

Le Behaviorisme

Courant théorique de la psychologie de
l'apprentissage



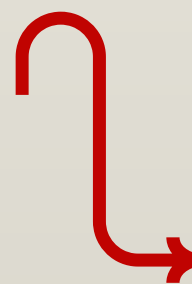
LES GRANDS COURANTS EN PEDAGOGIE

ET AUTRES APPROCHES HYBRIDES

Pour le courant **Behavioriste**,
apprendre, c'est modifier un
comportement observable.

Période clé : 1900–1950

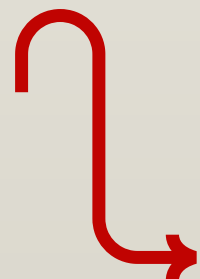
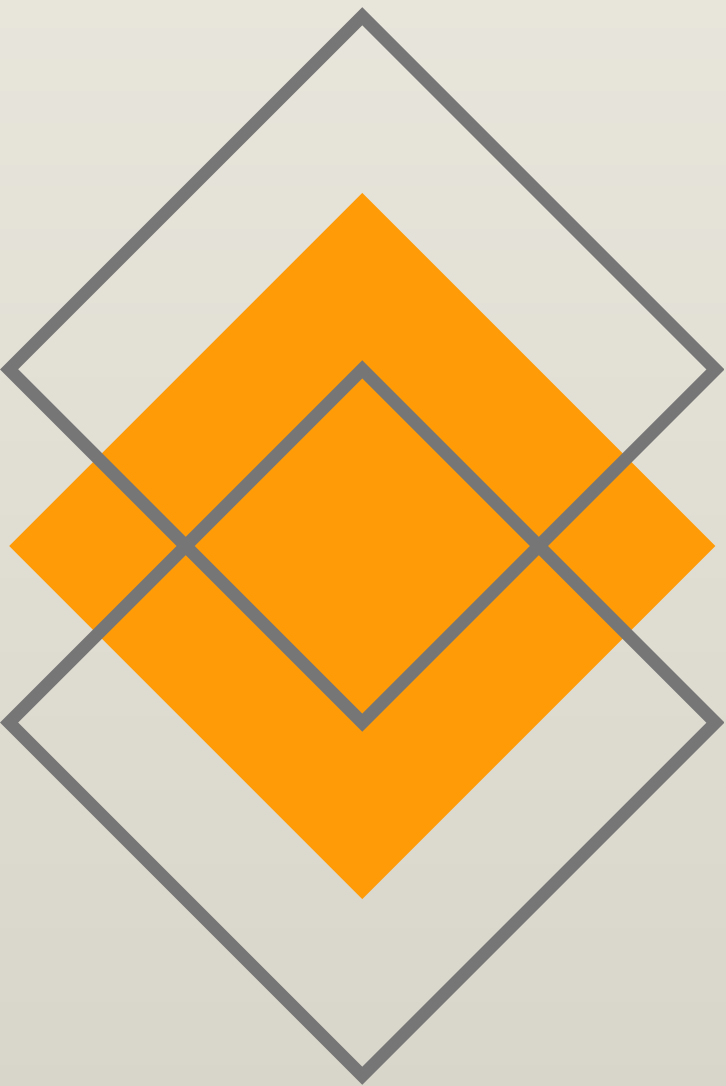
Suivez le guide



L'idée fondatrice

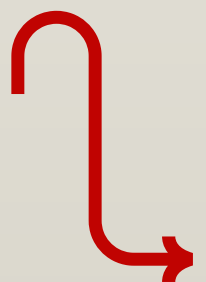
Apprendre est différent de
comprendre

Apprendre c'est agir
différemment dans une situation
donnée



Le béhaviorisme, 3 postulats

Seuls les comportements
observables sont
scientifiquement étudiables
Les processus internes (pensées,
émotions) sont hors champ
d'analyse
L'apprentissage se mesure par un
changement de comportement



Les figures clés

Ivan Pavlov (1849–1936)

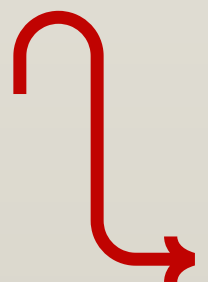
Conditionnement classique
(association stimulus /réponse)

John B. Watson (1878–1958)

Fondateur du béhaviorisme,
rejet de l'introspection)

B.F. Skinner (1904–1990)

Conditionnement opérant,
renforcement, apprentissage
programmé



Les mécanismes centraux

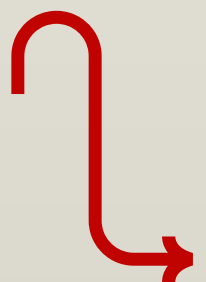
Le schéma fondamental :

Stimulus => Réponse =>
Conséquence

Renforcement positif : ajout d'un stimulus agréable

Renforcement négatif : retrait d'un stimulus désagréable

Punition : diminution d'un comportement (efficacité discutée)



