

# En FPT, existe-t-il une méthode gagnante ?

ÉDITORIAL PAR HENRI BOUDREAU

Il semblerait qu'il y a, en éducation, une quête sans fin pour la recherche d'une méthode d'enseignement idéale. Cette quête aurait pour finalité de trouver et d'appliquer une façon miraculeuse d'enseigner, de telle sorte que les élèves devraient comprendre, comme par magie, tout ce que l'enseignant leur dit ou leur demande de réaliser. Malheureusement ou heureusement, faire apprendre n'est pas relié à de la magie, mais plutôt à une démarche consciente basée sur la science. Cette démarche doit tenir compte, tant pour les enseignants que pour les apprenants, de la gestion des contraintes à l'apprentissage, au contexte de formation et à l'objet à faire apprendre. Contrairement à ce que je viens d'indiquer, il appert que, la plupart du temps, le choix d'une méthode repose plutôt sur l'intention de faciliter l'enseignement ou son organisation. Toutefois, j'espère ne rien vous apprendre en affirmant qu'enseigner ne signifie pas nécessairement faire apprendre.

Aussi, la réussite d'un apprenant ne peut pas reposer sur le hasard. J'ai déjà entendu, de la part d'enseignants, « on essaye des choses, on fait notre possible et on espère qu'ils vont apprendre s'ils sont motivés, s'ils étudient et s'ils écoutent ».

Ma conception de l'acte d'apprendre repose sur quatre conditions. La première est la conscience de l'apprenant de ce qu'il va apprendre. La deuxième réside en l'autonomie de l'apprenant dans l'acte d'apprendre. Quant à la troisième, elle exige l'adhésion de l'apprenant à l'objet à apprendre. Comme quatrième condition, j'insiste sur l'interaction entre les apprenants dans un contexte de travail signifiant. En conséquence, il est permis d'affirmer que faire apprendre va au-delà de la simple transmission par l'enseignant d'un savoir qu'il récite et de l'acquisition, par l'apprenant écoutant, passif et docile, de ce savoir.

Le meilleur de cette façon de faire traditionnelle, — ici l'on parle de l'enseignement magistral —, est la mémorisation de l'information : mais mémoriser n'est pas apprendre. Certains diront que c'est dans la pratique que l'élève comprendra. Le professeur fait alors des démonstrations pour présenter comment faire et entraîne l'élève à le refaire et à atteindre le résultat attendu pour réussir l'examen : mais « faire faire et réussir » ne veut pas dire comprendre. Comme le souligne Piaget (1974), « comprendre consiste à dégager la raison des choses ; réussir ne revient qu'à les utiliser avec succès. »



Le développement des compétences, particulièrement en formation professionnelle où ce concept a du sens, nous oblige à être plus inventifs, à nous adapter et à innover dans nos pratiques et dans nos perceptions sur l'efficacité de la « **MÉTHODE** ». La méthode pédagogique, — je préfère toutefois utiliser l'expression stratégie didactique — que l'on devrait appliquer, pour favoriser le développement de la compétence de l'apprenant, doit être inventée. Pour cela, il faut penser autrement en plaçant l'apprenant au cœur de l'objet (la compétence) à apprendre. Il faut de plus concevoir des stratégies qui favoriseront une véritable relation d'apprentissage, c'est-à-dire la rencontre de l'apprenant avec les savoirs à apprendre.

Les méthodes, les formules ou les stratégies appellent généralement une façon de faire qui devrait favoriser, chez l'élève, l'apprentissage des savoirs et le développement de sa compétence professionnelle. Ceci nous conduit à identifier deux éléments indissociables qu'il faut considérer lors du choix d'une stratégie pédagogique, soit l'apprenant et l'objet à apprendre.

L'apprenant — avec ses styles d'apprentissage —, et les savoirs — avec leurs niveaux de difficulté —, constituent les contraintes de base à considérer pour effectuer un choix éclairé des actions et des ressources nécessaires à une stratégie prometteuse.

