

FICHE N°16

## LES DIFFÉRENTES APPROCHES PÉDAGOGIQUES

### PROBLÉMATIQUE

Bâtir une trame d'animation pour une réunion, une rencontre avec un collectif, une assemblée générale en mettant toutes les chances de son côté impose de choisir une approche pédagogique, une méthode.

### OBJECTIF DE LA FICHE

Cette fiche a pour objectif de vous permettre d'identifier les différentes approches (ou méthodes) pédagogiques.

### APPORTS

Une méthode est un ensemble de démarches raisonnées et suivies pour parvenir à un but. En pédagogie, on ne pourra donc parler de méthode que par rapport aux objectifs en matière de formation. Ceci implique nécessairement le choix d'une progression et un contrôle de l'effet produit.

Une méthode pédagogique peut donc se définir par l'addition : objectifs + progression + contrôle.

Les objectifs étant ce que l'on veut atteindre, ce que l'on veut que les participants aient acquis. La progression correspondant à la façon dont on va s'y prendre pour leur permettre d'acquérir les connaissances et les savoir-faire nécessaires à l'atteinte de l'objectif. Le contrôle étant les outils ou la manière de vérifier que les connaissances et savoir faire ont bien été acquis, de savoir ce qu'ils ont effectivement acquis.

Il existe beaucoup de littérature sur le sujet. Nous avons donc choisi de retenir les 3 grandes approches que l'on retrouve dans les actions de formation de la CFDT.

La méthode **expositive** qui consiste à développer oralement un sujet devant un groupe de participants dont le rôle est d'écouter. L'animateur décide de l'information à transmettre, du plan et du résultat. Les acquis feront l'objet d'un contrôle, les erreurs seront rectifiées et les manques complétés.

L'objectif de cette méthode est de transmettre essentiellement un savoir théorique. Ses principales limites sont que le contenu de l'apport doit être adapté à la moyenne de l'auditoire et que l'animateur doit avoir une bonne maîtrise de la durée de son intervention. Les points forts de cette approche sont qu'elle permet une progression rapide, que le nombre de participant n'est pas limité et peut donc être très grand.

En termes de progression, l'intervenant doit motiver son auditoire en faisant une introduction qui permette au groupe d'entrer dans le sujet et au sujet d'entrer dans le groupe. Son exposé devra être rigoureux, redondant et décomposé en éléments et sous-éléments simples, complets, logiques, indépendants et ordonnés les uns par rapport aux autres.

S'il n'y a pas de contrôle, il n'y a pas formation mais information, ce ne sera pas une méthode expositive mais une conférence. Il faut donc prévoir un questionnaire, une enquête, un test, ... qui permettra de valider les acquis.

La méthode **démonstrative** consiste à expliquer et à montrer un geste ou une opération nécessaire à l'acquisition d'un savoir-faire faisant appel à la relation entre les sens et le geste puis à faire faire et refaire jusqu'à ce que le participant sache exécuter de façon satisfaisante.

L'objectif de cette méthode est de transmettre principalement un savoir-faire opératoire (ou gestuel) seulement. Les limites de cette approche reposent sur le fait que l'animateur doit disposer d'un temps suffisant pour pouvoir faire faire et faire refaire autant de fois que nécessaire et que le nombre de participant est limité par la nécessité pour chacun de bien voir ce que montre l'animateur et par le nombre de postes de travail pour faire et refaire (6 à 8 personnes). Les points forts de cette approche sont qu'elle permet un apprentissage concret et sur du savoir-faire ciblé et que chaque participant est accompagné individuellement (ceci permettant une adaptation au niveau de chacun).

En termes de progression, l'intervenant doit motiver les participants par la présentation de l'objectif et une démonstration globale. Ensuite, il décomposera sa présentation en phases en les expliquant une à une. Il décomposera les geste puis demandera à chacun de passer à l'acte autant de fois que nécessaire.

Les contrôles sont partiellement intégrés à la méthode lors du passage à l'acte mais doivent également porter sur la compréhension et mémorisation des explications et des gestes à accomplir.

La méthode **active** consiste à impliquer le groupe dans l'appropriation du savoir ou du savoir-faire. Elle appartient au courant pédagogique de l'appropriation (appropriation des connaissances) par opposition au courant pédagogique de l'écart au modèle (modèle de connaissance imposé par l'animateur). C'est pour cela qu'elle est particulièrement adaptée à l'évolution des comportements, du savoir-être.

Pour être pertinente et efficace, cinq critères doivent être impérativement réunis. La situation doit être motivante en termes d'expérience. Il doit y avoir un vrai problème à résoudre. Le groupe doit pouvoir disposer de toute l'information nécessaire à sa démarche. Il doit avoir la possibilité d'élaborer des hypothèses et des solutions. Il doit également avoir la possibilité de tester, de passer à l'application.

La principale limite de cette approche est, qu'en principe, le groupe (8 à 12 personnes) est seul juge de l'achèvement du travail. Le temps est donc un paramètre important à prendre en compte.

La progression est donc laissée au gré du groupe. Le rôle de l'animateur étant essentiellement de réguler et de faciliter la production du groupe en limitant au maximum son influence sur ses travaux (les participants apprennent par eux-même).

Pour le groupe, le contrôle se réalisera par le passage à l'application (auto contrôle), pour l'animateur, par les bilans, synthèses (contrôle de son animation).

### CE QU'IL FAUT RETENIR :

- La méthode « **expositive** » permet l'acquisition de savoirs, de connaissances.
- La méthode « **démonstrative** » permet l'acquisition de savoirs-faires, de gestes.
- La méthode « **active** » permet de travailler sur l'évolution du savoir-être, des comportements.