoin de consolider davantage.

→ On peut proposer des activités de renforcement, ou au contraire des extensions pour ceux qui ont terminé plus vite.

- **Les niveaux :**

- Dans un même groupe, les écarts peuvent être importants.

→ Il est utile de proposer plusieurs points d'entrée dans une même activité, ou de différencier les attentes selon les capacités.

Individualiser en contexte collectif

L'un des défis du formateur est de répondre aux besoins individuels tout en gérant un groupe entier. L'individualisation ne signifie pas que chaque apprenant travaille seul avec un programme unique. Elle implique plutôt :

- d'observer les besoins réels (par les évaluations, les comportements, les échanges),
- de moduler les consignes, les supports ou les modalités,
- de permettre à chacun d'avoir un chemin de progression clair, même si ce chemin n'est pas exactement le même que celui du voisin.

Quelques exemples concrets :

- Proposer deux versions d'un même exercice (plus guidée / plus ouverte).
- Laisser plus de temps à certains pour terminer une tâche.
- Travailler en ateliers tournants avec différents niveaux de difficulté.

L'essentiel est que chacun puisse s'engager dans une tâche qui lui soit accessible, mais aussi stimulante.

Remédiation et flexibilité : des leviers puissants

La remédiation intervient lorsque l'apprentissage ne s'est pas produit comme attendu. Elle ne consiste pas à répéter la même chose en espérant un meilleur résultat, mais à proposer un autre chemin.

Par exemple :

- Si un apprenant n'a pas compris une procédure écrite, on peut lui proposer une **vidéo explicative**.
- Si un groupe échoue dans une activité collective, on peut **reprendre l'objectif avec un autre exemple** ou en **scindant les tâches**.

La **flexibilité des supports** est également essentielle :

- varier les supports (écrit, oral, image, geste, numérique),
- adapter la taille des consignes,
- offrir des outils de soutien (glossaire, fiche-méthode, tutoriel...).

Plus un formateur diversifie ses approches, plus il maximise les chances que chacun trouve une porte d'entrée dans les apprentissages.

Questions de compréhension

1. Pourquoi la différenciation pédagogique est-elle essentielle dans une classe d'EFTP ?

2. Donne un exemple concret de remédiation que l'on pourrait proposer après une évaluation insatisfaisante.
3. En quoi individualiser ne signifie-t-il pas forcément "travailler seul" ?

Devoir 8 — Travail individuel (fichier Word)

Rédige un plan d'adaptation pédagogique d'une séance (1 à 2 pages, Word) pour un groupe hétérogène d'apprenants dans une filière professionnelle de ton choix.

Tu décriras :

- le public visé (niveau, diversité, difficultés éventuelles),
- l'objectif de la séance,
- les modalités d'adaptation prévues (différenciation des supports, du rythme, des consignes...),
- les outils de remédiation envisagés pour les apprenants en difficulté.

Ce travail te permettra de réfléchir concrètement à la mise en œuvre de l'adaptation pédagogique au sein d'un collectif.

TP 8 — Activité de simulation en groupe

En petit groupe, choisissez un profil d'apprenant spécifique (ex. : trouble d'apprentissage, rythme lent, absentéisme, barrière linguistique...).

Votre mission est de simuler une adaptation **pédagogique ciblée**, à partir d'un extrait de séance (réelle ou fictive).

1. Décrivez l'apprenant et le contexte de la séance.

2. Précisez l'objectif pédagogique.
3. Proposez une ou plusieurs adaptations concrètes (support, consigne, accompagnement, étayage...).
4. Présentez votre proposition sous forme :
 - soit d'un exposé filmé (5 min max),
 - soit d'un diaporama commenté (PowerPoint).

Ce TP vous permettra de vous entraîner à repérer les besoins individuels et à y répondre sans désorganiser l'ensemble du groupe.

Chapitre 9 : Nouvelles technologies et apprentissage

Quand la technologie s'invite dans la formation

Les nouvelles technologies ont profondément modifié notre rapport à la connaissance, à la communication et à la formation. En EFTP, elles offrent des possibilités nouvelles pour apprendre autrement, à condition de savoir les utiliser avec discernement.

Il ne suffit pas d'utiliser un outil numérique pour améliorer un cours. Ce qui compte, ce n'est pas la technologie en elle-même, mais ce qu'on en fait sur le plan pédagogique. Une vidéo peut éclairer ou endormir. Une plateforme peut impliquer ou désorienter. L'objectif reste toujours le même : soutenir l'apprentissage des apprenants, dans leur diversité.

