

Comment apprennent les adultes ?

Que faut-il vraiment pour que les adultes apprennent ?

« Apprendre, c'est devenir moins dépendant » - Anonyme

Malcom Knowles, l'un des chercheurs les plus influents en matière de formation des adultes, nous a donné à réfléchir, il y a déjà plusieurs décennies, avec quelques affirmations de base qui régissent, selon lui, les modalités d'apprentissage :

- Les adultes doivent être impliqués dans la planification et l'évaluation de leur formation. Ils ont besoin de savoir pourquoi ils se forment et de participer à la décision de se former.
- L'adulte dispose d'un bagage d'expériences qui constitue la plus riche ressource de l'apprentissage. L'apprentissage expérientiel (« experiential learning »), incluant l'exploitation de ses propres erreurs, doit être placé au cœur de la formation d'adultes.
- Les sujets qui intéressent le plus les adultes sont ceux qui ont un rapport immédiat avec leur activité professionnelle ou leur vie personnelle.
- L'apprentissage des adultes doit être orienté vers les problèmes concrets qu'ils ont à résoudre, plutôt que vers les problèmes concrets qu'ils ont à résoudre, plutôt que vers des « contenus pédagogiques »

Knowles fait partie du mouvement de l'apprentissage expérientiel qui place l'expérience de l'apprenant au centre de sa formation. L'idée de baser la formation de l'adulte sur sa propre expérience, de mettre à profit les expériences des participants qui forment le groupe est une des idées importantes de la pédagogie des adultes (ou andragogie), mais elle n'est pas la seule condition pour réussir la formation.

Depuis quelques décennies, les spécialistes de la formation des adultes sont relativement d'accord pour définir plusieurs conditions incontournables pour que l'apprentissage des adultes soit une réussite :

1- L'adhésion aux objectifs de la formation

Un adulte apprend s'il comprend et accepte les objectifs de la formation. Voilà une bonne raison pour définir la formation par les objectifs qu'elle vise, et ce de manière claire et précise.

2- La motivation et le sens donné à la formation

Un adulte n'apprend que s'il est fortement motivé et si la formation qu'on lui propose à un sens pour sa vie professionnelle. Il est essentiel pour le formateur de prendre en considération les motivations.

3- Le lien avec le quotidien

Comme l'a souligné justement Knowles, ce qui intéresse un adulte en formation est en relation directe avec son quotidien, avec la résolution de ses problèmes ou avec l'amélioration de sa vie professionnelle. L'adulte ne peut se former que s'il perçoit clairement, et à tout moment, le lien avec sa propre vie.

Attention, si vous lisez la suite, vous risquez une forte déception : même si vous êtes un formateur charismatique, si vos exposés sont brillants, si vous parsemez vos interventions d'anecdotes vécues, dites-vous bien qu'il n'y a qu'une histoire qui intéresse l'apprenant : la sienne, pas la vôtre ! Et il attend de trouver des liens entre la formation et son histoire. Pour cette raison, il sera indispensable d'offrir des activités dans lesquelles vos participants pourront s'exprimer sur des éléments concrets qui feront le lien avec leur propre univers.

4- Des liens avec le connu

Un adulte apprend s'il peut faire la relation entre les connaissances nouvelles et des connaissances déjà assimilées, entre ce qu'il apprend à faire et ce qu'il sait déjà faire. Vous devrez, en tant que formateur, favoriser ces liens. Pas facile... Fort heureusement, ces liens se construisent de façon assez naturelle et spontanée, sous réserve que nos apprenants soient mis en confiance, détendus et ne soient pas « gavés » de connaissances nouvelles sans bénéficier des étapes de digestion indispensables.

5- La participation active

Un adulte apprend quand il agit et s'engage de façon permanente dans son processus d'apprentissage (il est acteur de sa formation). Il est essentiel, pour des formations efficaces, de construire celles-ci autour d'une pédagogie active. Notre vision de la pédagogie active sera précisée dans un prochain article.

