



Andragogie : la pédagogie pour les grands !

Le secteur des Organisations et Associations de jeunesse, loin de se résumer à l'animation/éducation des enfants, a également pour mission de former/travailler avec des publics d'adultes (ou d'adultes en devenir...). Qu'il s'agisse de former des animateurs, des volontaires, des coordinateurs, des cadres en formation continue, nous sommes amenés à concevoir et donner des modules de formation adaptés à ces apprenants.

Et cela tombe bien, « il n'y a pas d'âge pour apprendre » ! Certes, mais apprend-on de la même façon à 12 ans, à 20 ans, qu'à 35 ou à 50 ans ? Et par conséquent, enseigne-t-on, forme-t-on de la même façon ? Ou bien doit-on se comporter différemment face à des apprenants adultes ? C'est cette dernière position que défendent les sciences andragogiques. Et c'est ce que nous vous proposons de découvrir dans ce Théma. À la lumière d'une définition de l'andragogie, vous (re)découvrirez les spécificités de l'adulte en formation pour vous interroger sur vos pratiques de formateur et peut-être même les enrichir...!



Andra-quoi ? Gogie ! Ah...

Au terme « andragogie », certains préféreront peut-être ceux de « formation pour adulte », ne s'opposant pas d'emblée à la pédagogie, mais quoi qu'il en soit, lorsque nous formons des adultes, nous devons bel et bien parler de pratiques andragogiques - adaptées aux adultes -, et non plus pédagogiques. Cela mérite une explication... ?

Aux origines...

Le mot « andragogie » vient d'une combinaison de mots grecs et signifie « l'art et la science d'aider les adultes à apprendre », par opposition à la pédagogie visant les apprentissages chez l'enfant. Il s'agit d'un terme apparu progressivement dans les pays francophones dans les années 70, à partir du travail d'un américain - Malcolm Knowles - sur l'apprenant adulte. Enseigner/apprendre à des adultes est donc une science à part entière, mais encore faut-il savoir ce qu'est un adulte.

Qu'est-ce qu'un adulte ?

D'un point de vue biologique, l'adulte est celui qui est en âge de se reproduire ; d'un point de vue économique, c'est celui qui travaille et qui est en mesure de subvenir à ses besoins ; d'un point de vue juridique, c'est celui qui devient responsable de ses actes ; et d'un point de vue psychologique, c'est celui qui a conscience de sa responsabilité.

Pas facile donc de déterminer à partir de quand il s'agit de considérer une personne en formation comme un adulte. L'âge n'est pas forcément le seul point de repère. En effet, qui n'a jamais rencontré un enfant dont les comportements lui semblent dignes de ceux d'un adulte ? Ou qui n'a

pas dans son entourage l'un ou l'autre « Tanguy », ces adultes se comportant encore comme des enfants (syndrome de Peter Pan) ?

Il conviendrait alors de parler d'adulte pour une personne ayant atteint la maturité, plutôt que de le confondre avec une personne majeure (qui a atteint l'âge de la majorité). Suivant cette définition, l'adulte est capable de répondre à ses besoins, d'être responsable de ses actes et d'avoir conscience de cette responsabilité. C'est une personne qui décide, agit et gère des situations complexes, jouissant d'une liberté de choisir et d'agir. C'est aussi un être en quête d'identité, marquant et affirmant sa singularité au travers de ses choix et ses actions. Une quête d'identité qui fait de lui un « sujet ».

En formation, il devra donc être considéré comme tel ! Un « sujet » en développement et en quête de reconnaissance, qui souhaite valoriser son action sur son environnement et être reconnu dans ses désirs, ses aspirations et ses compétences. Un sujet qui veut que soient pris en compte son expérience, ses affects, sa motivation et son image de lui. L'adulte en formation est aussi souvent engagé dans une vie professionnelle active. Le petit boulot d'étudiant, le dimanche matin à la boulangerie, s'est doucement mué en travail engagé et rémunéré où il a pu acquérir de nouvelles expériences et compétences, qu'elles soient techniques ou relationnelles. Il est désormais celui qui a de l'expérience, et par conséquent des attentes spécifiques ! Expérience et attentes qui seront des ressources précieuses, essentielles pour le formateur !