Les technologies éducatives : panorama et enjeux

Apprentissage en ligne (e-learning)

Il s'agit d'un dispositif de formation accessible à distance, souvent via une plateforme (type Moodle, Chamilo, etc.). Les contenus peuvent être consultés en autonomie (textes, vidéos, quiz) ou associés à des temps synchrones (visioconférences, classes virtuelles).

Avantages :

- autonomie et flexibilité,
- possibilité de revisiter les contenus,
- traçabilité des progressions.

Limites :

- isolement des apprenants,
- risques de décrochage si l'accompagnement est faible.

Mobile learning

C'est l'usage du smartphone ou de la tablette comme outil principal d'apprentissage. Il s'appuie sur des formats courts, interactifs, accessibles partout.

Exemple : une application de simulation de branchement électrique avec retour immédiat.

Intérêt :

- accessibilité renforcée,
- formats ludiques,
- apprentissage "en mobilité".

Limites :

- écran petit,
- attention limitée,
- parfois superficiel.

Réalité virtuelle et réalité augmentée

Elles permettent d'immerger l'apprenant dans des environnements simulés proches de la réalité professionnelle (atelier, laboratoire, situation à risque...).

Exemple : un simulateur de soudure en 3D, ou une appli de maintenance assistée avec superposition d'informations sur une machine réelle.

Avantages :

- apprentissage sans risque,
- mémorisation renforcée,
- développement de gestes techniques.

Freins :

- coût élevé,
- formation des formateurs,
- accessibilité inégale.

Outil pédagogique ou gadget ?

Face à la multiplication des outils numériques, une vigilance s'impose. Une technologie n'est utile que si elle répond à un besoin pédagogique clairement identifié. Il faut donc toujours se poser quelques questions :

- À quoi sert cet outil ? Qu'ajoute-t-il à une méthode classique ?
- Est-il adapté au public (âge, autonomie, maîtrise numérique) ?
- Permet-il de mieux comprendre, de mieux s'exercer, de mieux retenir ?
- Peut-on l'utiliser de façon autonome ? Est-il accompagné ?

Une animation numérique peut impressionner, mais rester stérile. À l'inverse, un simple tutoriel bien conçu peut avoir un fort impact. Le sens pédagogique doit toujours primer sur l'effet de nouveauté.

Enjeux éthiques, accessibilité et accompagnement

Le numérique en formation pose aussi des questions majeures :

- Inégalités d'accès : tout le monde n'a pas le même équipement, ni la même connexion, ni les mêmes compétences numériques.

- Respect de la vie privée : attention aux données personnelles collectées par les plateformes.
- Surcharge cognitive : trop de sollicitations techniques peuvent détourner de l'essentiel.
- Dépendance : ne pas faire du numérique une solution unique, mais un complément bien pensé.

Pour éviter ces dérives, il est essentiel que le formateur joue un rôle d'accompagnateur : il explique, régule, soutient, corrige. Le numérique ne remplace pas la pédagogie : il la prolonge ou la renforce quand il est bien utilisé.

Questions de compréhension

1. En quoi un outil numérique peut-il devenir un frein plutôt qu'un levier pour l'apprentissage ?
2. Donne un exemple d'usage pertinent d'une technologie dans une formation technique, et un autre que tu juges "gadget".
3. Pourquoi est-il important d'accompagner l'usage des technologies numériques en formation professionnelle ?

Devoir 9 — Travail individuel (fichier Word)

Rédige une analyse critique (1 à 2 pages, Word) d'un outil numérique que tu as utilisé ou observé dans une formation en EFTP.

Tu décriras :

- le contexte d'usage (formation, niveau, objectif visé),

- les points positifs et limites observées,
- l'impact sur l'engagement et les apprentissages des apprenants,
- ta propre appréciation : referais-tu le même choix en tant que formateur ? Pourquoi ?

L'objectif est de développer un regard critique, au-delà des effets de mode.

TP 9 (progressif) — Activité de groupe

En groupe de 3 à 4 personnes, vous allez concevoir un support pédagogique numérique simple, adapté à un apprentissage professionnel.

Vous choisirez un contenu technique ou professionnel (procédure, notion, savoir-faire), et vous créerez :

- soit une capsule vidéo explicative (2 à 4 minutes),
- soit une infographie interactive ou diaporama animé,
- soit un quiz scénarisé (type Genially, Kahoot, Quizizz...).