À titre d'exemple, développer des compétences en communication ou en planification du travail dans un programme de formation en secrétariat avec une stratégie d'enseignement

individualisé présente des problèmes pour lesquels je n'ai pas encore trouvé de solution. Aussi la formule du travail en équipe utilisée avec un groupe d'apprenants en conduite de camion, qui opéreront généralement seuls, n'est pas très appropriée. L'enseignement magistral n'est pas non plus souhaitable pour des apprenants qui doivent développer de la réflexivité et de la résolution de problèmes tel l'électromécanicien. Quant à une méthode, axée sur l'individu, utilisée avec des élèves qui devront exercer leur profession en interagissant avec les autres et avec leur environnement, comme dans le domaine de la santé, elle est pour le moins peu pertinente.

Une stratégie performante devrait conduire à mobiliser les efforts de l'apprenant et à favoriser sa réussite. Encore faut-il bien définir la réussite. En formation professionnelle, pour un élève, la réussite ne doit pas seulement se limiter à l'obtention d'un diplôme, mais bien se concrétiser par son insertion professionnelle.

Il m'arrive souvent de demander à des enseignants s'ils engageraient tous les élèves diplômés à qui ils ont enseigné. De façon générale, ils sourient et me répondent par la négative. À la question « pourquoi ne les engageriez-vous pas ? », ils me répondent, « parce qu'ils ne sont pas compétents ». Il y a donc un écart important entre la réussite aux compétences associées au diplôme et le développement de la compétence au seuil d'entrée sur le marché du travail.

Il est donc important de réaliser qu'il ne peut y avoir qu'une seule méthode d'enseignement. En effet, une méthode unique ne peut pas convenir à tous les apprenants d'une classe et à tous les objets d'apprentissage si l'on veut développer toutes les compétences : il y a des savoirs qui doivent être compris, d'autres mémorisés et d'autres transformés. Dans une classe, il y a des habiletés à acquérir, des capacités à atteindre et des compétences à développer. C'est la finalité d'une formation, l'interprétation de ses intentions et l'articulation de ses objectifs qui détermineront la stratégie à concevoir. Il ne faut pas oublier que ce sont des compétences qu'il faut faire développer. Rappelons qu'une compétence se développe à partir de l'interaction de l'apprenant avec son environnement de formation, et cela, selon les situations de travail qu'on lui présente.

Le choix de la méthode demeure un faux débat si l'enseignant considère cette dernière comme une « recette » pour enseigner un programme. Je veux affirmer qu'il n'y a pas de méthode unique pour agir ainsi.

C'est uniquement dans la diversité que l'on trouvera des pistes prometteuses. L'enseignement différencié, présenté, entre autres, par Perrenoud, offre une avenue intéressante en raison de sa préoccupation d'organiser des interactions et des activités, de sorte que chaque apprenant soit le plus souvent confronté aux situations didactiques les plus fécondes pour lui. Toutefois pour réaliser cela, il faut considérer les styles d'apprentissage de ceux qui sont en formation.

Les styles d'apprentissage présentent donc un défi important, d'autant plus que chaque personne a un style d'apprentissage qu'il favorise. Comme l'affirme Kolb (1984), nous sommes, soit des manipulateurs, soit des conceptualisateurs, soit des expérimentateurs ou encore des observateurs. La compréhension des étapes du développement de la compétence professionnelle nous amène à concevoir des stratégies qui permettent de mettre en valeur le style dominant de l'apprenant et le développement de l'ensemble des autres styles.

Je répondrais, à la question qui chapeaute cet éditorial, « En FPT, existe-t-il une méthode gagnante ? », par cette phrase : « Ce qu'il y a de gagnant, ce sont des méthodes ». C'est justement en proposant des méthodes variées, intégrées à une stratégie cohérente, que l'enseignant a le plus de possibilités de favoriser une véritable réussite des apprenants.

La méthode unique aura toujours comme conséquence l'exclusion des contenus et des apprenants qui ne s'y conforment pas. En situation d'apprentissage, ce n'est pas à l'apprenant à s'adapter : il ne faut jamais oublier qu'une formation n'est pas planifiée pour celui qui la donne ou encore pour la méthode choisie, mais bien pour celui qui la suit !

Que la meilleure méthode fasse un pas en arrière pour laisser la place aux autres !

Je terminerai en posant cinq questions à considérer lors de la conception d'une stratégie pédagogique. Dans ce numéro de *TECHNIGOGIE*, nous tenterons d'apporter un éclairage à ces questionnements.

