

PÉDAGOGIE & ANDRAGOGIE

Apprentissage expérientiel

Aussi écrit : apprentissage expérientiel - apprentissage experientiel - cycle de Kolb - experiential learning

DÉFINITION

Méthode qui s'appuie sur l'action et le retour d'expérience pour transformer une situation vécue en apprentissage structuré, via jeux de rôle, simulations et ateliers pratiques. Elle repose sur le cycle en quatre étapes formalisé par David Kolb en 1984 : expérience concrète, observation réfléchie, conceptualisation abstraite, expérimentation active. On apprend en faisant, puis en analysant ce qu'on a fait.

Un adulte en reconversion entend souvent qu'une formation est « pratique », qu'elle mise sur « la mise en situation ». Cela ne dit encore rien sur la manière dont cette pratique se transforme en compétence durable. L'apprentissage expérientiel répond à cette question précise : ce n'est pas le fait d'agir qui construit la compétence, c'est le passage par un cycle en quatre temps, formalisé par le psychologue américain David Kolb en 1984.

Apprentissage expérientiel et pédagogie active : la distinction qui compte

On confond souvent les deux. La pédagogie active regroupe toutes les méthodes qui placent l'apprenant en action : jeu de rôle, étude de cas, atelier pratique. L'apprentissage expérientiel est plus précis. C'est un cycle défini, avec un ordre et des étapes qui ne se sautent pas.

Ce que c'est

- Pédagogie active (sens large) : Toute méthode qui met l'apprenant en action
- Apprentissage expérientiel : Un cycle en quatre étapes, dans un ordre précis

Point de départ

- Pédagogie active (sens large) : Un exercice, une simulation, un cas pratique
- Apprentissage expérientiel : Une expérience concrète, vécue

Ce qui suit l'action

- Pédagogie active (sens large) : Variable selon le format retenu
- Apprentissage expérientiel : Observation réfléchie, puis conceptualisation abstraite

Sans le débriefing

- Pédagogie active (sens large) : Reste une méthode active, à sa manière
- Apprentissage expérientiel : N'est plus de l'apprentissage expérientiel, juste de l'occupation

Le cycle de Kolb, en quatre temps

David Kolb formalise ce mécanisme en 1984, en s'appuyant sur les travaux antérieurs de Dewey, Lewin et Piaget (Cairn.info, chapitre consacré à David Kolb). Quatre étapes se suivent, puis le cycle reprend.

- L'expérience concrète : on agit, on vit une situation réelle ou simulée.
- L'observation réfléchie : on prend du recul sur ce qui vient de se passer, on débriefe.
- La conceptualisation abstraite : on en tire une règle, un principe transférable.
- L'expérimentation active : on rejoue une situation proche en appliquant ce qu'on a compris.

Chaque étape appelle la suivante. Sauter l'observation réfléchie ou la conceptualisation abstraite casse la boucle, et la compétence ne se construit pas.

Ce que ça change concrètement en formation d'adultes

Une bonne formation d'adultes fait tourner ce cycle en continu. Vous traitez un cas fictif, on débriefe ensemble ce qui a marché et ce qui a coïncé, on en tire un principe, vous rejouez une situation proche. C'est éprouvant, et c'est ce qui fait la différence : à la sortie, vous ne connaissez pas seulement le métier, vous savez le faire.

Le piège le plus fréquent : des dispositifs qui s'arrêtent à la première étape. On multiplie les exercices, sans jamais organiser le retour réflexif ni la mise en règle. La personne a « fait plein de choses », sans en retirer de principe transférable à une situation nouvelle.

Deux situations concrètes

Un homme de 42 ans, reconversion vers un métier technique

Il change de métier après quinze ans dans un autre secteur. Sa formation multiplie les cas pratiques sur un poste de travail simulé. Après chaque exercice, un temps de débriefing collectif reprend ce qui a fonctionné, ce qui a coïncé, et pourquoi. Un principe général en ressort, qu'il reformule avec ses mots. À l'exercice suivant, il l'applique à une situation légèrement différente. Au fil des semaines, il ne répète plus des gestes appris par coeur : il transpose ce qu'il a compris à des cas qu'il n'a jamais vus.

Une femme de 39 ans, formation courte en encadrement d'équipe

Sa formation enchaîne les mises en situation de management, sans temps de débriefing structuré entre chaque exercice. Elle a l'impression d'avoir beaucoup pratiqué. Face à une vraie situation de tension dans son équipe, une fois en poste, elle ne sait pas par où commencer. Aucune des mises en situation n'avait été reliée à un principe qu'elle aurait pu se réapproprier. L'expérience seule n'avait pas suffi.

Les erreurs fréquentes

- Confondre mise en situation et apprentissage expérientiel : multiplier les exercices sans organiser de retour réflexif ne fait pas tourner le cycle.
- S'arrêter à l'expérience concrète, sans jamais consacrer de temps dédié à l'observation réfléchie.
- Sauter la conceptualisation abstraite : sans principe formulé, rien ne se transfère à une situation nouvelle.
- Ne jamais revenir à l'expérimentation active : un principe compris mais jamais réappliqué reste théorique.
- Traiter l'apprentissage expérientiel comme un synonyme de pédagogie active, au risque de perdre l'exigence du cycle complet.

Pour votre reconversion

- Devenir formateur professionnel d'adultes
- Formation professionnelle adulte
- Pédagogie active
- Expérience apprenante
- Apprentissage centré sur le problème

À RETENIR

- Le cycle de Kolb (1984) comporte quatre étapes : expérience concrète, observation réfléchie, conceptualisation abstraite, expérimentation active.
- L'apprentissage expérientiel n'est pas la pédagogie active au sens large : c'est précisément cette boucle action puis réflexion puis théorie puis nouvelle action.
- Une mise en situation sans débriefing structuré ni mise en règle ne produit pas de compétence transférable.
- Kolb s'appuie sur les travaux antérieurs de Dewey, Lewin et Piaget pour formaliser ce cycle.

SOURCES

OFFICIELLES & RÉGLEMENTAIRES

- Centre Inffo - Innovations pédagogiques <https://www.centre-inffo.fr/tag/innovations-pedagogiques> (consulté 2026-07-03)

ACADÉMIQUES

- « Chapitre 4. David Kolb », in Conduite du changement : concepts-clés, Dunod (Cairn.info) <https://shs.cairn.info/conduite-du-changement-concepts-cles--9782100769414-page-49?lang=fr> (consulté 2026-07-03)

Fiche extraite du Glossaire de la formation professionnelle.

Auteur : Benjamin Duplaa - directeur IFPA Poitiers, 15 ans d'accompagnement reconversion à l'IFPA Bordeaux, France.

Version à jour (les règles évoluent) : benjaminduplaa.com/lexique/apprentissage-experientiel
Diffusion libre - citation appréciée.



Scanner pour ouvrir le PDF