



Analyser le besoin de formation, concevoir le programme: L'andragogie - La formation des adultes

Les différences entre un enfant qui apprend et un adulte en formation



ENFANT

ADULTE

Immaturité

Expérience, maturité, conscience

Capacité d'adaptation

Résistance au changement

Formé par un « père » qui fait autorité

Formé par un « pair » dont l'autorité est à démontrer

Motivation à dominante extrinsèque

Motivation à dominante intrinsèque



Funded by
the European Union



salesianos
FUNDACIÓN TECH DON BOSCO



CZ CONSULTING
Consulting & Entrepreneurship

SINCÈRE

Seniors Inclusion via Entrepreneurship
and Return Employment

Quelles sont les postures de l'enseignant de l'enfant à l'école et du formateur d'adulte en formation professionnelle ?

ENSEIGNANT	FORMATEUR
Savant	Entraîneur
Programme	Problème
Assimilation	Transformation
Connaissances	Compétences



Enseignant # Formateur

Caractéristiques	Enseignant	Formateur
Objectifs	Nationaux	Spécifiques, négociés, régulés
Ingénierie de formation	Par l'administration	Par le formateur
Evaluation des acquis	Sur micro-connaissances	Multiple
Rapport à l'alternance	Pratique exceptionnelle	Modalité fréquente
Formation de formateurs	Pratiquée par une minorité active	Fréquente
Mots clés	Programme, classe, connaissances, notation, moyenne, orientation	Ingénierie, négociation, coopération, régulation, évaluation

D'après Alain Bouvier « La formation des enseignants sur le terrain »

De la pédagogie à l'andragogie

Pédagogie	Andragogie
Le besoin est déterminé par l'enseignant	Le besoin est déterminé par la nécessité d'agir
Les enfants subissent la formation	Les adultes sont acteurs et responsables de leur formation
L'expérience de l'enfant est peu utile à sa formation	L'expérience de l'adulte est décisive pour sa formation
L'orientation de la formation se réalise autour des thèmes / des contenus	L'orientation de la formation se réalise autour de problèmes rencontrés en situations réelles
La motivation est stimulée par l'extérieur	La motivation est constituée de pressions internes
	Knowles, L'adulte apprenant, Paris, Editions d'organisation, 1990



De la pédagogie à l'andragogie

	Pédagogie	Andragogie
Apprenant	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Immaturité affective. ▪ Forte capacité d'adaptation. ▪ Motivation : note, satisfaction des parents, de l'enseignant.... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Motivations liées à des enjeux plus ou moins forts (emploi, projet professionnel...). ▪ Une expérience, un parcours de vie. Résistance aux changements. ▪ La formation peut être vécue comme une régression. ▪ Moins de souplesse intellectuelle
Groupe	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Classe à priori assez homogène 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Groupes très hétérogènes. Autorégulation
Matière	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Programme définis, des savoirs et savoir-faire intellectuels, à priori non discutables. ▪ Pas forcément de réinvestissement immédiat. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Savoirs, savoir-faire, savoir-être (davantage des clés de réflexion pour agir que des solutions toutes faites)
Formateur		Autorité à démontrer par la compétence

L'andragogie



L'andragogie (du grec *ou andros* qui signifie « adulte » et *agogus* qui signifie « guide ») est l'art et la science d'aider les adultes (ou tous ceux qui ont un potentiel à développer) à apprendre.

Elle désigne l'ensemble des théories et pratiques basées sur l'apprentissage centré sur l'apprenant.