Vous remettrez :

- le lien ou fichier du support finalisé,
- une fiche pédagogique synthétique (1 page) expliquant :
 - le public visé,
 - les compétences ciblées,
 - les apports du support pour l'apprentissage.

Ce TP permet de s'entraîner à utiliser les outils numériques avec une intention pédagogique claire, en lien avec les besoins du terrain.

ENSET MRTDDEFTP

Chapitre 10 : Études de cas et mise en pratique

Relier la théorie au réel

Tous les concepts abordés dans les chapitres précédents prennent leur pleine valeur lorsqu'ils sont mis à l'épreuve du réel. C'est précisément l'objectif des études de cas : analyser des situations authentiques (ou fortement inspirées du terrain), pour identifier les difficultés rencontrées, les facteurs en jeu, et surtout envisager des réponses pédagogiques adaptées.

En EFTP, les situations de blocage, de désengagement, de décrochage, ou à l'inverse de réussite inattendue, sont fréquentes. Encore faut-il pouvoir les lire, les comprendre et y répondre sans improvisation. L'étude de cas développe une compétence d'analyse professionnelle, précieuse pour tout formateur.

Trois cas types à analyser

Cas 1 : Blocage cognitif en atelier

Un apprenant en maintenance automobile manifeste une grande passivité dès qu'il s'agit de suivre un schéma électrique. Il reste silencieux, ne prend pas d'initiative, et finit par s'absenter régulièrement. L'équipe remarque qu'il réussit mieux lorsqu'on lui montre directement les gestes à faire.

Axes d'analyse possibles :

- profil cognitif ou style d'apprentissage ?
- consignes trop abstraites ?
- rapport à l'erreur ou à la représentation graphique ?

Cas 2 : Désengagement en cours théorique

Dans un module sur la sécurité, un groupe d'apprenants peine à rester concentré. Beaucoup décrochent après 10 minutes, certains consultent leur téléphone, d'autres se contentent de recopier sans comprendre. La formatrice a prévu un diaporama très dense et peu d'interactions.

Axes d'analyse possibles :

- type de motivation des apprenants ?
- méthodes pédagogiques utilisées ?
- lien entre contenu et pratique professionnelle ?

Cas 3 : Réussite d'un projet malgré un contexte difficile

Un groupe très hétérogène parvient à finaliser une maquette fonctionnelle d'installation hydraulique en 4 semaines. L'un des membres avait des difficultés de lecture, un autre manquait de confiance, mais le groupe s'est structuré autour d'un leader positif et a été suivi par un formateur très présent.

Axes d'analyse possibles :

- dynamique de groupe ?
- rôle de la pédagogie différenciée ?
- climat de confiance / feedback ?

Apprendre à analyser collectivement

L'étude de cas n'est pas un simple récit. Elle est un outil de réflexion collective, qui demande de :

- reformuler la situation,
- poser des hypothèses pédagogiques,
- croiser les apports théoriques du cours,
- proposer des ajustements ou des remédiations.

Elle permet à chacun de développer une posture professionnelle réflexive, qui sera indispensable sur le terrain.

Devoir final — Analyse de cas (individuel, fichier Word)

À partir d'un des cas présentés ci-dessus ou d'un cas réel que tu as rencontré, rédige un rapport d'analyse structuré (2 à 3 pages, Word) comportant :

1. Présentation synthétique de la situation.
2. Identification des difficultés ou éléments-clés.
3. Mise en lien avec au moins trois concepts vus dans le cours.
4. Propositions d'ajustements pédagogiques concrets.
5. Conclusion personnelle : ce que tu retiens, ce que tu ferais à la place du formateur.

TP final — Présentation orale enregistrée (individuel)

Sur la base de ton rapport écrit, réalise une présentation orale enregistrée, de 5 à 7 minutes, avec support PowerPoint.

Cette vidéo peut être un enregistrement d'écran avec voix, ou une vidéo en plan fixe avec le diaporama à l'appui.

Elle devra :

- résumer les points-clés de ton analyse,
- mettre en avant tes choix pédagogiques,
- montrer ta capacité à articuler théorie et pratique.

La vidéo sera transmise à l'équipe pédagogique pour évaluation. Un échange oral à distance pourra te permettre ensuite de répondre à des questions sur ton travail.