6- L'activation des connaissances

Dans le processus d'apprentissage, la situation « d'activation » des connaissances reçues est essentielle et ne peut s'obtenir que par la mise en œuvre d'activités permettant aux apprenants de manipuler, de mettre en pratique les connaissances qu'ils ont reçues ou découvertes afin de mieux les mémoriser.

Toute connaissance non activée peut être considérée comme perdue !

7- Les feedbacks

Un adulte apprenant à besoin de recevoir des feedbacks (de la part du formateur et des membres du groupe) tout au long de sa formation afin de se repérer, de consolider et d'affirmer ses acquis.

8- Sentiment d'appartenance, sécurité et reconnaissance

Un adulte apprend s'il est intégré à un groupe dans un climat de participation, d'ouverture et de confiance, sans se sentir jugé, et s'il est reconnu dans le groupe en tant qu'individu ayant sa propre expérience, ses propres difficultés, lacunes mais aussi connaissances à apporter au groupe.

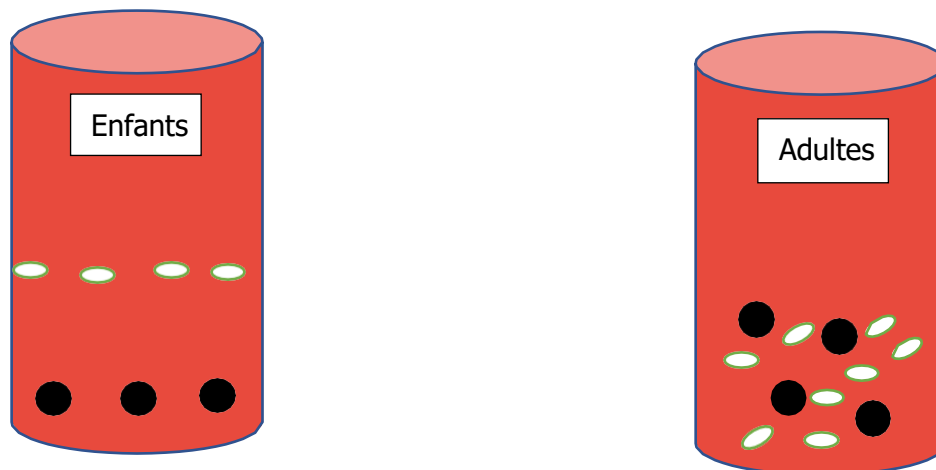
Pour que le sentiment d'appartenance soit partagé par tous dans le group, il est indispensable que le groupe ait commencé à vivre son existence. A l'arrivée des participants dans la formation, le groupe n'existe pas, vous devez le créer. Pour cela, le démarrage de la formation est un moment décisif et unique et les premières activités de tour de table ou de brise-glace sont essentielles. (*Voir Pyramide de Maslow*)

9- Le plaisir d'apprendre

Un adulte apprend mieux si l'apprentissage lui procure du plaisir (ce n'est pas propre aux adultes, mais ceux-ci sont certainement plus exigeants que les enfants : « *on n'est pas venu à cette formation pour s'ennuyer !* »). D'où l'intérêt des jeux pédagogiques qui sont désinhibiteurs et allient le plaisir à l'apprentissage, mais également l'intérêt de toutes les activités qui peuvent procurer différentes formes de plaisir : manipulations pratiques, travaux en équipe, préparation d'exposés...)

Et dans le plaisir d'apprendre, n'oublions pas aussi le plaisir du formateur, ingrédient indispensable à la réussite de vos formations...

