

# Apprentissage expérientiel

---



- 1 Appellation en anglais
- 2 Stratégies apparentées
- 3 Type de stratégie
- 4 Type de connaissances
- 5 Description
- 6 Conditions favorisant l'apprentissage
- 7 Niveau d'expertise des apprenants
- 8 Type de guidage
- 9 Type de regroupement des apprenants
- 10 Milieu d'intervention
- 11 Conseils pratiques
- 12 Ressources informationnelles utilisées dans la fiche
  - 12.1 Bibliographie
  - 12.2 Webographie
- 13 Ressources informationnelles disponibles pour rédiger et améliorer la fiche

## Sommaire

### Appellation en anglais

Experiential learning.

### Stratégies apparentées

Apprentissage basé sur les cas  
Apprentissage en équipe

### Type de stratégie

L'apprentissage expérientiel est considéré comme une Macrostratégie car il structure le contenu des activités d'enseignement d'une formation ou d'un programme.

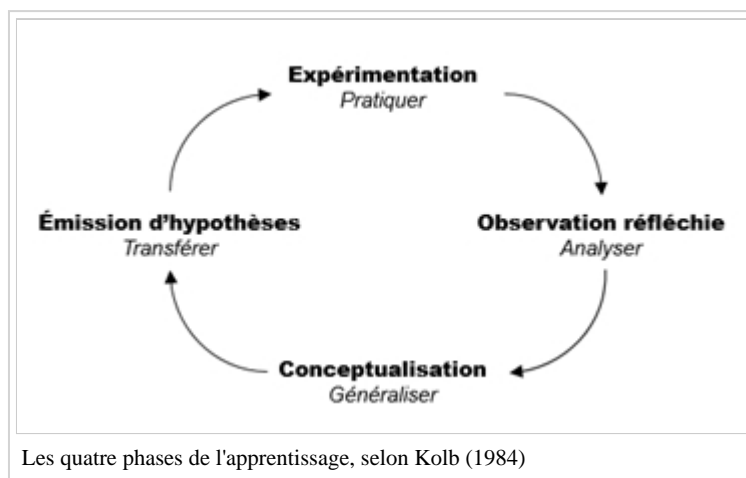
### Type de connaissances

Cette stratégie implique que l'expérience proposée aux étudiants doive se rapprocher le plus possible de la réalité qu'il aura à vivre lorsqu'il sera sur le marché du travail (Mandeville, 2004), ceux-ci auront à acquérir des **compétences**, des **connaissances procédurales**, **conceptuelles**, **factuelles** et **métacognitives**. L'acquisition de cette variété de types de connaissances est une démarche complexe vécue dans un seul bloc par l'étudiant. « Certains diront que tout est en lien, que les expériences ne sont pas coupées au couteau, que tout entre en ligne de compte, qu'il y a vraiment beaucoup de choses qui s'entrecoupent. » (Mandeville, 1988).

## Description

C'est une stratégie que David A. Kolb a conçu au début des années 80 en se basant sur les travaux de Dewey, Lewis et Piaget (Chartier). Cette stratégie, axée sur le processus d'apprentissage plutôt que sur les résultats, place directement les apprenants dans des situations reflétant le plus fidèlement possible la réalité afin qu'ils puissent réaliser leurs apprentissages. Ces apprenants sont pleinement impliqués dans leur processus d'apprentissage et se sentent responsables de leurs actions.

Le cycle de l'apprentissage proposé par Kolb (1984) est composé de quatre phases : l'expérimentation concrète, l'observation réfléchie, la conceptualisation et l'émission d'hypothèses. Chacune de ces phases correspond à une manière distincte d'utiliser son expérience. Kolb (1984) considère qu'un apprentissage est complet seulement lorsque ces quatre phases sont vécues.



Les quatre phases de l'apprentissage, selon Kolb (1984)

Le concepteur pédagogique devra sélectionner ou créer des activités d'apprentissage et rédiger des guides à l'intention des enseignants afin que les apprenants puissent vivre les quatre étapes du cycle de l'apprentissage proposé par Kolb :

- Une expérience qui tient compte des particularités exprimées plus loin.
- Un document permettant à l'enseignant de guider l'étudiant lors de l'observation réfléchie. Ce document peut prendre la forme d'un corrigé supportant l'enseignant lorsqu'il dirige les étudiants vers la découverte des bonnes réponses, des séquences correctes à utiliser...
- Un document indiquant clairement les concepts à dégager de l'expérience vécue auquel l'enseignant doit se référer pour la phase de conceptualisation.
- Une nouvelle expérience à faire vivre aux étudiants qui leur permettra de bien valider, en les expérimentant, les nouveaux concepts qu'ils viennent d'acquérir.