Funded by
the European Union

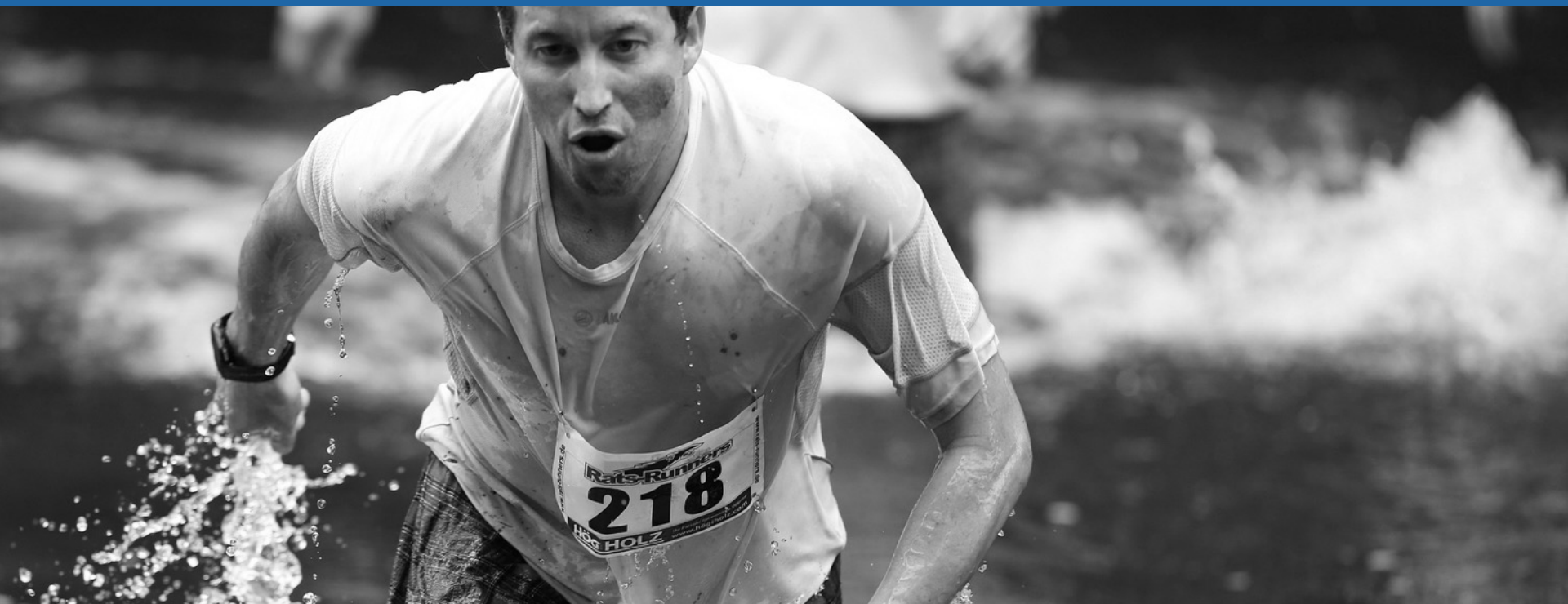
 **salesianos**
FUNDACIÓN TECH DON BOSCO




CZ CONSULTING
Innovation & Entrepreneurship

SINCÈRE
Seniors Inclusion via Entrepreneurship
and Return Employment

Les conditions de l'apprentissage chez l'adulte



Pour apprendre efficacement, l'adulte doit :

- Etre motivé
- Comprendre
- Agir
- Faire le lien entre la formation et sa pratique
- Se sentir intégré dans le groupe
- Avoir plaisir à apprendre
- Tirer parti de ses échecs et ses réussites



Funded by
the European Union



salesianos
FUNDACIÓN TECH DON BOSCO



SINCÈRE
Seniors Inclusion via Entrepreneurship
and Return Employment

La motivation



- Indiquer à l'adulte le lien entre la progression des apprentissages et son projet professionnel (personnel)
- Accroître, consolider la confiance en soi, le sentiment d'être compétent :
- valoriser les succès, donner des feed-back positifs



Funded by
the European Union

 **salesianos**
FUNDACIÓN TECH DON BOSCO




C2 CONSULTING
Innovate & Connect

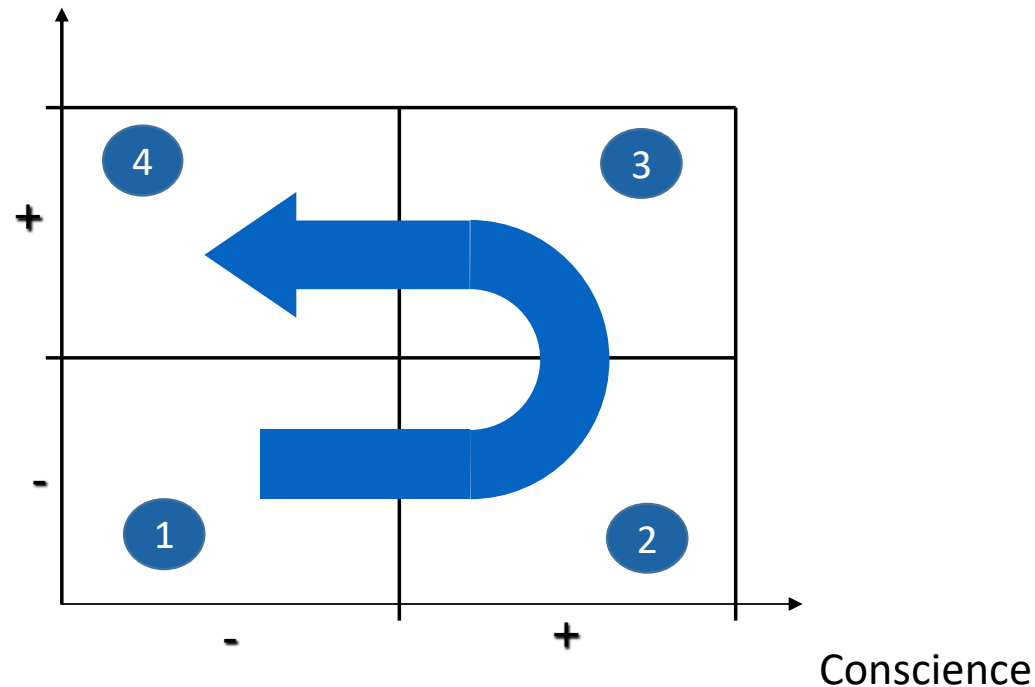
SINCÈRE
Seniors Inclusion via Entrepreneurship
and Return Employment