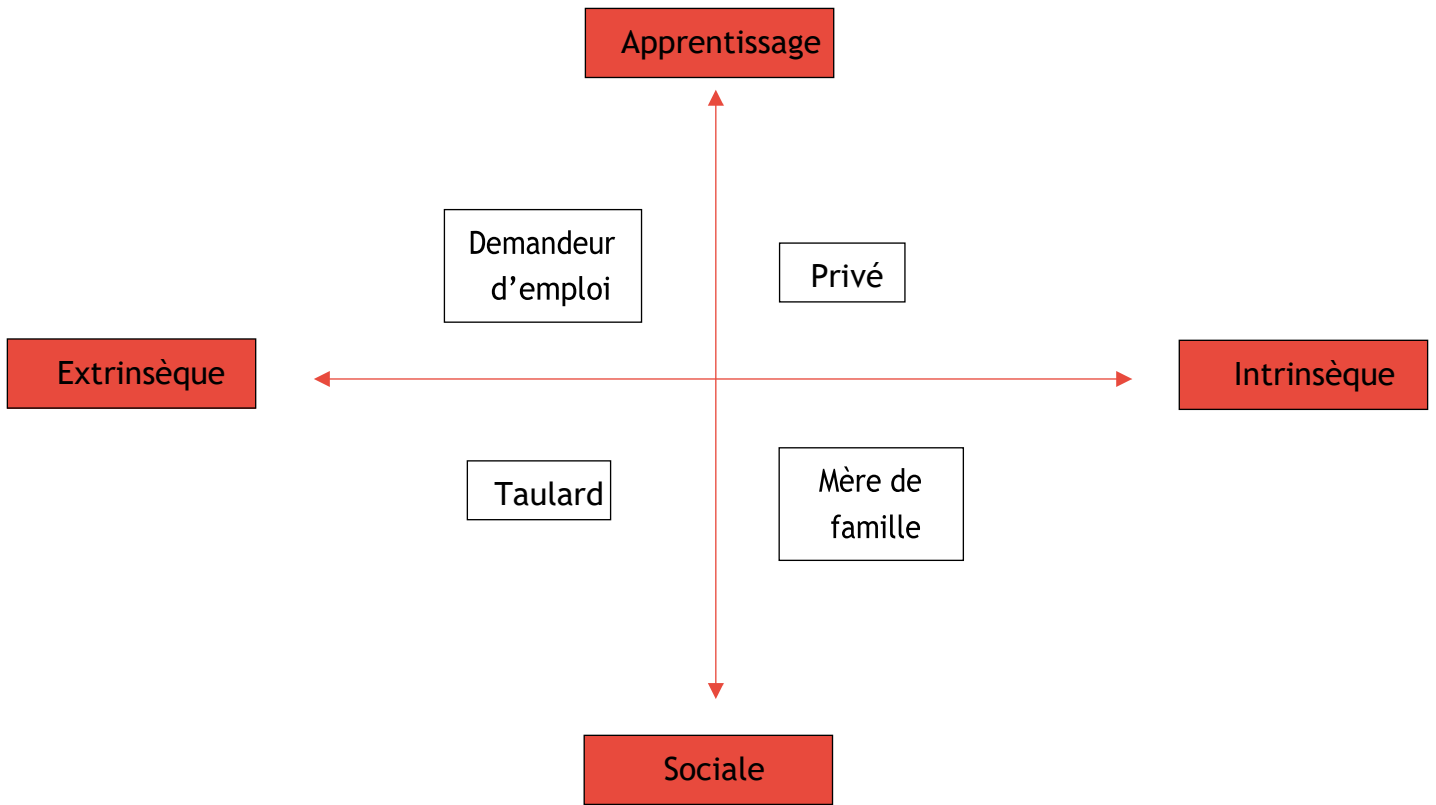
Les adultes ont un vécu, des acquis. Les savoirs ne viennent pas en plus, il s'intègre à des savoirs anciens.