La sélection de cette macrostratégie implique que les enseignants soient à l'aise avec les phases observation réfléchie et conceptualisation parce qu'ils ont un rôle important auprès des étudiants car c'est « une occasion de rétroaction par le partage des perceptions sur les façons d'être ou d'agir de l'individu afin de l'aider à cheminer (Mandeville, 1998).

## Conditions favorisant l'apprentissage

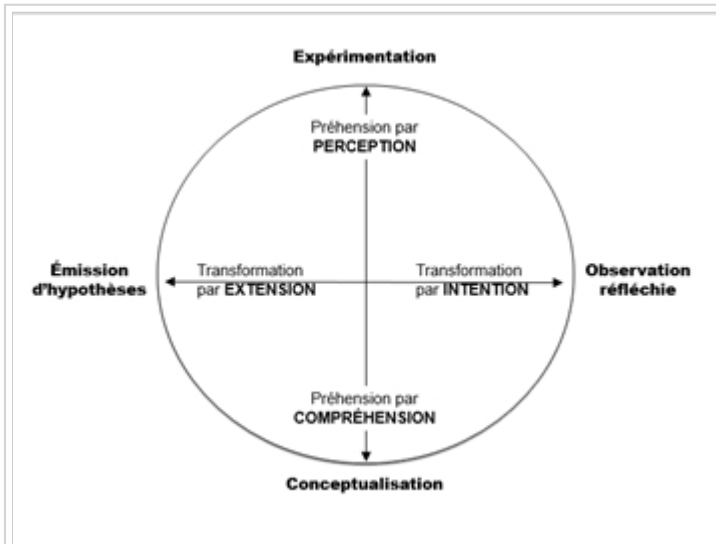
### Structure du processus d'apprentissage

Selon David Kolb (1984), le cycle d'apprentissage correspond à quatre processus d'apprentissage particuliers (l'expérience concrète, l'observation réfléchie, la conceptualisation et l'expérimentation active) et c'est l'utilisation de ces quatre processus d'apprentissage qui permet à l'étudiant de compléter l'acquisition de ses connaissances.

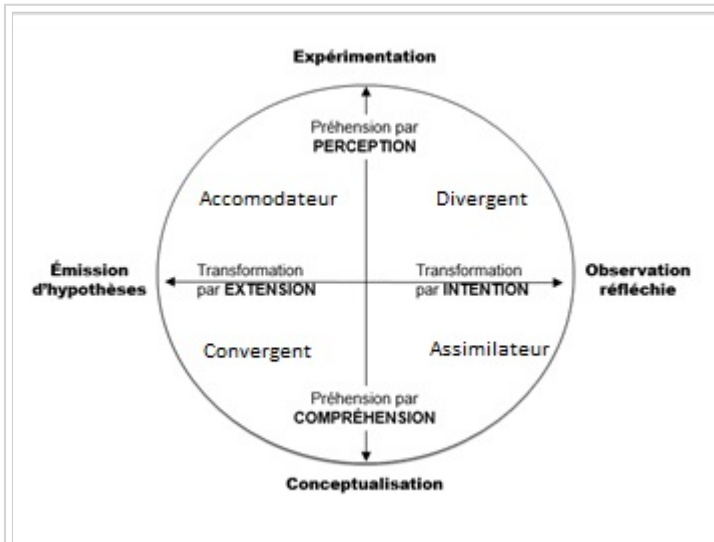
Ces quatre processus d'apprentissage se décomposent en deux dimensions : la **préhension** et la **transformation**. La **dimension préhension** représente la façon dont l'expérience est captée par l'étudiant et la **dimension transformation** consiste en la manière utilisée par l'étudiant pour transformer ce qu'il a capté lors de l'expérience concrète en connaissance.

