

## IV-DES OUTILS POUR EXPLICITER SES STRATEGIES

L'apprentissage d'une compétence est inséparable de la notion de transfert et ce transfert ne peut se produire sans une démarche métacognitive. Il ne suffit pas de faire pour apprendre (routine, psittacisme...). Le transfert ne se réalise qu'après une prise de conscience réflexive ou **METACOGNITION**

### **Apprendre aux apprenants à prendre conscience de leur démarche**

Alors qu'il est essentiel que les enseignants soient conscients de styles d'apprentissage de leurs élèves, il est tout aussi important que ceux-ci comprennent leurs propres styles d'apprentissage et qu'ils prennent conscience des modes et des stratégies qu'ils évitent ou utilisent rarement.

**Les stratégies sont les outils que l'on utilise pour penser et apprendre.** Plus nous avons d'outils à notre disposition, plus nous pouvons réussir de tâches variées. Malgré leur très grande importance, les stratégies font rarement l'objet de discussions et d'explications au cours de l'apprentissage. Même lorsqu'un enseignant présente une démarche pour résoudre un problème spécifique, il prend rarement le temps d'indiquer d'autres applications de la stratégie en question ou de demander aux apprenants si l'un d'eux a découvert une autre stratégie ou une série d'approches qui mènent à une solution. Si l'on ne prend pas conscience de la démarche que l'on utilise pour effectuer une tâche pour résoudre un problème, comment peut-on évoluer ou améliorer une performance ? Il est souvent utile de savoir si la réponse est juste ou fausse que de savoir si la stratégie est efficace ou non. Si les enseignants ont le devoir de développer chez les apprenants des « savoir-penser » efficaces, ils doivent non seulement développer une prise de conscience du processus en eux-mêmes mais chez leurs élèves également. Les démarches de pensée et les processus d'apprentissage doivent faire partie explicitement des activités pédagogiques.

Toute activité d'apprentissage fournit l'occasion de cette prise de conscience. Vous pouvez consacrer quelques minutes d'une leçon pour discuter des démarches que les apprenants utilisent. Par exemple, au cours d'une séance de T.P. de sciences, ou pendant la rédaction d'un texte ou commentaire, vous pouvez demander aux apprenants de venir discuter de leur démarche et faire connaître les difficultés qu'ils rencontrent. La discussion peut avoir lieu au milieu d'activité ou entre deux activités du même type. L'objectif est de donner aux apprenants l'occasion d'explorer de nouvelles démarches au moment même où elles sont le plus appropriées et de reprendre leur travail avec un éclairage nouveau pour vérifier l'efficacité de ces nouvelles approches.

A mesure que les apprenants prennent conscience des stratégies qu'ils utilisent et de celles qu'ils évitent, vous pouvez les aider à commencer à évaluer leurs propres styles d'apprentissage. Si vous créez un environnement rassurant dans lequel ils ne sont ni jugés ni l'objet de critiques, leur propre curiosité sera une source puissante de motivation. Pour un apprenant qui a toujours eu des difficultés à suivre des instructions données oralement mais qui peut suivre des instructions écrites, cela peut être une découverte enthousiasmante de s'apercevoir que, pour une activité en particulier, son système visuel fonctionne mieux que son système auditif. Vous pouvez aider cet apprenant à développer des stratégies qui utilisent son système préférentiel (par exemple il peut demander à l'enseignant d'écrire ce qu'il explique au tableau et l'encourager à s'entraîner à consolider le système le plus faible).

En aidant les apprenants à découvrir leur propre style d'apprentissage, on leur donne accès à des outils qu'ils pourront utiliser pour d'autres disciplines, scolaires ou non. Les visuels peuvent se trouver en face d'enseignants qui ne sauront pas identifier leurs besoins. S'ils savent demander qu'on leur présente l'information sous une forme qui leur permette de mieux l'acquérir, ces apprenants apprendront à leurs enseignants à répondre à leurs attentes. Si vous leur avez montré comment organiser en schéma les concepts pour faciliter compréhension et mémorisation, ils peuvent se servir de cet outil dans d'autres enseignements. Ils auront appris non seulement un contenu, mais ils auront découvert des outils pour acquérir d'autres connaissances.