Peut-on encore apprendre à l'âge adulte ?

Mais, arrivé à ce stade adulte, n'est-il pas paradoxal de parler de développement et d'apprentissages ? Être adulte, n'est-ce pas justement l'étape ultime du développement de l'individu, sa maturité ?

Selon Piaget, le développement s'arrête au stade dit « des opérations formelles » - c'est-à-dire à une pensée abstraite et hypothético-déductive -, stade généralement atteint à l'âge de l'adolescence, moment où l'individu est capable de conceptualiser et de déduire. Or, de nombreuses études en psychologie contemporaine ont démontré que les stades définis par Piaget semblent dépassés. Non, les apprentissages réalisés durant l'enfance et l'adolescence ne modèlent pas complètement la structure du cerveau pour se figer à l'âge adulte. Tout ne se joue pas à 6 ans, ni à 18, ni à 40 ans ! **Les neurosciences ont démontré depuis peu une caractéristique essentielle du cerveau : sa plasticité.** En d'autres mots, ton cerveau (si si, le tien aussi...) est capable d'apprendre de nouvelles connaissances, de maîtriser de nouvelles compétences et de les transférer dans une nouvelle situation, quel que soit ton âge ! Certes, à 77 ans, les apprentissages demandent plus de temps, les résistances à apprendre de nouvelles choses se font plus fortes, mais ce qui est déterminant, c'est l'entraînement !

Dans une interview donnée dans Le Monde de l'intelligence (2014), Olivier Houde, professeur en psychologie à l'université Paris-Descartes, affirme : « Le progrès se fait par mouvements dynamiques, non linéaires, accidentés, marqués par des erreurs et des décalages. Le cerveau humain ne dispose donc pas d'un seul système logique qui se développe, stade par stade, mais de deux et même de trois systèmes. » Dans le cerveau, il semble donc que rien ne soit figé. Tout est appelé à se transformer, permettant à chacun, à tout âge, d'évoluer, d'apprendre et d'acquérir de nouvelles compétences. **Nous apprenons ainsi tout au long de notre vie**, à des degrés divers, certes, mais apprendre une nouvelle langue, un sport ou à jouer aux échecs est donné à tous, pourvu que les conditions favorisent la stimulation. Mais pourquoi continuer à apprendre ?

Adulte, apprendre, ça prend tout son sens : la preuve en 6 points !

- ▶ Tu as la capacité d'apprendre toute ta vie.
- ▶ Tu as de l'expérience et elle mérite d'être valorisée.
- ▶ Tu as besoin de savoir pourquoi ce que tu apprends est important, et à quoi ça sert.
- ▶ Tu as conscience d'être responsable de tes décisions.
- ▶ Tu apprends mieux quand tu peux transférer ce que tu as appris directement en situation et, tout simplement, dans ta vie de tous les jours.
- ▶ Tu es motivé car ta motivation, c'est en toi, d'abord, que tu la trouves !

Face à ces apprenants « sujets », ayant de l'expérience et des attentes spécifiques liées à leur cadre de travail, le dispositif de formation ne sera donc plus le même. La relation formateur/apprenant ne sera plus la même. Le formateur sera davantage considéré comme un facilitateur et le groupe de formation comme un terrain de jeu d'expérimentations, d'essais, d'erreurs et de belles réussites, stimulant le développement d'un apprenant motivé ! Les connaissances et apprentissages ne seront plus les mêmes. Ils se devront d'être en lien avec la pratique de terrain de l'apprenant, chaque jour confronté à des situations-problèmes auxquelles il doit apporter une réponse adéquate. La formation devra l'aider à faire face/répondre de manière adaptée à ces situations. En tant que formateur, tu seras donc amené à penser ta formation autrement. Comment ? En poursuivant la lecture de ce thème !