De la pédagogie à l'andragogie

Un adulte apprend mieux si	Principes pédagogiques pour le formateur
Il admet et sait que la formation va lui apporter un plus professionnellement	Questionner les attentes Présenter les objectifs de la formation et les valider
Il fait le lien entre la formation et son expérience professionnelle, ses connaissances	Solliciter les témoignages concernant l'expérience professionnelle Faire réfléchir l'apprenant sur sa pratique (au cours de discussions, d'exercices) Explorer les connaissances antérieures
Il est amené à se questionner, réfléchir, mettre en pratique...	Proposer des activités participatives : cas pratiques, jeux de rôle, exercices
Il se sent intégré dans un groupe	Présentation des participants Dynamique de groupe Travaux en sous groupes
Il se sent en confiance, dans un climat de participation	Feed-back Le droit à la parole Le droit à l'erreur

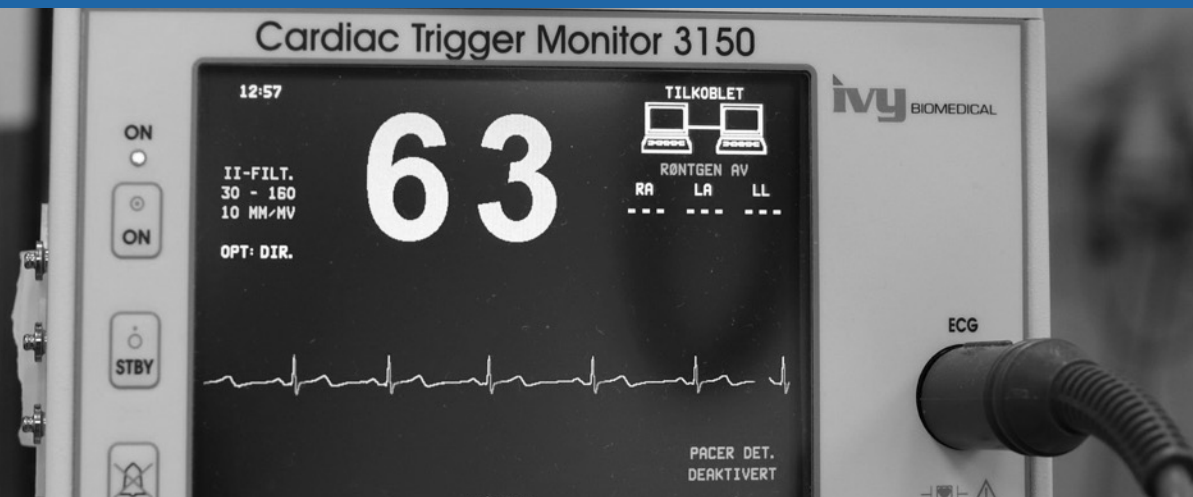
Les quatre phases chronologiques d'apprentissage chez l'adulte

Compétences



1. Phase d'incompétence inconsciente : « je ne sais pas que je ne sais pas »
2. Phase d'incompétence consciente : « je sais que je ne sais pas ».
3. Phase de compétence consciente : « je sais que je sais »
4. Phase de compétence inconsciente « j'ai oublié que je sais ».

RARE



RASSURER : Présenter (l'animateur, apprenants, objectifs , attentes, programme modalités pratiques (timing, pause, informations...), règles de fonctionnement)

Expliquer, Evaluer

ACTEUR : Exprimer (attentes,... sur la formation, pédagogie active..)

REVALORISER : Ecouter (attentes,...remercier, feed-back....)

ENGAGER : Questionner (leurs expériences, actions qu'ils comptent mener,...)



Funded by
the European Union

 **salesianos**
FUNDACIÓN TECH DON BOSCO




C2 CONSULTING

SINCÈRE
Seniors Inclusion via Entrepreneurship
and Return Employment

Prochaine présentation: La taxonomie de Bloom comme « modèle » pour formuler des objectifs de formation.

MERCI



Funded by
the European Union



salesianos
FUNDACIÓN TECH DON BOSCO



SINCÈRE
Seniors Inclusion via Entrepreneurship
and Return Employment