Notion : demande, besoin, attente → la formation répond à un besoin

Effet réussite/échec : pédagogie par l'erreur → point fort/axe d'amélioration

Les motivations

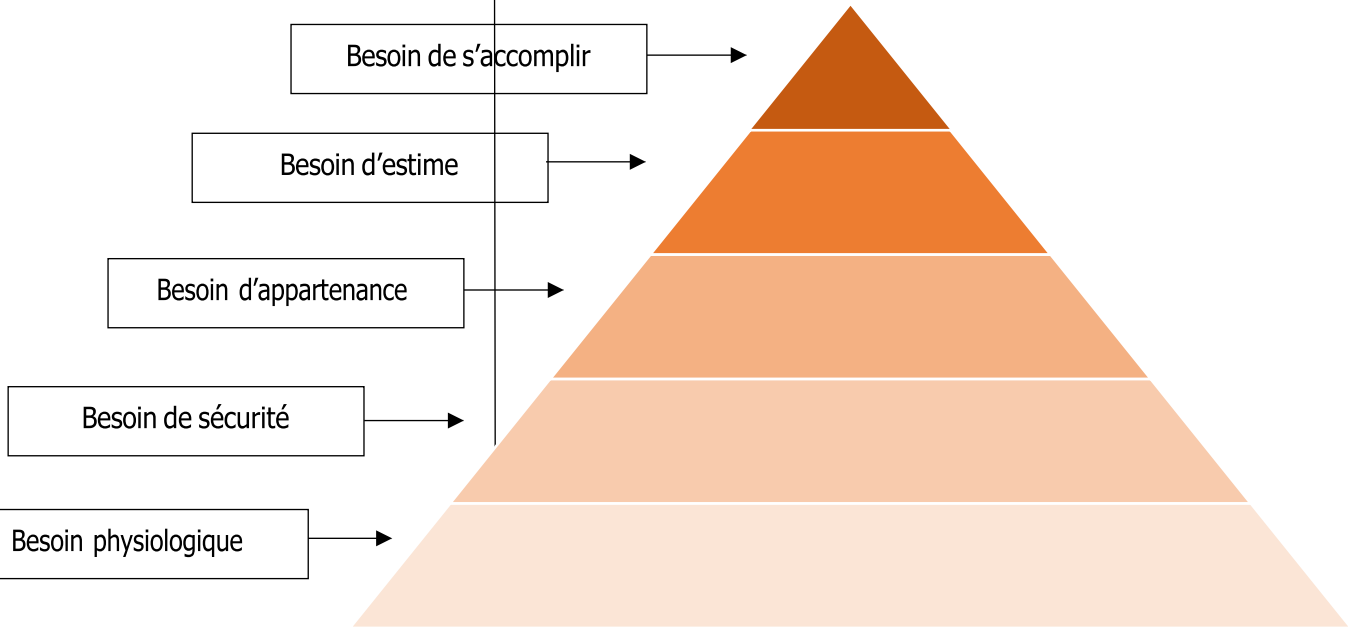


Demandeur d'emploi : il faut que je suive une formation

Privé : apprendre juste pour soi

Mère de famille : sortir de chez soi

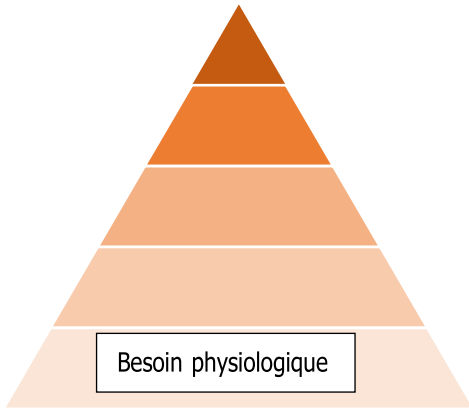
Au démarrage de la formation, que nous dit Maslow ?



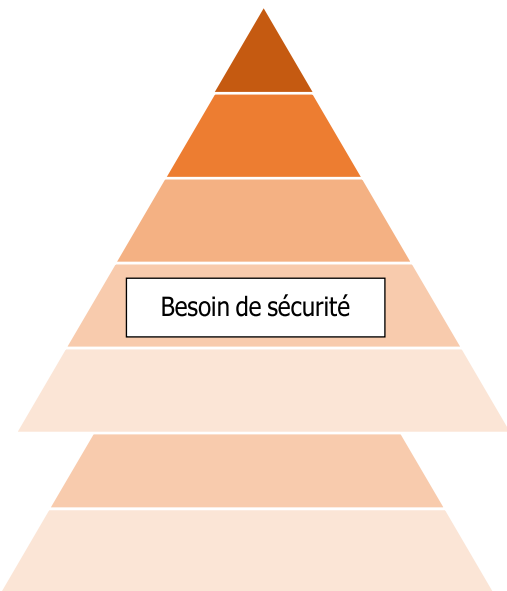
Pour se repérer dans la satisfaction des besoins fondamentaux d'un adulte en formation, nous avons à notre disposition un outil précieux : la pyramide de Maslow.