Et les animateurs : des adultes ou des enfants ?

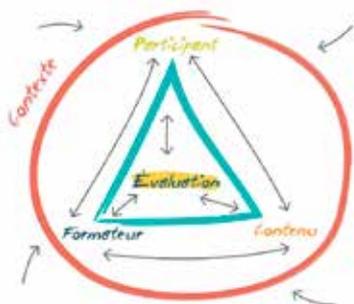
Dois-je considérer qu'un jeune de 17 ans ou de 20 ans n'est pas un adulte, parce qu'il est toujours scolarisé ou a peu d'expérience... ? Ou au contraire puis-je me dire que, dans un contexte où l'on souhaite former des CRACS, développer une posture d'andragogue en considérant le jeune face à moi comme un adulte, va le pousser à se positionner comme tel... ? Nous pourrions proposer qu'un jeune inscrit dans un parcours de formation, même s'il est encore étudiant, soit considéré comme un « adulte en développement ». Ceci impliquerait donc que le dispositif de formation tienne compte, non seulement de ses besoins, mais aussi et déjà, de ses expériences utiles !

« Les animateurs en formation sont des adultes à partir du moment où ils ont des responsabilités, qu'ils les comprennent et qu'ils s'y engagent. Je pense que s'engager dans une formation est déjà un acte réfléchi et conscient. Je ne vois donc pas pourquoi je ne devrais pas considérer les animateurs comme des adultes. C'est d'autant plus important de les considérer comme tels à mes yeux, qu'on leur confie des enfants avec qui ils vont devoir se comporter en adultes responsables. » (Anthony, formateur volontaire Résonance)

L'adulte en apprentissage, tout un programme !

L'adulte en formation n'est pas mu par les mêmes motivations que l'enfant, il ne part pas non plus avec les mêmes pré-requis. Cela a une influence sur la manière dont le formateur d'adultes va envisager la relation d'apprentissage. Approfondissons...!

Le triangle pédagogique revisité¹



Au niveau du participant : tenir compte de son expérience...

En formation, le participant arrive avec « armes et bagages ». Du haut de ses 17, 25 ou 32 ans, il a déjà acquis un certain nombre d'expériences de vie personnelles et professionnelles qui constituent son « déjà là ». Tenir compte de ses attentes dans l'élaboration et la mise en œuvre du dispositif de formation et valoriser son expérience dans un échange de pratiques seront deux démarches essentielles qui permettront de considérer le participant pour ce qu'il est : un être social, qui s'engage volontairement dans un processus de formation et qui, pour progresser, s'appuie sur ses expériences passées.

... pour consolider de nouveaux acquis !

Mobiliser, convoquer, modifier, résister et finalement... transférer, pour mieux recommencer.

La formation prendra appui sur le vécu des participants, traduit dans des situations pédagogiques qui mobiliseront leurs ressources. Placé dans de nouvelles situations d'apprentissages, l'apprenant va devoir développer de nouveaux comportements qui, une fois transférés dans une situation nouvelle, deviendront de nouvelles compétences qui viendront s'ajouter à celles qu'il avait déjà. En tant que formateur, cependant, tu te dois de tenir compte de « la résistance » du participant dans cette phase de transfert. En effet, pour un apprenant, la phase de transfert est équivalente à un moment d'angoisse où il doit lâcher ce qu'il connaît pour essayer quelque chose de nouveau. Cela demande du temps, de l'entraînement et de la confiance en soi... qui sera probablement recherchée auprès de toi, cher formateur, permettant à l'apprenant de progresser en toute sécurité !

Au niveau du contenu

Fini le rôle du prof qui, du haut de son estrade, enseigne et transmet son savoir ! Le contenu s'approprie ou se réapproprie par des apprenants qui prennent eux-mêmes l'initiative d'apprendre. On ne cherche plus à « amasser des connaissances » mais à acquérir et exercer des compétences à mettre à son profit et au profit de projets collectifs. Ma compétence vient s'adjoindre à celle de l'autre pour avancer, et faire grandir des projets.

