



« Quand réussir ne va pas de soi » :

les difficultés d'apprentissage

Les adultes en formation professionnelle sont des personnes vivant une situation de transition qui, pour les demandeurs d'emploi, a souvent été précédée d'une période difficile sur les plans professionnel et personnel. Pour beaucoup, l'entrée en formation constitue une issue positive à leur problématique et redynamise sur le plan personnel.

Cependant certains se trouvent confrontés à des obstacles qu'ils ne peuvent surmonter seuls. Ainsi, on observe dans les stages de formation professionnelle qu'entre 5 et 10 % des personnes rencontrent des difficultés majeures qui ne peuvent être résolues par une intervention ponctuelle, à caractère pédagogique, du formateur. Il peut s'agir de blocages dans les apprentissages théoriques, d'une difficulté de mémorisation ou de raisonnement, on parlera alors de difficultés **cognitives**.

Ces obstacles peuvent être causés par une réactivation de l'anxiété scolaire, une crainte excessive de l'échec, un décalage entre des préférences en matière d'apprentissage et les modalités ou supports pédagogiques, l'actualisation de difficultés psychiques latentes, etc. On parle alors de difficultés **affectivo-motivationnelles**.

La situation socio-économique dans laquelle se trouve la personne peut-être une cause indirecte de ses difficultés d'apprentissage. Il n'est pas rare que des préoccupations personnelles, liées au mode de vie, aient un retentissement sur la disponibilité de la personne, sur sa capacité d'investissement, voire sur son aptitude à se concentrer et à prendre la distance nécessaire à l'assimilation de connaissances nouvelles.

Qu'est-ce qu'apprendre ?

Ce que nous savons, à un moment donné, sur un sujet donné est stocké dans notre mémoire de façon plus ou moins permanente. Nos connaissances sont dites **déclaratives** (« je sais que... ») lorsqu'elles portent sur les définitions des objets ou des concepts et sur la façon dont les propriétés de ces objets ou de ces concepts sont reliées entre elles. Par exemple l'électricien sait qu'un courant électrique est doté de certaines caractéristiques (tension, intensité) que celles-ci se mesurent à l'aide d'instruments (voltmètre, ampèremètre) et que ces grandeurs sont liées par des relations (loi d'Ohm par exemple).

Les connaissances peuvent également être **procédurales** (« savoir faire ») lorsqu'elles portent sur la façon dont tel outil doit être utilisé, ou sur le fait que l'on sait que telle action entraîne telle conséquence, que tel geste doit être exécuté avant tel autre. Par exemple, savoir réaliser une recette de cuisine constitue une connaissance procédurale.

Ces deux types de connaissances ne sont pas indépendants. Un savoir-faire efficace s'appuie sur des connaissances déclaratives pertinentes et abondantes, une riche représentation, valide, de la situation. Réciproquement les connaissances déclaratives se construisent à partir des actions de l'apprenant qui auront abouti à un résultat acceptable ou encore lorsque celui-ci aura observé d'autres personnes effectuer correctement une tâche. Apprendre consiste pour une personne à enrichir sa base de connaissances en la complétant et souvent en la modifiant de façon plus ou moins radicale.

Une typologie des difficultés

Les difficultés « normales »

Certaines connaissances ou savoir-faire s'acquièrent de façon ludique. Avoir conscience de progresser dans la connaissance procure souvent une satisfaction personnelle. Cependant, le processus d'apprentissage en lui-même est jalonné de phases difficiles, lorsque les connaissances, les représentations ou les gestes anciens doivent être abandonnés pour être remplacés par des représentations ou des gestes plus pertinents. Certains automatismes, également, ne s'acquièrent que par l'exercice répété. Tout formateur expérimenté a appris à repérer les moments critiques de sa formation, moments où la plupart des stagiaires ont l'impression qu'ils ne progressent plus. Ce formateur sait aussi qu'il s'agit d'une phase normale, d'une étape nécessaire, qui sera dépassée au bout de quelques temps.

