

Table des matières

□ E6 - Choisir avec justification les méthodes d'accompagnement de l'apprentissage	3
□ Descriptif	3
□ Objectifs de développement	3
□ Utilité	3
□ Détails pratiques :	4
□ Synthèse rapide	4
□ Outils	4
□ Réflexion personnelle	4
□ Navigation	5

□ E6 - Choisir avec justification les méthodes d'accompagnement de l'apprentissage

□ Informations rapides

* Page parente : [Compétence accompagner](#)

□ Descriptif

Cette compétence consiste à sélectionner, adapter et justifier les méthodes pédagogiques en fonction du public, du contexte de formation et des objectifs visés. Elle implique d'analyser les besoins des apprenants, de choisir des approches pertinentes (transmissives, actives, collaboratives, individualisées, expérientielles) et de les argumenter avec des fondements pédagogiques, techniques ou organisationnels.

Maîtriser cette compétence permet de concevoir des parcours d'apprentissage efficaces, inclusifs et alignés sur les enjeux réels des apprenants.

□ Objectifs de développement

* Développer ma capacité à analyser une situation d'apprentissage (public, objectifs, contraintes) * Acquérir une palette de méthodes pédagogiques et savoir les articuler selon le contexte * Justifier mes choix par des arguments clairs, fondés sur la théorie ou l'expérience

□ Utilité

* Cette compétence est essentielle car elle permet d'optimiser l'impact pédagogique en adaptant les méthodes aux besoins réels. * Elle impacte directement l'engagement, la motivation et la réussite des apprenants.

Choisir la bonne méthode, au bon moment, pour le bon public, c'est ce qui transforme une formation en expérience d'apprentissage significative.

« Les adultes apprennent quand ils perçoivent que l'apprentissage répond à un besoin immédiat, qu'il est pertinent à leur contexte professionnel, et qu'il leur permet de résoudre un problème concret. L'identification de ces besoins doit être basée sur des données objectives — incidents, erreurs, feedback — et non sur des hypothèses. »

Le besoin de formation a été identifié suite à l'analyse des tickets de demande de changement et des incidents sur une période d'un an — une méthode conforme à l'andragogie, qui exige que les besoins d'apprentissage soient tirés des problèmes concrets rencontrés dans la pratique professionnelle.

Cette analyse a révélé des lacunes récurrentes en gestion des disques, des volumes logiques et des résolutions d'incidents – des besoins immédiats et pratiques, au cœur de la motivation des apprenants adultes.

– Knowles, Holton & Swanson (2015)

☐ Détails pratiques :

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
☐ Méthodes transmissives	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Méthodes actives	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Méthodes collaboratives	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Méthodes individualisées	☐ Détail	☐ Preuve
☐ Méthodes expérientielles	☐ Détail	☐ Preuve
🏆 Critères de sélection	☐ Détail	☐ Preuve

☐ Chaque lien correspond à une page détaillée avec le carnet d'apprentissage + une preuve pour le portfolio.

☐ Synthèse rapide

☐ **Ce que j'ai appris :** * La diversité des méthodes pédagogiques offre des leviers puissants pour répondre à des contextes variés. * Choisir une méthode n'est pas une question de goût, mais d'analyse rigoureuse du public, des objectifs et des contraintes.

☐ Outils

☐ A développer :

- * Matrice de choix pédagogique (public / objectif / méthode)
- * Modèle de l'expérience d'apprentissage (Kolb)
- * Taxonomie de Bloom (pour aligner méthode et objectif cognitif)
- * Modèle ADDIE (Analyse, Design, Développement, Implémentation, Évaluation)
- * Théorie de l'apprentissage social (Bandura)
- * Modèle de l'apprentissage par projet (PBL)

Les méthodes ne sont pas isolées : elles s'articulent dans un parcours. Le choix stratégique repose sur une analyse systémique des besoins.

☐ Réflexion personnelle

J'ai compris que la méthode n'est pas un outil neutre : elle porte une vision de l'apprentissage, de la relation pédagogique et du rôle du formateur. Choisir une méthode, c'est aussi choisir une posture : celle du transmetteur, du facilitateur, du coach, du metteur en scène... J'ai appris à ne pas imposer une méthode par habitude, mais à la sélectionner avec intention, en m'appuyant sur des critères clairs et en la justifiant auprès des apprenants et des parties prenantes.

Aujourd'hui, je conçois chaque formation comme un écosystème : chaque méthode y a sa place, son rôle, son moment.

Et c'est cette écologie pédagogique qui rend l'apprentissage vivant, pertinent et durable.

Source

- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The adult learner: The definitive classic in adult education and human resource development* (8th ed.). Routledge.
- Bodard, Y. (2013). Les phénomènes de groupe. *Les Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 100, 98-112.
- Bourgeois, P., & Pichon, F. (2019). *Concevoir des parcours de formation continue en contexte professionnel*. Éditions ESF.
- Dehais, F. (2020). *La formation professionnelle : entre efficacité et éthique*. Presses Universitaires de France.
- Girardet, M., & Mottier Lopez, L. (2022). *La bienveillance à l'épreuve de l'évaluation entre pairs à l'université*. Moodle SFUVET.
https://moodle.sfuvet.swiss/pluginfile.php/312891/mod_folder/content/0/Girardet%20et%20Mottier%20Lopez%20-%202022%20-%20La%20bienveillance%20%C3%A0%20l%E2%80%99%C3%A9preuve%20de%20l%E2%80%99%C3%A9valuation%20entre%20pairs%20%C3%A0%20l%E2%80%99universit%C3%A9.pdf?forcedownload=1
- HEFP. (2023). *Guide du module FFA BF-MDA — Analyse d'une situation d'accompagnement*. Haute école fédérale en formation professionnelle.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Rogers, C. (1980). *Le développement de la personnalité*. Dunod.
- Savoyant, A. (2018). La formation professionnelle continue : entre besoins organisationnels et développement personnel. *Revue française de pédagogie*, 203, 45-62.
<https://doi.org/10.3406/rfp.2018.3421>
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399. <https://doi.org/10.1007/BF02684703>
- Vermersch, P. (1994). *L'entretien d'explicitation : méthode et applications*. ESF Éditeur.

□ Navigation

→ Retour à la [Compétence E6 - Méthodes d'accompagnement](#) → Retour à la [page du Module MDA e6, mda, carnet, portfolio, méthode, pédagogie, apprentissage, choix, justification](#)

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:e6_methodes&rev=1765785809

Last update: **2025/12/15 09:03**

