

# LA PÉDAGOGIE INVERSÉE

*Former à l'envers - Apprendre à l'endroit*

## Respect des rythmes d'apprentissage

Dans la formation de groupe classique dite "transmissive", il arrive très souvent que certains apprenants ont du mal à suivre et d'autres s'ennuient terriblement : nous avons tous un rythme d'apprentissage différent et, pour le même sujet, nous avons des références et des niveaux de connaissances différents. La possibilité d'apprendre la théorie de manière individuelle et autonome permet de satisfaire les besoins de chacun et de respecter les rythmes d'apprentissage.

## Individualisation & Hétérogénéité

Les fréquentes difficultés que le formateur rencontre lorsqu'il doit travailler avec des groupes de différents niveaux et différents objectifs disparaissent avec la pédagogie inversée du fait du découpage des parcours de formations en unités de courte durée et de l'utilisation de plusieurs modalités d'apprentissage. Les apprenants peuvent ainsi décider de l'effort à consacrer à chaque module, en fonction des compétences qu'ils doivent développer.



## La nouvelle boîte à outils du formateur

Le digital a libéré la formation en entreprise des contraintes de lieu et de temps, mais malgré l'évolution technologique la formation professionnelle est toujours calquée sur le modèle traditionnel (héritage du temps de l'école) : en salle, le formateur transmet des nouveaux concepts, ensuite l'apprenant essaye (bien ou mal) de mettre en pratique les acquis à son travail quotidien.

Or, les vraies difficultés émergent au moment du transfert à la réalité du travail, et c'est là où l'on aurait apprécié le soutien du formateur !

Aujourd'hui, quelques clics suffisent à chacun de nous pour accéder à des connaissances qu'il nous est aisé d'intégrer sans médiation du formateur, et d'ailleurs avec des interactions pédagogiques souvent bien plus captivantes et efficaces que les traditionnelles. Le digital, non seulement met à notre disposition des objets d'apprentissage de type e-learning, capsules vidéo, lectures thématiques... mais nous permet aussi de collaborer efficacement avec des outils de type classe virtuelle, chat, réseaux sociaux...



## Mais, qu'est ce qu'il y a de vraiment nouveau ?

La pédagogie inversée n'a pas attendu internet pour exister, certains la pratiquaient déjà il y a des décennies à l'aide des bons vieux livres, mais cette approche atteint le sommet de son efficacité grâce à l'usage des outils numériques.

Concrètement, la pédagogie inversée consiste à apprendre la théorie à distance, individuellement de manière asynchrone (sans la présence du formateur) et mettre en pratique les acquis en groupe, de manière synchrone (avec le soutien du formateur), soit en salle et/ou à distance grâce aux dispositifs de classe virtuelle.

En fait, la pédagogie inversée incarne la vraie pédagogie active qui consiste à **intervenir de façon active auprès d'apprenants actifs**.

Dans ce sens, plutôt que de pédagogie inversée, il serait plus juste de parler de "**pédagogie avancée**".

# LA PÉDAGOGIE INVERSÉE

*Utiliser la technologie - Sans dévaloriser la pédagogie*

## Responsabilisation & Motivation

La nature des activités, l'organisation modulaire de l'apprentissage et le rapide passage à l'action, créé un climat de confiance et un sentiment d'efficacité, avec un très grand impact sur l'envie d'apprendre.

## Le travail du formateur devient beaucoup plus intéressant

Peu l'avouent ouvertement mais la crainte d'être remplacés par la technologie est encore répandue, ce qui évidemment constitue un frein à la diffusion de la pédagogie inversée.

Il ne s'agit pas de remettre en question son identité professionnelle ! Il est vrai, cependant, que les formateurs qui décident d'utiliser ce modèle pédagogique doivent adapter leur pratiques et apprendre à adopter une posture, qui n'est plus celle du dispensateur de connaissances, mais qui se situe à l'intersection entre les postures du facilitateur, du tuteur et du consultant.