A mesure que les apprenants prennent conscience de leur démarche, ils commencent à percevoir ce que vous leur enseignez dans un contexte plus large. Avec ce nouveau regard sur l'apprentissage, faire des études n'est plus seulement destiné à réussir un examen mais devient une occasion de découvrir de nouveaux savoir-faire qui rendent la vie plus facile et mieux vécue.

d'après Y. Burnet et P. Jacquet

---

## **POUR ACCOMPAGNER CETTE DEMARCHE, NOUS PROPOSONS :**

- 1. Le dialogue pédagogique d'Antoine pédagogique d'Antoine de la Garanderie**
- 2. L'entretien d'explicitation de Pierre Ver Mersch**

### **Le dialogue pédagogique <sup>1</sup>**

#### **Définition :**

Le dialogue pédagogique est un dialogue qui renseigne sur les procédures utilisées pour s'ouvrir à la transmission du savoir, pour l'assimiler et pour le ré exprimer.

Connaître les habitudes qui structurent la forme des gestes mentaux permet de les rendre opératoires et de les enrichir

***Le dialogue pédagogique a pour but de rendre consciente tant pour l'apprenant (l'élève ) que pour le formateur (l'enseignant ) la réalité mentale.***

#### **△Attention ! :**

Le dialogue pédagogique n'est :

- Ni un échange ayant pour but de tisser des liens de sympathie :  
« *le dialogue pédagogique ne doit pas être confondu avec l'aide psychologique dont l'élève peut bénéficier (...)* Pour nous, il va de soi que la seule compétence sûre pour conduire un dialogue psychologique est celle que possède le psychologue. »
- Ni une action d'enseignement. En effet, transmettre le savoir par le discours, logique, exemplaire, vérifier ensuite par des questions si ce savoir a été correctement acquis relève de l'acte d'enseigner.

---

<sup>1</sup> Antoine de la Garanderie. *Le dialogue pédagogique avec l'élève* Centurion

## Modes de gestion :

- L'interviewer se renseigne d'abord sur les procédures dont l'apprenant fait usage pour s'approprier le savoir.
- L'interviewer renseigne l'apprenant sur les procédures dont il pourrait faire usage pour s'approprier le savoir.
- Parler des procédures avec l'apprenant c'est :
  1. Identifier les habitudes évocatives.
  2. montrer comment on peut les utiliser pour réussir
  3. élargir le champ d'action pédagogique en faisant prendre conscience de tout ce qu'il peut encore évoquer.

### Responsabilité pédagogique de l'élève :

L'apprenant a droit à la responsabilité pédagogique parce qu'il a des ressources qui lui apparaîtront grâce au **dialogue pédagogique**.

A partir du moment où l'apprenant est instruit de l'usage qu'il peut faire de sa capacité d'évocation et de la manière dont il faut conduire les gestes mentaux pour une bonne adaptation aux tâches scolaires, il est en situation de réussite.

---

## **L'entretien d'explicitation**

### Présentation de l'entretien d'explicitation<sup>2</sup>

L'entretien d'explicitation constitue un ensemble de techniques qui ont pour but de favoriser, d'aider, de solliciter la mise en mots descriptive de la manière dont une tâche a été réalisée. L'entretien d'explicitation vise donc en priorité la verbalisation de l'action, telle qu'elle est effectivement mise en oeuvre dans l'exécution d'une tâche précise. Bien entendu le terme d'action ne recouvre pas seulement des actions matérielles, mais comprend aussi les actions mentales. Quelles sont les activités concernées par la démarche de l'entretien d'explicitation ? Vous pourriez y répondre vous-mêmes en réfléchissant à quelques questions.

- Avez vous besoin de savoir comment un stagiaire s'y prend pour réaliser un exercice ?
- Comment une erreur, une performance peu efficace a-t-elle été générée ?
- Avez vous besoin de recueillir des informations suffisantes pour comprendre comment cela c'est produit ? Et pas seulement repérer que ce n'est pas la bonne réponse, ou pas le bon niveau ?
- Avez vous été confronté au fait qu'il ne suffit pas de prescrire la conduite à tenir pour aider un professionnel à se perfectionner ?
- Avez vous besoin de perfectionner l'animation des retours d'expérience ?
- Les synthèses de fin de stage vous paraissent elles peu productives ?

