



## FICHE OUTIL - PEDAGOGIE

N° : 2



LES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE DE  
L'ADULTE EN FORMATION

Version : 21.12.15

Date : 21/12/2015

### DEFINITION

Connaître les différentes conditions d'apprentissage chez l'adulte permet au formateur de mettre en place une démarche pédagogique favorisant, de manière optimale, l'acquisition des Savoirs tout au long de la formation.

### CONTEXTE D'UTILISATION / D'APPLICATION

Un adulte n'apprend pas comme un enfant, de multiples expériences le prouvent.

On ne peut pas transposer les méthodes pédagogiques scolaires classiques issues le plus souvent du courant traditionnel de la pédagogie pour adulte si le vécu, l'âge, les contraintes et les responsabilités qui caractérisent un adulte ne lui laissent ni la même souplesse intellectuelle, ni le même idéalisme, ni la même capacité d'adaptation qu'un enfant ou un adolescent.

D'autre part, les adultes ont une forte résistance face à un système pédagogique classique et cela pour quatre raisons :

- ils ne considèrent pas comme acquise l'autorité du formateur,
- ils estiment que la formation doit avoir un résultat concret pour eux,
- ils refusent le système de sanction tel qu'il est pratiqué dans le milieu scolaire,
- ils veulent qu'on prenne en compte leurs acquis, leurs expériences,...

Ainsi un adulte n'apprend-il pas à n'importe quelles conditions. Sept d'entre elles s'imposent.

Ces sept conditions renvoient à des techniques pédagogiques, des savoir-faire de formateur.

#### ➤ **Un adulte apprend s'il comprend**

La matière à apprendre doit se structurer dans une logique facile à retenir. Par exemple, une formation de sauveteur secouriste du travail peut reprendre les grandes étapes chronologiques de l'organisation d'une formation.

Le vocabulaire utilisé doit faire partie du vocabulaire quotidien du formé et les exemples, illustrations, anecdotes doivent être en lien avec des situations professionnelles.

#### ➤ **Un adulte apprend si la formation est en relation directe avec son quotidien**

Les cas et les problèmes traités pendant la formation doivent être des cas et des problèmes réels. Trop de formations utilisent des jeux, certes intéressants, mais qui demandent un intense effort intellectuel pour en comprendre le lien avec l'activité professionnelle des formés.

Les techniques et savoirs qui sont présentés pendant la formation doivent se relier facilement avec ce que savent ou font déjà les participants.

Si le contenu de la formation est déconnectée de la réalité de l'apprenant, alors les objectifs ne pourront être atteints, ni permettre une acquisition durable.

➤ **Un adulte apprend s'il perçoit, comprend et accepte les objectifs de la formation**

Les objectifs doivent donc être clairement annoncés en début de formation et cohérents avec les attentes des participants. Cela signifie que ces attentes seront exprimées ouvertement par chacun devant l'ensemble des participants et de l'encadrement.

L'apprentissage est fractionné en petites étapes progressives, telle l'élaboration d'une recette de cuisine... Chaque étape doit avoir un objectif.

À tout instant le participant a besoin de savoir où il se situe dans l'acquisition des Savoirs et en quoi ce qu'il fait contribue à l'atteinte de ses objectifs. Ainsi un apprentissage global est plus efficace qu'un apprentissage partiel : on comprend mieux les détails si l'on a compris la logique du tout.

➤ **Un adulte apprend s'il agit et s'engage**

Comme le précise Roger Mucchielli dans son ouvrage « les méthodes actives dans la pédagogie des adultes », "nous retenons approximativement lorsque nous faisons attention :

- **10%** de ce que nous lisons, **20%** de ce que nous entendons, **30%** de ce que nous voyons, **50%** de ce que nous voyons et entendons en même temps, **80%** de ce que nous disons, **90%** de ce que nous disons en faisant quelque chose à propos de quoi nous réfléchissons et qui nous implique".

Plus l'adulte agit, plus il apprend. Cela signifie également que l'adulte doit avoir à sa disposition après la formation, les moyens et les modes d'emploi pour continuer seul son apprentissage.

Enfin, la manière dont le formateur présente les activités de la formation doit favoriser le volontariat et l'engagement de l'apprenant ; celui-ci peut faire part de son expérience sur la question traitée.

➤ **Un adulte apprend si le formateur sait utiliser les effets de la réussite**

Le rôle du formateur est ici essentiel. Il explique aux formés les objectifs de la progression pédagogique, les étapes de l'apprentissage. Il précise les résultats attendus des exercices, favorise les succès sans démagogie et explique factuellement les axes de progression.

➤ **Un adulte apprend s'il se sent intégré dans un groupe**

Un adulte est plus facilement convaincu par ses pairs que par un formateur ou un hiérarchique. Plus la pédagogie utilisera la synergie du groupe (exercices en binôme ou en sous-groupes), plus l'apprentissage sera efficace.

La progression sera d'autant plus facile que les groupes de travail seront homogènes en niveau de connaissance et d'expérience.

➤ **Un adulte apprend s'il est dans un climat de participation**

Il se sent utile et non utilisé, considéré et non jugé, capable et non complexé ; il peut avoir des contacts individualisés pendant la formation avec le formateur/accompagnateur et les autres participants. Il peut travailler de façon autonome mais aussi avec le formateur seul et avec chacun des participants.

**En conclusion :** Si on met en parallèle ces conditions et les différents courants de la pédagogie, on observe immédiatement que les courants ne remplissent pas toutes les conditions : le courant traditionnel ne crée pas de climat de participation et ne permet pas au formé d'agir ; le courant comportementaliste néglige la dimension du groupe ; le courant humaniste n'intègre que peu la notion d'objectif et ne prend pas en compte la relation avec le quotidien ; le courant fonctionnaliste ne garantit pas la maîtrise des effets de la réussite et de l'échec.

Ainsi, pour qu'une formation atteigne ses objectifs dans le meilleur climat possible et s'adapte à des publics différents, elle doit intégrer des techniques pédagogiques issues des quatre courants : des exposés (courant traditionnel), des exercices de découverte-discussions en groupe (courant humaniste), des tests et exercices d'application sanctionnés (courant comportementaliste), des simulations complètes et des contrats d'objectifs (courant fonctionnaliste).