## Les 2 conditions de réussite

La mise en œuvre de la pédagogie inversée est soumise à deux conditions :

- 1) Les apprenants doivent avoir la possibilité d'apprendre de manière autonome, c'est à dire, ne pas être inhibés par les outils numériques et être bien équipés, mais aussi avoir des objectifs clairement identifiés.
- 2) L'entreprise doit répondre en mettant à disposition les outils adaptés et fiables et avoir des formateurs capables d'utiliser des dispositifs multimodaux.

Alors, la pédagogie inversée devient une façon extrêmement efficace et économique de former des adultes, qui y retrouvent le goût d'apprendre, à leur propre rythme, de manière interactive.



## Les 2 pièges à éviter

- 1) Penser que tous les apprenants sont réellement autonomes dans l'apprentissage et acceptent facilement de travailler en mode collaboratif; d'où l'importance de mettre en place un système de suivi et de validation des acquis adapté aux différents publics.
- 2) Penser que la technologie peut se passer des principes pédagogiques qui ont fait preuve de leur efficacité; d'où l'importance de tenir en considération les représentations existantes chez les apprenants, traiter le conflit socio-cognitif, bien tenir compte des contraintes sociales et organisationnelles, impliquer le management dans la préparation et le suivi, etc...

# LA PÉDAGOGIE INVERSÉE

## Un exemple réussi d'application en entreprise

### La demande du client

Il s'agit d'un groupe industriel international souhaitant former des formateurs occasionnels internes à la conception, et certains d'entre eux à l'animation, de parcours de formation blended.

### La problématique

À partir de la plateforme LMS et d'un catalogue de modules e-learning mis à disposition par l'entreprise, les formateurs internes se sont engagés dans la création de parcours de formation, en adoptant une logique de type "briques de Lego", c'est à dire, en découpant en petits modules les formations animées précédemment en présentiel, et en dispensant une bonne partie de ces modules à distance, grâce aux supports disponibles sur la plateforme, mais cela sans une réelle démarche structurée; avec des résultats assez satisfaisants du point de vue de la réduction des frais de déplacement du personnel, en revanche, une qualité de l'apprentissage et une satisfaction des apprenants médiocres.

### La solution

Deux choix s'offraient à nous :

- Adopter une approche traditionnelle, non disruptive, qui aurait obtenu une adhésion certaine, mais des résultats dissymétriques du fait de l'hétérogénéité des publics.
- Parier sur la pédagogie inversée, avec le risque d'inertie que provoque toute nouveauté, mais la possibilité d'atteindre les mêmes objectifs avec des apprenants de niveaux différents.

Avec le client nous avons choisi la deuxième solution, en procédant de la manière suivante :

1. Les futurs formateurs entrent dans le parcours avec un besoin de formation clairement identifié et le but de concevoir des formations grandeur réelle.
2. Après la rédaction du cahier des charges, ils formulent des objectifs pédagogiques et définissent les contenus.
3. Ils choisissent les méthodes et outils adaptés et produisent les ressources de formation.
4. Testent le prototype de leur formation et font les derniers ajustements, avant de se lancer dans le déploiement de leur formation.

Ce pari a été payant car il a permis aux participants, d'abord d'expérimenter en tant qu'apprenant, puis de mettre en oeuvre en tant que formateurs, la combinaison de l'ensemble des méthodes et modalités d'apprentissage dans le même parcours :

**Présentiel & à Distance + Asynchrone & Synchrone + Individuel & Collectif**

### Nos conclusions

Nous recommandons de privilégier la pédagogie inversée dans les contextes suivants :

- L'impossibilité de mobiliser des groupes pendant des journées entières.
- Un éloignement géographique des effectifs.
- Un public de niveau hétérogène.
- L'intérêt d'apprendre en équipes pluridisciplinaires.

### Modules e-learning



Pour apprendre individuellement les concepts théoriques.

### Rencontres en Classe Virtuelle



Pour interagir à distance et approfondir les concepts.

### Travail autonome en petits groupes



Pour échanger entre pairs et construire des projets de formation grandeur réelle

### Suivi à distance



Pour accompagner les apprenants dans le traitement des activités problématiques.

### Formation en salle



Pour tester les résultats de leur travail et pratiquer le travail collaboratif.