Les concepts majeurs

Conditionnement classique /
opérant

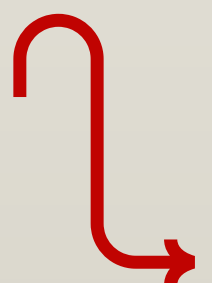
Répétition et entraînement

Découpage des tâches

Objectifs comportementaux

Mesure observable de la
performance

Feedback immédiat



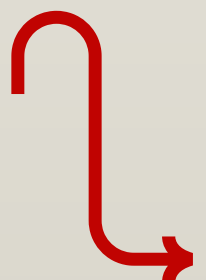
Ce que le béhaviorisme a apporté

La formalisation des objectifs
pédagogiques

La structuration des parcours

Le développement de l'évaluation

L'efficacité sur les
apprentissages procéduraux



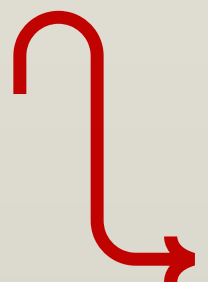
Ses limites

**Peu de prise en compte des
processus internes**

**Apprentissage parfois
superficiel**

**Faible transfert vers des
situations complexes**

Motivation souvent extrinsèque



Utilité en contexte pédagogique

Pertinent pour : Gestes techniques

Procédures de sécurité

Automatismes

Conformité réglementaire

Certifications

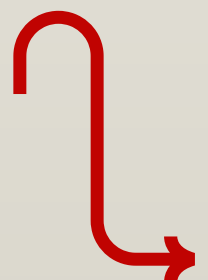
Peu adapté (seul) pour : Analyse

Résolution de problèmes

complexes

Développement de compétences

transversales



Exemples concrets en formation

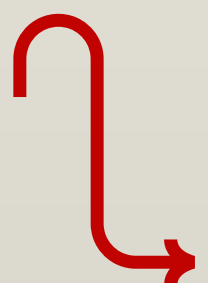
Quiz avec feedback immédiat

Drill / entraînement répété

Mise en conformité

Apprentissage programmé

Modules e-learning basiques



Posture formateur

Rôle dominant : Prescripteur,
organisateur, évaluateur des
comportements

Il définit les comportements
attendus, structure les activités
donne des feedbacks fréquents et
immédiats, renforce les
comportements conformes à
l'objectif

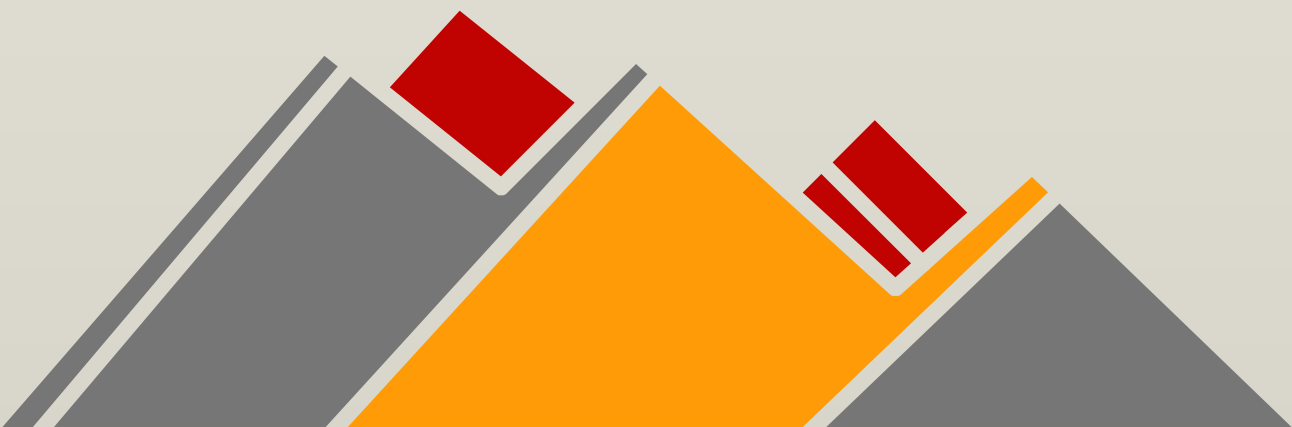
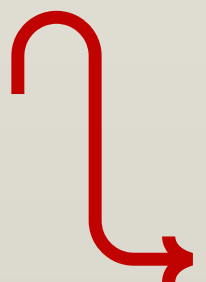


Vigilances formateur

Ne pas confondre répétition et
compréhension

Ne pas réduire l'apprenant à
l'exécution

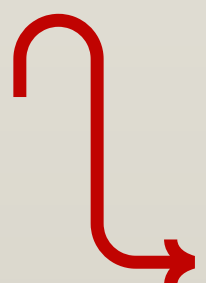
Ne pas généraliser ce courant à
des compétences complexes



**Le formateur behavioriste
cadre, entraîne et renforce.**

**Chaque courant est utile.
Seul un usage exclusif peut
devenir contre productif**

**Vous reprendrez bien un peu
de formation !**



Formation de formateurs

Méthode P.A.F ! ©

**Parce que rien ne se
construit au pif !**

**Passez de
l'intuition à la méthode**



**La culture de l'apprentissage
Claude Soulat**

LinkedIn