Les difficultés « majeures »

Nous parlerons de difficultés majeures lorsque, après une période normale d'essais plus ou moins fructueux, un apprenant ne réussit toujours pas à progresser. On parle alors parfois de **blocage**.

Les difficultés psychomotrices

Nous les citerons seulement pour mémoire. L'exercice de certains métiers contraint l'opérateur à des postures particulières ou à des gestes peu naturels. Il arrive que des apprenants ne réussissent pas, en dépit de l'entraînement, à acquérir ces postures ou ces gestes. Ces problèmes sont récurrents dans l'apprentissage du soudage. La pratique du métier de soudeur repose surtout sur la pertinence des gestes et des postures. Au-delà du problème de coordination occulo-motrice que posent les gestes du soudeur, la posture (la position du corps et la façon de tenir la torche) joue aussi un rôle important. La difficulté provient du fait qu'il

n'y a pas, en soi, de bonne posture qu'il suffirait d'acquérir par imitation, mais que chaque apprenant doit découvrir sa propre posture adéquate.

Les difficultés cognitives

Elles sont de plusieurs types.

Planification insuffisante ou mauvaise gestion de la complexité.

Décomposer une tâche en sous-tâches (ou sous-but) permet de planifier l'action. Certains échecs sont liés à une représentation de la tâche centrée sur le résultat final au détriment d'une centration sur les différentes étapes qui seule permet de guider l'action et de mettre en oeuvre des contrôles de chaque étape. Certaines tâches – pour être réalisées – nécessitent de tenir compte de plusieurs paramètres. Une source de difficulté peut être le fait que l'apprenant n'a pas pris conscience de l'importance de certains paramètres ou n'a pas su établir une hiérarchie entre les différents paramètres de la tâche.

Compréhension orale ou écrite

Le cas typique est celui des apprenants pour lesquels le français est une langue étrangère. Un niveau de rapidité de lecture ou une compréhension insuffisants ne permettront pas à l'apprenant de prendre connaissance de façon efficace des informations professionnelles ou des consignes pédagogiques, ou bien le conduiront à des interprétations erronées. De même un déficit d'expression aura un impact sur l'efficacité des apprentissages lorsque ceux-ci s'effectuent en groupe, lorsque le métier impose de travailler en équipe en façon coordonnée. C'est aussi le cas pour les métiers qui comportent une forte composante relationnelle, les métiers de service par exemple.

Mémorisation insuffisante

Les difficultés de mémorisation se manifestent par une impossibilité totale ou partielle à coder des informations dans la mémoire à court terme et/ou à les stocker ou les retrouver en mémoire à long terme. Les difficultés de mémorisation sont le plus fréquemment dues à un déficit de l'attention au moment de la prise d'information (mémoire à court terme).

Celui-ci peut être du :

- à l'influence de médicaments psychotropes ou de substances nocives (alcool, autre drogue),
- à un état dépressif,
- à une réaction d'inhibition face à une situation stressante (une situation qui constitue un enjeu trop fort pour l'apprenant).

Rechercher, proposer des remédiations aux difficultés personnelles ou spécifiques susceptibles de perturber les apprentissages ou liées au contexte de formation/emploi et suivre leur mise en œuvre par l'apprenant

Les difficultés d'intégration des informations dans la mémoire à long terme (ou leur récupération) peuvent être dues à une structuration insuffisante de la base de connaissances. Si la base de connaissance de l'apprenant est lacunaire ou pauvre en interconnexions, cela réduira la probabilité qu'une information nouvelle puisse être associée avec suffisamment de force aux informations pré-existantes.

Inadéquation entre les styles d'apprentissage préférentiels de la personne et les caractéristiques de la situation d'apprentissage (contenus, supports, style du formateur). Si un apprenant préfère apprendre à partir de schémas, de croquis, il sera handicapé si toutes les informations utiles lui sont fournies sous une forme verbale, non figurative.