La **dimension préhension**, qui touche les étapes de l'expérimentation et de la conceptualisation du cycle de l'apprentissage expérientiel, se divise en deux modes : **la perception et la compréhension**. **La préhension par perception** réfère au côté réaliste de l'expérience : un objet que l'étudiant peut voir, un son qui peut être entendu. **La préhension par compréhension** fait référence aux sentiments, au ressenti de l'étudiant.

La **dimension transformation** est étroitement associée aux étapes de l'observation réfléchie et de l'émission d'hypothèses du modèle de l'apprentissage expérientiel. Elle comprend aussi deux modes : **l'intension et l'extension**. La **transformation par intension** est associée aux réflexions intérieures de l'étudiant à propos de son expérience. La **transformation par extension** reflète plutôt la relation que l'apprenant a avec le monde extérieur. Toujours selon Kolb (1984), tout au long de son apprentissage, l'étudiant passe d'un mode à l'autre en alternance, aucun n'a plus de valeur qu'un autre.



Les quatre processus d'apprentissage, selon Kolb (1984)



Les quatre type d'apprenants et les modes élémentaires de connaissance, selon Kolb (1984)

## Type de guidage

La phase expérimentation, doit être vécue avec un minimum de guidage pour laisser l'étudiant vivre pleinement son expérience.

Cependant, les étapes de l'observation réfléchie, de la conceptualisation et l'émission d'hypothèse peuvent être supportées par des outils fournis pour par l'enseignant pour aider l'étudiant dans sa démarche. Aussi, l'enseignant peut très bien agir comme guide pour aider les étudiants à compléter ces phases.

## Type de regroupement des apprenants

Un seul étudiant peut vivre une expérience, mais celle-ci sera plus riche si elle est vécue par plusieurs participants.

## Milieu d'intervention

Dans un milieu se rapprochant le plus possible d'une situation réelle signifiante pour l'étudiant.

## Conseils pratiques

Enseigner en utilisant l'approche expérientielle n'est pas nécessairement gage de succès. Encore faut-il que les expériences proposées soient des expériences de qualité. Mandeville (2004) liste sept éléments clés qui peuvent contribuer à la réussite d'une expérience.

### Clé 1 – Continuité transactionnelle de l'expérience

Le professeur doit s'assurer que l'expérience actuelle utilise les connaissances issues des expériences passées pour en créer de nouvelles utilisables dans de nouvelles occasions. L'expérience proposée doit se rapprocher le plus possible de la réalité que l'étudiant aura à vivre lorsqu'il sera sur le marché du travail. Elle doit être intégrée à la vie de l'étudiant afin que celui-ci puisse utiliser ses connaissances pour la vivre et que les connaissances qu'il va acquérir lors de l'expérience puissent lui être utiles. Il faut éviter de faire d'une expérience, un moment unique qui n'est pas en lien avec les autres activités de la vie de l'étudiant. Le professeur doit aussi s'assurer que les expériences proposées soient de plus en plus difficiles pour permettre à l'étudiant d'évoluer. Les expériences doivent être envisagées comme des processus à long terme. Il semble que la durée de l'intervention est directement reliée à l'importance que celle-ci revêt pour l'étudiant.

### Clé 2 – Signifiante de l'expérience

La signifiante implique que l'étudiant doit considérer que l'expérience qu'il vit a une importance pour lui, lorsque le défi offert est assez important pour lui permettre d'évoluer. Dans le cadre d'une activité de formation, le besoin est souvent le désir de réussir un cours, d'obtenir un diplôme. Différents styles d'apprentissage suggèrent différents degrés de désir de vivre des expériences. Pour une expérience réussie, il faut que la personne manifeste une tendance naturelle à vouloir apprendre par l'expérience. L'expérience proposée doit permettre à l'étudiant de se dépasser. Le défi doit être bien dosé afin de ne pas démotiver l'étudiant, par défi trop facile, ou le décourager par un défi qui pourrait lui sembler insurmontable. La nouveauté permet de faire vivre à l'étudiant des situations inusitées et lui permet d'évoluer.

### Clé no 3 – Engagement de la personne

C'est la clé sur laquelle l'étudiant a le plus de pouvoir, c'est à lui qu'appartient de décider s'il veut participer pleinement à l'expérience. L'engagement et la signifiante sont directement proportionnels quand un étudiant vit une expérience. L'étudiant doit s'investir dans l'expérience et y vivre des émotions vives, positives ou négatives. Plus

les émotions seront intenses, plus l'expérience sera marquante.