1. Quel est l'élément de la stratégie qui donnerait de la pertinence à l'objet à faire apprendre ?
2. Quel est l'élément de la stratégie qui favoriserait la mobilisation des efforts de l'apprenant ?
3. Quel est l'élément de la stratégie qui permettrait d'avoir un impact sur la réussite ?
4. Quel est l'élément de la stratégie qui favoriserait les interactions entre les apprenants ?
5. Quel est l'élément de la stratégie donnerait un sens aux savoirs à faire apprendre ?

Bonne lecture ! ■

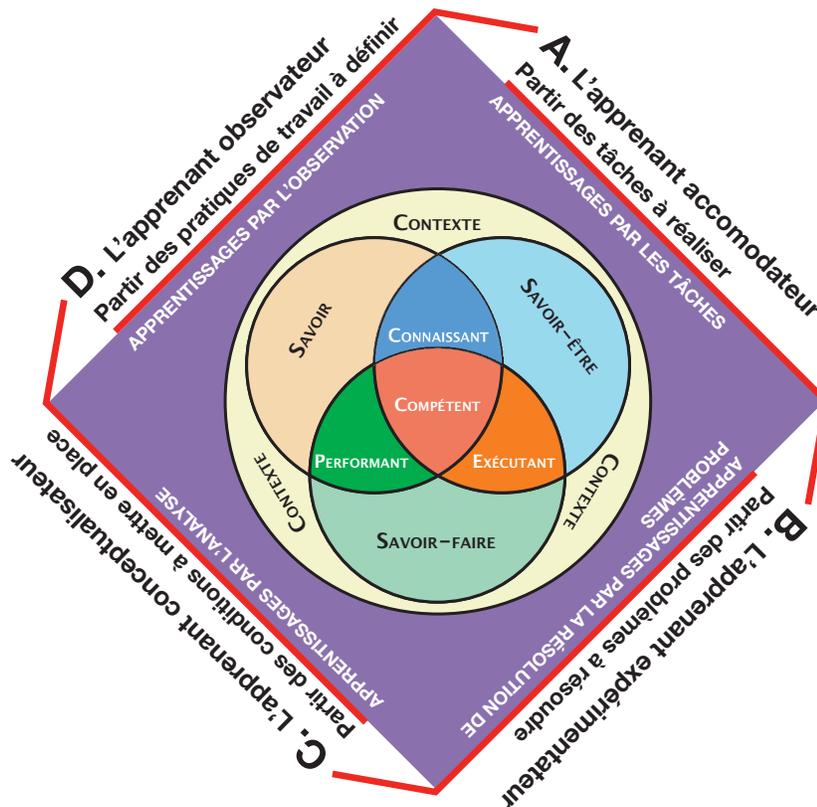
## HENRI BOUDREAU PH.D.



Henri Boudreau est professeur à l'Université du Québec à Montréal (UQAM) et directeur du programme en enseignement en formation professionnelle et technique. Ancien enseignant en formation professionnelle et conseiller pédagogique, il est également directeur général du Centre de recherche appliquée en instrumentation de l'enseignement (CRAIE) et éditeur de la revue *TECHNIGOGIE* dédiée à l'enseignement et à la didactique en formation professionnelle. Ses objets de recherche sont les environnements favorisant le développement des compétences professionnelles et la didactique professionnelle.

## S'ADAPTER AUX STYLES D'APPRENTISSAGES DES APPRENANTS

Sous quel angle désirez-vous que l'apprenant aborde ses apprentissages pour pouvoir exploiter son style et développer sa compétence ?



Cette approche vous permet d'aborder l'enseignement différencié en vous basant sur les styles d'apprentissages identifiés par Kolb (1984).

