

Table des matières

- ☐ **Compétence B10 - Utiliser des méthodes orientées pratiques dans des situations complexes** 3
 - ☐ Dimensions 5

□ Compétence B10 - Utiliser des méthodes orientées pratiques dans des situations complexes

« Utiliser des méthodes orientées pratique, c'est ancrer l'apprentissage dans l'action pour transformer des situations complexes en opportunités de développement. »

□ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet B — Mener](#)
- **Module concerné** : [Module MDD — Didactique](#)

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **concevoir et animer des séquences pédagogiques ancrées dans l'action** — via des méthodes comme l'étude de cas, l'apprentissage par problèmes (APP) ou par projet — pour **favoriser l'acquisition de compétences complexes et transférables dans des contextes professionnels réels**.

□ Exemples de contenus

« La pratique n'est pas l'application de la théorie, elle en est le laboratoire d'élaboration. »

- Formes d'apprentissage étendues (atelier, étude de cas, projet, APP, etc.)
- Caractéristiques de qualité d'une pédagogie orientée vers l'action.
- Formes d'apprentissage élargies en tant que concept didactique.
- Compréhension élargie des rôles du formateur et de l'apprenant.

□ Critères de performances

- Analyse et évalue les formes élargies d'enseignement et d'apprentissage au regard des caractéristiques qualitatives de l'orientation vers l'action.
- Utilise des concepts didactiques orientés vers l'action pour ses propres sessions d'enseignement et d'apprentissage.
- Utilise des méthodes orientées vers l'action en tenant compte des domaines fonctionnels des participants.

□ Questions ouvertes

- Comment choisissez-vous la méthode "orientée pratique" la plus adaptée (étude de cas, APP, projet) face à une situation d'apprentissage complexe donnée ?
- Comment gérez-vous l'incertitude et l'ouverture inhérentes à ces méthodes tout en garantissant l'atteinte des objectifs pédagogiques ?
- Comment évaluez-vous le développement de compétences complexes et transversales (résolution de problème, collaboration) lors de ces activités ?



Penser à **l'ancrage contextuel** : une méthode orientée pratique doit être ancrée dans un contexte professionnel réaliste et significatif pour les participants.

L'apprentissage par la pratique transforme le savoir en savoir-agir. Le rôle du formateur évolue alors d'expert transmetteur à architecte d'expériences et facilitateur de réflexion.

graph TD; S[Situation Complexe & Réelle] --> P[Problème/Projet]; P --> A[Action & Expérimentation]; A --> R[Réflexion sur l'Action]; R --> T[Théorisation & Conceptualisation]; T --> N[Nouvelle Action Améliorée]; N --> S; style S fill:#fff3e0 style T fill:#f3e5f5

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

- Choisir la méthode (étude de cas, APP, projet) en fonction de la complexité de la compétence visée et du contexte des apprenants.
- Concevoir des situations-problèmes authentiques, issues du champ professionnel des participants.
- Structurer l'activité en cycles d'action-réflexion (modèle expérientiel).
- Évaluer les processus (collaboration, raisonnement) autant que les productions finales.

□ Apprentissage par problèmes (APP)

Méthode pédagogique où les apprenants, en petits groupes, rencontrent d'abord un problème complexe et mal structuré. Ils identifient leurs besoins d'apprentissage, recherchent l'information, puis appliquent leurs nouvelles connaissances pour proposer une solution.

- **À quoi sert-elle ?** → Développer le raisonnement clinique/critique, l'autonomie dans l'apprentissage et la collaboration.
- **Comment l'utiliser ?** → Présenter un cas-problème réaliste en début de séquence. Le groupe analyse la situation, formule des hypothèses, identifie ce qu'il ne sait pas (besoins d'apprentissage), recherche, puis confronte ses solutions.
- **Exemple :** En formation management, lancer la session avec le cas d'une équipe en crise de communication et laisser les participants construire leur parcours pour le résoudre.

□ Apprentissage par projet

Approche où les apprenants conçoivent, planifient et réalisent un produit ou un service concret sur une période prolongée. L'accent est mis sur l'intégration de connaissances et de compétences pour aboutir à une réalisation tangible.