TP transversal de groupe (en complément)

(Ce TP est à réaliser en groupe, à la discrétion de l'équipe pédagogique.)

En groupe de 3 à 5 personnes, choisissez ou construisez un cas pédagogique complexe (mélange de difficultés : hétérogénéité, absentéisme, conflit, décrochage, mauvaise évaluation...).

Rédigez collectivement un plan d'intervention pédagogique structuré :

- description du contexte,
- diagnostic collectif,
- objectifs d'apprentissage réalistes,
- adaptations pédagogiques prévues,
- modalités d'accompagnement et d'évaluation.

Vous remettrez :

- un **document écrit** (max. 5 pages, Word ou PDF),
- une **présentation orale enregistrée** (10 min max) présentant vos choix.

Ce travail vise à mobiliser l'ensemble des savoirs et compétences développés dans le cours.

ENSET MRTDDEFTP

Fiche récapitulative complète des devoirs et travaux pratiques

Titre de l'activité	Type	Format attendu	Individuel / Groupe
Réflexion sur le rôle de la psychologie de l'apprentissage en EFTP	Devoir	Fichier Word (1 à 2 pages)	Individuel
Recueil et analyse d'un exemple personnel d'apprentissage technique	TP progressif	Fichier Word (1 page)	Individuel
Fiche comparative illustrée de deux théories appliquées à l'EFTP	Devoir	Fichier Word (2 à 3 pages)	Individuel
Analyse d'une activité pédagogique à la lumière d'une théorie	TP progressif	Fichier Word (1 page)	Individuel
Analyse d'un blocage cognitif fréquent en apprentissage professionnel	Devoir	Fichier Word (1 page)	Individuel
Création d'un outil pédagogique favorisant la mémorisation	TP	Outil + note explicative	Groupe
Plan d'action motivationnel pour un groupe d'apprenants	Devoir	Fichier Word (1 page)	Individuel
Scénario de séance intégrant des leviers motivationnels	TP progressif	Fichier Word (1 page)	Individuel
Analyse d'une activité de projet vécue ou observée	Devoir	Fichier Word (1 à 2 pages)	Individuel
Élaboration d'un mini-projet pédagogique	TP	Fiche descriptive + commentaires	Groupe

Analyse d'un fonctionnement de groupe observé en formation	Devoir	Fichier Word (1 à 2 pages)	Individuel
Conception d'une activité de collaboration en binôme	TP progressif	Fiche d'activité (1 à 2 pages)	Binôme
Construction d'une grille d'évaluation formative	Devoir	Fichier Word + grille	Individuel
Application de la grille à une mise en situation filmée	TP	Vidéo ou extrait + fiche synthèse	Groupe
Plan d'adaptation pédagogique d'une séance	Devoir	Fichier Word (1 à 2 pages)	Individuel
Simulation d'un ajustement pédagogique à un profil spécifique	TP	Exposé filmé ou diaporama commenté	Groupe
Analyse critique d'un outil numérique utilisé en EFTP	Devoir	Fichier Word (1 à 2 pages)	Individuel
Conception d'un support pédagogique numérique adapté	TP progressif	Support numérique + fiche pédagogique	Groupe
Rapport d'analyse de cas	Devoir final	Fichier Word (2 à 3 pages)	Individuel
Présentation orale enregistrée + PowerPoint	TP final	Vidéo (5 à 7 min) + PowerPoint	Individuel
Plan d'intervention pédagogique sur cas complexe (optionnel ou intégré)	TP transversal	Fichier Word/PDF (max 5 pages) + vidéo	Groupe

Parcours Pédagogique – 2EDU2170 Psychologie de l'Apprentissage

Chapitre 1 – Introduction à la psychologie de l'apprentissage en EFTP

- **Notions abordées :**
 - Définition de la psychologie de l'apprentissage
 - Spécificités en contexte EFTP : transfert, gestes professionnels, conditions réelles
 - Évolution des approches : behaviorisme, cognitivisme, constructivisme, socio-constructivisme
 - Apports concrets pour les formateurs en EFTP
- **Devoir :** Réflexion personnelle sur l'utilité de la psychologie de l'apprentissage pour un formateur (Word – individuel)
- **TP progressif :** Analyse personnelle d'une situation d'apprentissage vécue (Word – individuel)

Chapitre 2 – Les grandes théories de l'apprentissage appliquées à l'EFTP

- **Notions abordées :**
 - Quatre modèles principaux : behaviorisme, cognitivisme, constructivisme, sociocognitivisme
 - Applications concrètes de chaque modèle en contexte de formation professionnelle
 - Limites et complémentarités des modèles