Ayez en tête cette pyramide des besoins dès le démarrage de la formation, c'est dans les premiers instants que s'installe le climat.

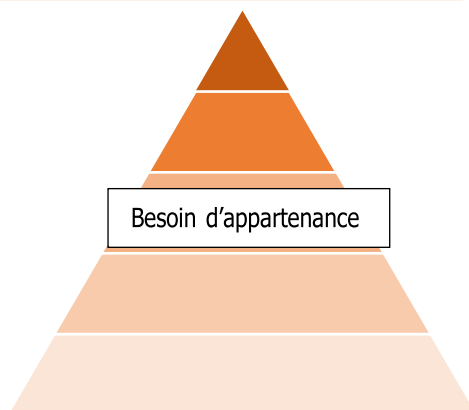
Voyons ce que nous pouvons faire au moment du démarrage pour que notre formation commence bien...



- Avant le démarrage, veiller au confort de la salle, régler éventuellement le chauffage et l'aération.
- Dès les premières minutes, établissez un échange verbal avec les participants pour vérifier qu'ils sont bien installés et que rien ne leur manque.
- Expliquez si nécessaire la topographie des lieux, la localisation de la cafétéria ou de la salle de pause, et tout un ensemble de choses très matérielles essentielle pour se sentir en confiance

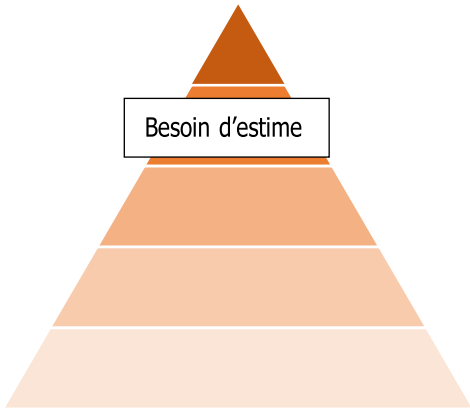


- Établissez dès le départ un climat de bienveillance. Les participants doivent sentir que vous êtes le « maître à bord » et que rien de néfaste ne pourra leur arriver
- Assurez-vous qu'ils n'ont pas eu problèmes de transports, que les horaires conviennent à tous, et faites exprimer les inquiétudes s'il y en a



Dès l'accueil des participants, il faut commencer à « installer le groupe », le meilleur moyen étant d'organiser une activité brise-glace.

- La présentation du formateur est également essentielle aussi bien pour le besoin de sécurité que pour la mise en place d'un groupé réel
- Ensuite, toutes les activités pédagogiques de groupe viendront renforcer l'existence de celui-ci et le sentiment d'appartenance de chacun



Besoin d'estime

- Considérez chaque participant comme s'il était unique
- Dans les premiers échanges, intéressez-vous au cas de chacun : celui qui a eu des problèmes pour garer sa voiture, celui qui n'a pas trouvé la salle facilement...
- Là encore, le brise-glace sera utile, et d'autres activités, en particulier le recueil des attentes, permettront de satisfaire le besoin de reconnaissance de chaque participant

Besoin de s'accomplir

- Dès le début, mettez l'eau à la bouche des participants, faites sentir que cette formation sera pleine d'intérêt et sera source de richesse pour eux.
- Mais, il est vrai que l'épanouissement viendra surtout lorsque la formation aura effectivement commencé, et après les premières activités ludiques...