Au niveau du contexte

Le contexte actuel, c'est « la formation tout au long de la vie ». La formation continue s'inscrit désormais dans la culture de notre société. Chaque

expérience de vie, chaque passage dans un mouvement, chaque job d'étudiant sont autant d'occasions d'apprendre, d'exercer tes compétences et de t'en adjoindre de nouvelles. Fini le temps du diplôme unique qui, une fois en poche, te permettait de vivre ta vie « tranquille », pendant trente ans dans la même boîte. Désormais, les routes vers l'apprentissage sont infinies, elles peuvent être rompues à tout moment pour prendre un nouveau virage et t'amener ailleurs. Andragogie versus Pédagogie

De ces principes, on peut tenter de mettre en avant les caractéristiques de l'andragogie au regard de celles de la pédagogie, pour mieux en cerner les spécificités. Cela pourrait donner ceci...

Andragogie versus Pédagogie

De ces principes, on peut tenter de mettre en avant les caractéristiques de l'andragogie au regard de celles de la pédagogie, pour mieux en cerner les spécificités. Cela pourrait donner ceci...



1. Le triangle pédagogique revisité est un concept développé dans Ancrage n°0 : *Balises pour la formation en Organisations et Associations de Jeunesse*, p. 46.



Modèle pédagogique

Modèle andragogique

Raisons d'apprendre	L'enfant a le devoir et l'obligation d'apprendre pour progresser dans la vie. Il apprend pour avancer jusqu'à l'étape suivante.	L'adulte apprend quand il ressent le besoin d'en savoir davantage ou d'être plus efficace. Il veut comprendre pourquoi il le fait, comment le processus se met en place et à quoi ce parcours va lui servir.
Attentes et besoins	Ils sont identifiés par le formateur/l'enseignant.	L'apprenant adulte peut diagnostiquer ses attentes et besoins par rapport au processus de formation, parfois accompagné par le formateur/responsable.
Relation pédagogique	L'enfant est dépendant de l'enseignant ou du formateur qui conçoit le processus, impose le matériel et détient le savoir.	L'adulte est autonome et responsable par rapport au formateur. Ce dernier est facilitateur de l'apprentissage, crée un climat de collaboration, de respect et d'ouverture. Il accompagne le processus de changement.
Ressources mobilisées	L'apprenant a à priori peu de ressources mobilisables. Elles ne sont pas toujours prises en compte.	L'expérience de l'adulte et celle de ses pairs est une des ressources indispensables du processus d'apprentissage.
Apprentissage	Il est basé le plus souvent sur des contenus à maîtriser et des savoir-faire à reproduire.	Il est centré sur une tâche ou une situation-problème à résoudre. Il débouche sur des pistes d'action à transférer dans la pratique de terrain.

Y'a plus qu'à... : réflexions et pratiques au service du formateur

Nous avons abordé les caractéristiques de l'adulte en formation et les grands principes de l'andragogie. Reste au formateur à mettre en œuvres ces belles idées ! Voici quelques réflexions et pistes concrètes...

Les méthodes actives²

Puisque l'adulte est acteur de sa formation, le formateur se doit de le lui permettre au travers des méthodes d'apprentissage proposées. Les méthodes actives sont dès lors particulièrement adaptées à l'adulte, l'autonomie étant un puissant levier à actionner dans un processus de formation. En voici les cinq caractéristiques essentielles³ :

1) L'apprenant est un sujet à activer : il apprendra mieux s'il est lui-même engagé, tout entier, dans son processus de formation.

Ainsi, selon Mucchielli, nous retenons :

- ▶ 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.

Par contre, lorsque nous sommes actifs durant l'apprentissage, nous retenons :

- ▶ 80% de ce que nous disons ;
- ▶ 90% de ce que nous disons au moment où nous faisons quelque chose qui nous implique directement et qui mobilise nos ressources en situation réelle.