Dans tous ces cas il y a nécessité d'un travail d'explicitation simplement parce que, quand nous agissons, une part cruciale des savoirs pratiques utilisés le sont de manière tacite, implicite. Ce caractère implicite n'est d'ailleurs pas un défaut qu'il serait souhaitable d'éviter. Il est inévitable parce qu'inhérent au fonctionnement intellectuel : par construction, dans nos interactions avec la réalité, donc dans la réalisation des tâches, nous fabriquons continuellement ce type de savoirs implicites par le seul fait d'agir. Le caractère crucial de ces savoirs implicites tient précisément à ce qu'ils sont développés à partir de l'expérience. Ils sont de ce fait

---

<sup>2</sup> <http://www.es-conseil.fr/GREX/presentation.html>

nécessairement pertinent pour la compréhension de ce qui fait l'efficacité d'une action. Ils sont ce qui fait qu'un professionnel est particulièrement performant ou encore qu'il rencontre, sans comprendre pourquoi, des difficultés ou des limitations. Aider les professionnels à prendre conscience de ces savoirs implicites peut être une des clefs de leur perfectionnement, mais permet aussi une meilleure exploitation des situations de formation pratique. La prise de conscience passe par la mise en mots, par la verbalisation disent les chercheurs, de ces savoirs implicites. C'est le but des techniques d'aide à l'explicitation. Et, s'il y a besoin de techniques, et par conséquent d'apprentissage de ces techniques, c'est que la mise en mots de l'implicite se heurte à plusieurs obstacles.

On peut en préciser trois :

- **1)** mettre en mots l'implicite, décrire le détail de sa propre action n'est pas habituel ; pour le faire il est nécessaire d'adopter une nouvelle attitude. Cela suppose une aide dans la mesure où on ne sait pas comment s'y prendre tout seul.
- **2)** accéder à l'information implicite se heurte au fait que cette information n'est pas immédiatement disponible. Il s'agit de savoirs en acte. Un savoir en acte est un savoir que possède le sujet, ses actions en témoignent mais ce savoir n'est pas conceptualisé. Il n'a jamais été verbalisé et de ce fait il est non conscient. Une preuve indirecte de l'existence de ces savoirs est que celui là même qui les met en oeuvre est souvent convaincu de ne pas les posséder (c'est le propre de l'implicite ... car sinon: "... je saurais que je sais !").
- **3)** le troisième obstacle est que les aides proposées par les formateurs, animateurs ou tuteurs sont souvent inefficaces : ce qui est efficace est l'inverse de ce qu'on aurait envie de faire en premier ! L'intention du formateur (comprendre) est juste, les moyens (demande d'explication) sont souvent inappropriés car pour viser l'implicite les outils efficaces ont caractère indirect.

Précisons que l'on peut avoir besoin d'acquérir et de perfectionner une technique d'entretien sans avoir à mener un entretien en tant que tel. D'une part, ces techniques s'utilisent très bien dans les groupes et pas seulement avec un interlocuteur unique. D'autre part, elles peuvent permettre de formuler la question pertinente qui va faire que l'information recherchée émerge, sans passer par un dialogue de dix ou vingt minutes. Une question, c'est comme un aiguillage. Sa formulation sollicite des réponses extrêmement différentes, certaines correspondent bien à l'information recherchée, d'autres aboutissent à des réponses dont on ne sait que faire, et d'autres encore créent le silence et bloquent la communication. Des animateurs, des formateurs, des enseignants confrontés à ces types de situations pourraient tirer parti de cette démarche d'aide à l'explicitation. Ce ne sont pas les seuls. D'autres fonctions nécessitent de connaître l'existant à partir des témoignages verbaux, comme l'audit ou le conseil, le management. Plusieurs des thèmes abordés sont déjà présents dans la réflexion des formateurs, des animateurs, des consultants. L'originalité de l'entretien d'explicitation est de proposer des outils pour réaliser concrètement ces objectifs. L'entretien d'explicitation n'est pas un "super entretien" qui prétendrait se substituer à d'autres, il est une technique originale, conséquente avec des objectifs particuliers qui ont été peu pris en compte jusqu'à présent de manière systématique.

**Pierre Vermersch**