- **À quoi sert-elle ?** → Développer la gestion de projet, la créativité, la persévérance et l'intégration de compétences transversales.

- **Comment l'utiliser ?** → Définir une thématique ou un défi final. Les apprenants, en équipe, gèrent toutes les étapes : conception, planification, exécution, présentation. Le formateur est coach et ressource.
- **Exemple :** "Concevoir et présenter une campagne de communication interne" pour une formation en relations publiques.

□ Dimensions

□ Méthodes et contextes d'application

| Dimension | Lien vers carnet | Lien vers portfolio |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| — | — | — |
| □ Méthodes centrées sur l'expérience (Cas, Simulation) | □ Détail | □ Preuve |
| □ Théorisation de l'expérience (Modèle de Kolb, Journal réflexif) | □ Détail | □ Preuve |
| □ Adaptation aux situations complexes (Flexibilité, Incertitude) | □ Détail | □ Preuve |
| □ Développement des compétences transversales (Collaboration, Créativité) | □ Détail | □ Preuve |
| □ Accompagnement de la transformation (Du Savoir au Savoir-Agir) | □ Détail | □ Preuve |

□ Chaque lien mène à une analyse d'une méthode ou d'un enjeu spécifique, accompagnée d'une preuve d'application.

□ Mes 3 outils privilégiés

| Outil | Utilité | Lien vers détail |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| — | — | — |
| □ Scénario d'étude de cas complexe | Structure un cas réaliste, avec informations graduelles et dilemmes, pour stimuler l'analyse et la prise de décision en groupe. | □ Voir le modèle |
| □ Grille d'analyse réflexive (Cycle de Kolb) | Guide les participants dans un debriefing structuré de leur expérience pour en extraire des apprentissages généraux. | □ Voir la grille |
| □ Canevas de projet pédagogique | Cadre pour co-construire avec les apprenants les étapes, livrables et critères de réussite d'un projet d'apprentissage. | □ Voir le canevas |

[□ Synthèse rapide](#)

Clés de réussite identifiées :

- **L'authenticité du contexte** : Plus la situation simulée ou le projet sont proches de la réalité professionnelle des apprenants, plus l'engagement et le transfert sont forts.
- **La tolérance à l'incertitude** : Le formateur doit accepter que le chemin et les solutions ne soient pas entièrement prévisibles.

- **L'alternance rigoureuse Action/Réflexion** : Sans temps de métacognition structuré, l'expérience reste une simple activité, pas un apprentissage.

Points de vigilance :

- **La gestion du temps** : Les méthodes actives sont chronophages. Il faut prévoir large et être prêt à ajuster.
- **L'inégalité d'implication** : Mettre en place des mécanismes pour réguler la participation (rôles tournants, contrats d'équipe).
- **L'évaluation** : Elle doit porter sur le processus et les compétences déployées, pas seulement sur le produit final.

□ Ce que j'ai appris :

- **L'apprentissage le plus profond** naît souvent de la résolution collective d'un problème authentique, bien plus que de l'écoute d'un exposé.
- Mon rôle est de **créer un cadre sécurisant pour l'expérimentation** où l'erreur est considérée comme une source d'apprentissage.
- La **complexité n'est pas un obstacle** à éviter, mais la matière première de l'apprentissage des compétences professionnelles.

△ Ce que je veux améliorer :

- **Affiner mon questionnement** pendant les phases de réflexion pour éviter les conclusions hâtives et favoriser l'approfondissement.
- **Diversifier mes modalités d'évaluation formative** pendant les projets longs (entretiens flash, carnets de bord numériques).
- **Mieux documenter et capitaliser** sur les productions et processus des apprenants pour en faire des ressources pour les promotions suivantes.

□ Outils maîtrisés :

- Conception et animation d'études de cas progressives.
- Facilitation de la phase de réflexion post-expérience (debriefing).
- Coaching d'équipes en mode projet.