Un apprenant qui a besoin de se forger une vue d'ensemble d'une situation sera en difficulté s'il doit assimiler de nombreux détails avant de pouvoir construire une vision globale du sujet. Un apprenant qui est à plus l'aise lorsqu'il a la possibilité d'organiser lui-même les informations, selon ses propres critères sera sans doute gêné par un enseignement magistral qui laisse peu d'autonomie.

Les difficultés affectivo-motivationnelles

C'est ce type de difficultés qui est le plus fréquemment rencontré en formation, elles sont souvent la cause première des difficultés cognitives observées. Elles renvoient à la représentation qu'a l'apprenant de ses propres capacités à réussir, sa conviction qu'il est capable d'effectuer correctement une tâche (son **sentiment d'efficacité personnelle, son sentiment de compétence**) mais aussi à la manière dont il se représente les causes de ses réussites ou de ses échecs (ses attributions causales).

La notion de sentiment d'efficacité personnelle est issue de la théorie de l'apprentissage socio-cognitif de Bandura. Pour ce chercheur canadien, les conduites des personnes s'expliquent par l'interaction de trois grands domaines : les facteurs environnementaux, les caractéristiques de la personne (ses capacités, ses émotions) et ses comportements. En effet, les comportements d'une personne ne sont pas seulement déterminés par l'environnement, mais aussi par ce que la personne pense d'elle-même (son jugement subjectif sur ses capacités à maîtriser son environnement) et ce qu'elle attend de l'environnement. En retour, ses comportements auront un effet sur l'environnement et aussi sur la représentation de soi de la personne.

Le sentiment d'efficacité personnelle joue un rôle central dans ces interactions. On a pu montrer qu'un sentiment d'efficacité personnelle élevé avait plus d'influence sur la réussite d'une personne que son niveau réel de compétence. Les êtres humains ont tendance à rechercher le contrôle des situations dans lesquelles ils sont impliqués. Ils ont également tendance à rechercher des explications pour ce qui leur arrive. Si, au cours de son histoire

Unité 2 – Accompagner des personnes en formation et suivre des parcours et des projets
Etape 13 – Accompagner les personnes isolées ou en difficulté dans leur parcours et leurs apprentissages

Séance 45

Rechercher, proposer des remédiations aux difficultés personnelles ou spécifiques susceptibles de perturber les apprentissages ou liées au contexte de formation/emploi et suivre leur mise en œuvre par l'apprenant

personnelle, un individu a développé la croyance que ses réussites ne sont dues qu'au hasard ou à la bienveillance des autres et que ses échecs sont expliqués, au contraire, par des limitations personnelles (intelligence, caractère) sur lesquelles il n'a pas de prise, il aura tendance à « partir perdant » lorsqu'il sera confronté à une tâche nouvelle et sera rapidement découragé par la moindre difficulté.

Unité 2 – Accompagner des personnes en formation et suivre des parcours et des projets
Etape 13 – Accompagner les personnes isolées ou en difficulté dans leur parcours et leurs apprentissages

Séance 45

Rechercher, proposer des remédiations aux difficultés personnelles ou spécifiques susceptibles de perturber les apprentissages ou liées au contexte de formation/emploi et suivre leur mise en œuvre par l'apprenant

Un sentiment d'efficacité personnelle élevé et des attributions internes de la réussite ont pour effet de protéger l'estime de soi de la personne. Elles lui permettent de développer une attitude positive d'attente de la réussite qui favorise, en cas de difficulté rencontrée, la persistance de sa motivation.

Les difficultés psycho-sociales

La perte d'un emploi et l'expérience de la précarité, avec toutes les conséquences qu'elles peuvent avoir sur la vie personnelle et familiale, ont très souvent un impact sur les capacités d'apprentissage.

Lorsque les préoccupations matérielles ou affectives sont trop lourdes pour la personne, elle devient incapable de mobiliser ses ressources pour les investir dans des tâches d'apprentissage qu'elle estime secondaires par rapport à sa problématique.

Cf « Quand réussir ne va pas de soi »
tfs.afpa.fr