Figure 1 : S'ADAPTER AUX STYLES D'APPRENTISSAGES DES APPRENANTS  
Auteur : Boudreau H. (2011)

# Passionnés DU MÉTIER

2 CENTRES DE FORMATION  
PROFESSIONNELLE

## DIPLÔME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES

**Briquetage - maçonnerie**

**Carrosserie**

**Charpenterie - menuiserie**

**Ébénisterie**

**Électricité**

**Électromécanique de systèmes  
automatisés**

**Fonderie ✓**

**Mécanique automobile**

**Montage de structure  
en aérospatiale**

**Montage mécanique  
en aérospatiale**

**Soudage - montage**

**Vente de pièces mécaniques  
et d'accessoires**

## ATTESTATION DE SPÉCIALISATION PROFESSIONNELLE

**Gestion d'une entreprise  
de construction**

**Soudage haute pression**

## DIPLÔME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES

**Assistance à la personne  
en établissement de santé**

**Assistance à la personne  
à domicile**

**Assistance dentaire**

**Assistance technique  
en pharmacie**

**Boucherie de détail**

**Boulangerie**

**Coiffure**

**Comptabilité**

**Cuisine**

**Esthétique**

**Horlogerie - bijouterie ✓**

**Imprimerie**

**Pâtes et papiers - Opérations**

**Pâtisserie**

**Photographie ✓**

**Procédés infographiques**

**Santé, assistance  
et soins infirmiers**

**Secrétariat**

**Service de la restauration**

**Soutien informatique**

## ATTESTATION DE SPÉCIALISATION PROFESSIONNELLE

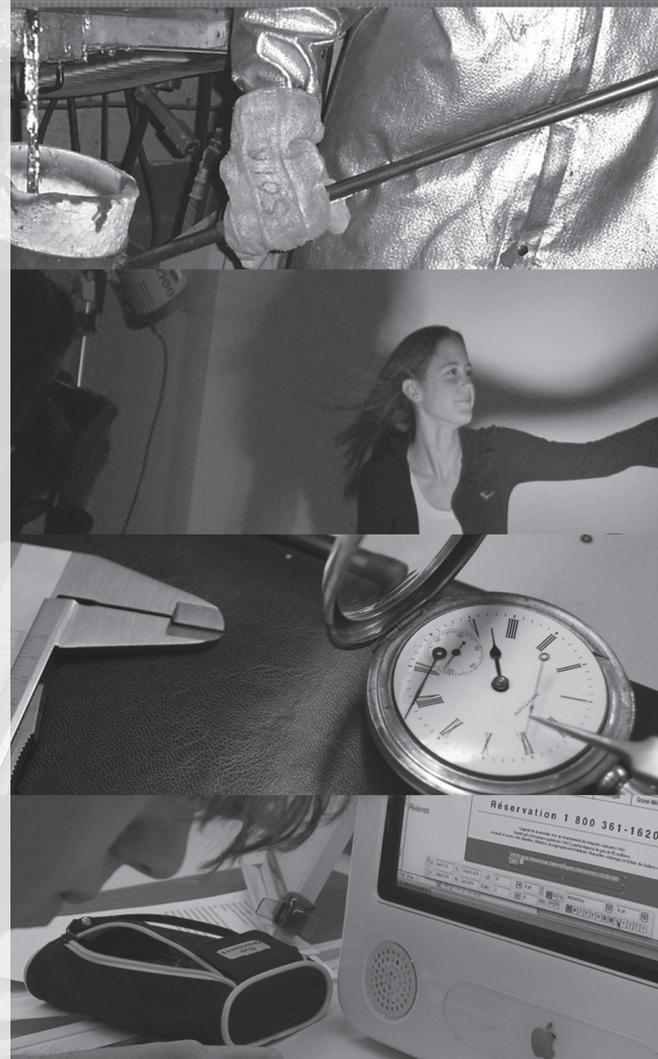
**Cuisine du marché**

**Épilation à l'électricité**

**Horlogerie - rhabillage**

**Secrétariat médical**

**Sommellerie**



Pour l'admission à une attestation de spécialisation professionnelle, certaines conditions s'appliquent.



[www.csduroy.qc.ca/qualitech](http://www.csduroy.qc.ca/qualitech)



**Bel-Avenir**

[www.csduroy.qc.ca/bel-avenir](http://www.csduroy.qc.ca/bel-avenir)



**Commission scolaire  
du Chemin-du-Roy**

*Parce que la meilleure façon de réussir, c'est d'aimer son métier.*

SARCA, services d'accueil, de référence, de conseil et d'accompagnement, 3245, rue Foucher, Trois-Rivières  
Renseignements : 819 840-0448 / 1 877 353-4273 poste 7550

[www.csduroy.qc.ca](http://www.csduroy.qc.ca)

**Réalise  
des  
PROJETS  
d'AVENIR!**