□ Outils à approfondir

- Utilisation de simulateurs ou de jeux de rôle numérique pour des situations complexes.
- Techniques de design thinking adaptées à la formation d'adultes.
- Méthodes d'évaluation par portfolios de compétences.

Comment j'articule différentes théories d'apprentissage dans un même concept ?

Je pars d'une **situation ancrée** (apprentissage situé - Lave & Wenger) pour lancer l'activité. Le processus de résolution mobilise le **socio-constructivisme** (travail en groupe). Le cycle **action-réflexion** s'appuie sur Kolb, et l'accompagnement individuel s'inspire de la **relation d'aide rogérienne**.

Quels principes didactiques j'utilise systématiquement ?

Le principe de **fidélité contextuelle** : plus la tâche pédagogique ressemble à la tâche professionnelle visée, meilleur sera le transfert. Et le principe de **régulation proximale** :

intervenir au bon moment (ni trop tôt, ni trop tard) pour soutenir l'autonomie sans laisser tomber dans la frustration.

Comment j'assure la cohérence entre vision et pratique ?

En utilisant une **fiche de conception** qui me force à vérifier, pour chaque activité pratique : 1) Quel est le **défi authentique** proposé ? 2) Quelles **ressources et contraintes** simulent la réalité ? 3) Quel est le **rôle précis** que je m'attribue (ressource, coach, expert) à chaque étape ? 4) Comment vais-je **capturer les apprentissages implicites** (soft skills) ?

□ Réflexion personnelle

J'ai découvert qu'utiliser des méthodes orientées pratique dans des situations complexes, c'est comme être un·e **architecte de l'apprentissage par l'expérience**. On prépare le terrain, on sème les conditions favorables, mais c'est l'apprenant·e qui construit son propre apprentissage. La plus grande révélation a été d'apprendre à **résister à l'envie de donner la solution**. Le silence pédagogique après une question, le temps laissé au groupe pour tâtonner, sont des espaces d'apprentissage incroyablement fertiles.

J'ai aussi appris que la **complexité décourage si elle n'est pas accompagnée**. Ma mission est de rendre la complexité "traitable", en la découpant en défis successifs ou en fournissant des échafaudages temporaires, sans pour autant la simplifier au point de la dénaturer.

« J'ai initialement surestimé l'importance de mon intervention directe. À l'avenir, je cultiverai davantage l'art de la présence discrète qui permet à l'apprenant·e de trouver ses propres modes d'apprentissage et ses propres solutions. »

□ Evolution et compréhension de mon rôle

Mon rôle a radicalement évolué du **sachant** vers le **facilitateur de savoirs agissants**. Je ne détiens plus toutes les réponses, mais je maîtrise le processus pour que le groupe les trouve. Je suis un **metteur en scène** de situations d'apprentissage, un **observateur attentif** des dynamiques de groupe, et un **questionneur** qui aide à formuler les problèmes et les apprentissages.

La compétence B10 m'a fait passer d'une logique de **transmission** à une logique de **co-construction**. Ma plus grande fierté est désormais de voir des participants quitter une session en disant "Nous avons résolu ce cas nous-mêmes", plutôt que "Vous nous avez bien expliqué la théorie". Cela requiert une humilité et une confiance renouvelées, tant envers les apprenants qu'envers le processus pédagogique lui-même.

□ Bibliographie

- Barrows, H. S., & Tamblyn, R. M. (1980). *Problem-based learning: An approach to medical education*. Springer Publishing Company.
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson Education.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge University Press.
- Perrenoud, P. (1999). *Apprendre à l'école à travers des projets : Pourquoi ? Comment ?* Université de Genève.
- Tardif, J. (2006). *L'évaluation des compétences. Documenter le parcours de développement*.

Chenelière Éducation.

- Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (3e éd.). Guérin.

Navigation

- ← Retour à la [Compétence B — Mener](#)
- → Retour à la [Page du Module MDD](#)

[carnet](#), [B10](#), [méthodes actives](#), [apprentissage par problèmes](#), [apprentissage par projet](#), [complexité](#), [pratique](#)

Page mise à jour le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

From:

<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:

https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:b10_pratiques

Last update: **2026/01/14 15:29**