- **Devoir** : Fiche comparative de deux théories appliquées à l'EFTP (Word – individuel)
- **TP progressif** : Analyse d'une activité pédagogique à la lumière de deux théories (Word – individuel)

Chapitre 3 – Processus cognitifs et mémoire

- **Notions abordées** :
 - Les étapes du traitement de l'information : attention, perception, encodage, stockage, rappel
 - Mémoire de travail vs mémoire à long terme
 - Impacts concrets sur l'apprentissage technique en EFTP
- **Devoir** : Analyse d'un blocage cognitif observé en situation de formation (Word – individuel)
- **TP** : Création collective d'un outil favorisant la mémorisation (support visuel ou audio + note explicative – groupe)

Chapitre 4 – Motivation et engagement des apprenants

- **Notions abordées** :
 - Théories de la motivation : autodétermination, attente-valeur, buts d'accomplissement
 - Obstacles à la motivation en EFTP
 - Leviers concrets pour renforcer l'engagement

- **Devoir** : Plan d'action motivationnel pour un groupe d'apprenants en difficulté (Word – individuel)
- **TP progressif** : Conception d'un scénario de séance intégrant des leviers de motivation (Word – individuel)

Chapitre 5 – Apprentissage expérientiel et pédagogie par projet

- **Notions abordées** :
 - Le cycle de l'apprentissage expérientiel (Kolb)
 - Caractéristiques de la pédagogie par projet
 - Conditions de réussite et articulation avec les compétences professionnelles
- **Devoir** : Analyse d'une activité de projet vécue ou observée (Word – individuel)
- **TP** : Élaboration d'un mini-projet pédagogique (fiche descriptive + justification – groupe)

Chapitre 6 – Apprentissage en groupe et collaboration

- **Notions abordées** :
 - Différences entre travail en groupe et apprentissage coopératif
 - Dynamiques de groupe, tutorat entre pairs, organisation des rôles
 - Gestion des tensions et valorisation de l'entraide
- **Devoir** : Analyse d'un fonctionnement de groupe observé en formation (Word – individuel)

- **TP progressif** : Conception d'une activité collaborative adaptée à une séance d'EFTP (Word – binôme)

Chapitre 7 – Évaluation des apprentissages en EFTP

- **Notions abordées** :
 - Distinction entre évaluation formative, sommative, continue
 - Intérêt des tâches authentiques en EFTP
 - Feedback, remédiation, autoévaluation
- **Devoir** : Construction d'une grille d'évaluation formative pour une tâche technique (Word – individuel)
- **TP** : Application de la grille à une mise en situation filmée + synthèse collective (vidéo + fiche – groupe)

Chapitre 8 – Adaptation pédagogique

- **Notions abordées** :
 - Différenciation pédagogique : styles, rythmes, niveaux
 - Individualisation en contexte collectif
 - Remédiation et flexibilité des supports
- **Devoir** : Plan d'adaptation pédagogique d'une séance (Word – individuel)
- **TP** : Simulation d'un ajustement pédagogique ciblé selon un profil d'apprenant (vidéo ou diaporama commenté – groupe)

Chapitre 9 – Nouvelles technologies et apprentissage

- **Notions abordées :**
 - Technologies éducatives : e-learning, mobile learning, réalité virtuelle...
 - Enjeux pédagogiques, risques, dérives et bonnes pratiques
 - Accompagnement, accessibilité, posture du formateur face au numérique
- **Devoir :** Analyse critique d'un outil numérique utilisé en formation (Word – individuel)
- **TP progressif :** Création d'un support pédagogique numérique simple et contextualisé (outil numérique + fiche – groupe)

Chapitre 10 – Études de cas et mise en pratique

- **Notions abordées :**
 - Lecture professionnelle de cas d'apprentissage problématiques ou réussis
 - Méthodologie d'analyse pédagogique contextualisée
 - Mobilisation des acquis du cours
- **Devoir final :** Rapport structuré d'analyse de cas (Word – individuel)
- **TP final :** Présentation orale enregistrée + support PowerPoint (vidéo 5 à 7 min – individuel)
- **TP transversal (optionnel) :** Élaboration collective d'un plan d'intervention pédagogique sur un cas complexe (fichier Word/PDF + vidéo – groupe)

ENSET MRTDDEFTP