#### **Clé no 4 – Autoréflexion**

C'est le moment où l'étudiant prend du recul sur l'expérience qu'il vient de vivre afin d'en faire une analyse. Cette clé est en lien direct avec la phase observation réfléchie du cycle d'apprentissage de Kolb.

#### **Clé no 5 – Reconnaissance de l'accomplissement**

Il est primordial que les expériences vécues par l'étudiant lui permettent de vivre des réussites personnelles. L'aboutissement de la démarche doit être jugé positivement par lui-même (autoreconnaissance) et par son entourage.

#### **Clé no 6 – Actualisation de la personne**

Lors des diverses expériences vécues, l'étudiant est amené à mieux se connaître et à découvrir son potentiel. En se connaissant mieux, l'étudiant a plus confiance en lui, s'affirme et est plus conscient de ses limites personnelles.

#### **Clé no 7 – Développement des métacompétences**

La métacompétence c'est la capacité de l'étudiant de développer une méthode pour utiliser les expériences vécues qui lui permet de mieux comprendre ce qui se passe dans sa vie. En gros, c'est apprendre comment apprendre.

## **Ressources informationnelles utilisées dans la fiche**

Ici figurent toutes les ressources informationnelles qui ont été lues et utilisées par les contributeurs successifs pour rédiger la fiche. Ces ressources ont été puisées dans celles qui ont été pré-déterminées ci-dessous, dans la section : Ressources informationnelles disponibles. Toutefois, chaque contributeur peut choisir d'utiliser d'autres ressources, du moment qu'elles sont pertinentes pour la thématique traitées, crédibles et présentent un contenu de qualité. Les références utilisées doivent être placées dans la bonne section : soit dans la bibliographie (articles, livres, chapitres) soit dans la webographie (ressources électroniques diverses, cependant les articles des revues électroniques ou des chapitres publiés en ligne doivent être placés dans la bibliographie).

### **Bibliographie**

Kolb, D.A. (1984). *L'apprentissage expérientiel. L'expérience comme source d'apprentissage et de développement* (Experiential learning : experience as the source of learning and development). Chapitre 2 « Le processus de l'apprentissage expérientiel » trad. de Samuel Chartier. Récupéré sur le site de Faculté de médecine, Université Paris Est-Créteil (France)

[http://bachattack.free.fr/DUERMG\\_Creteil\\_site\\_annexe/Autres\\_ressources\\_en\\_enseignement\\_de\\_la\\_medecine\\_generale\\_files/L%E2%80%A2](http://bachattack.free.fr/DUERMG_Creteil_site_annexe/Autres_ressources_en_enseignement_de_la_medecine_generale_files/L%E2%80%A2)

Côté, R. L. (1998). *Apprendre, formation expérientielle stratégique*. Sainte-Foy, Québec: Presses de l'Université du Québec.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Mandeville, L. (2004). *Apprendre autrement, Pourquoi et comment*. Sainte-Foy, Québec: Presses de l'Université du Québec.

## **Webographie**

Chevrier, J. et Charbonneau, B (2000). Le savoir-apprendre expérientiel dans le contexte du modèle de David Kolb  
<https://www.erudit.org/revue/rse/2000/v26/n2/000124ar.pdf>

Mandeville, L (1998). Les clés de l'expérience : un modèle d'apprentissage expérientiel pour la formation et l'intervention en psychologie des relations humaines.

[https://www.usherbrooke.ca/psychologie/fileadmin/sites/psychologie/espace-etudiant/Revue\\_Interactions/Volume\\_2\\_no\\_2/V2N2\\_MANDEVILLE\\_Lucie\\_p284-308.pdf](https://www.usherbrooke.ca/psychologie/fileadmin/sites/psychologie/espace-etudiant/Revue_Interactions/Volume_2_no_2/V2N2_MANDEVILLE_Lucie_p284-308.pdf)

Pudelko. La stratégie d'intervention éducative auprès des adultes

<http://edu1020.teluq.ca/mot-de-bienvenue/les-orientations-pedagogiques/>

## **Ressources informationnelles disponibles pour rédiger et améliorer la fiche**