Confucius disait déjà : « Dis-moi et j'oublierai, montre-moi et je me souviendrai, implique-moi et je comprendrai ». C'est sur ce dernier postulat que se basent les méthodes actives.

- ▶ Quelles méthodes sont mises en place pour favoriser les apprentissages visuels, auditifs et kinesthésiques ?
- ▶ En quoi les méthodes proposées impliquent-elles directement l'apprenant en situation réelle ?

2) L'apprenant est motivé... par lui-même.

La motivation est intrinsèque : c'est l'apprenant qui, en trouvant du sens et de l'intérêt dans ce qu'il fait, trouve l'énergie pour parvenir au bout de son processus de formation.

3) L'apprenant apprend par lui-même ET avec les autres

Ses acquis, il va les fonder sur une dynamique de groupe, génératrice de stimulations. En se confrontant aux autres, il peaufine ses compétences relationnelles et engrange de nouvelles connaissances qu'il va pouvoir confronter à l'expérience de ses pairs. Coopérer devient une démarche naturelle, facilitant l'apprentissage et l'ancrant dans des expériences vécues ensemble.

- ▶ Comment utilise-t-on le groupe en formation pour permettre à l'apprenant d'évoluer ?
- ▶ Comment va-t-on permettre à l'expérience de chacun d'être valorisée au sein du groupe ?
- ▶ Comment va-t-on organiser le partage d'expériences entre pairs ?

4) Le formateur est un facilitateur/un catalyseur.

Le formateur n'instruit pas : il guide, il encourage, il relance, il propose, il (re)cadre, il confronte les représentations. Le formateur propose donc des modèles théoriques qui vont éclairer la pratique, structurer la réflexion mais que les participants seront amenés à se réapproprier pour leur donner sens. Il va permettre à chacun de proposer son interprétation mais amènera le groupe à construire (à l'éclairage des différents apports) un modèle commun auquel il pourra se référer.

5) L'apprenant n'est plus contrôlé : il s'auto-évalue.

Les connaissances et les compétences nouvellement acquises sont vérifiées par auto-évaluation des individus et du groupe. On passe d'une démarche où l'évaluation est extériorisée à une démarche où c'est le participant lui-même, avec l'aide des autres, qui juge et jauge ses aptitudes. C'est pour cela que l'adulte appréciera particulièrement la mise en place d'un atelier de retour d'expériences, c'est-à-dire un moment où l'on se retrouve après avoir testé sur son terrain d'action les apprentissages développés lors de la formation. C'est alors l'occasion de partager cette nouvelle expérience, de faire le point sur ce qui a fonctionné et ce qui reste problématique, de s'inspirer de l'expérience de ses pairs et de construire ensemble de nouvelles pistes d'action.

L'importance de la dimension collective

Le psychologue américain, Kurt Lewin (1890-1947) qui a développé le concept de « dynamique de groupe », le définit comme « un champ où s'exercent des forces (comme en physique), il n'est pas réductible aux individus qui le composent mais constitue un

2. Passage tiré de : Resonance asbl, Ancrage - Cahier thématique n°1 : L'Andragogie, 2014. Pour découvrir un panel de techniques actives à pratiquer en formation, voir le Techni'Kit sur le site www.resonanceasbl.be.

3. Mucchielli R., *Les méthodes actives dans la pédagogie des adultes*, ESF, Paris, 2012.

système d'échanges entre eux (attractions, tensions, normes, rôles). »

Chez l'adulte en formation, le groupe favorise l'apprentissage. C'est en se confrontant au raisonnement des autres qu'il développe de nouvelles pistes d'action (C'est le fameux conflit socio-cognitif !). Si le travail individuel - phase pendant laquelle l'apprenant est face à ses propres représentations - reste une étape essentielle, le groupe permet la vraie confrontation des idées.

Le **travail en petits groupes** reste donc une variable incontournable : entre pairs, en nombre restreint, les esprits se forcent et se forment un esprit critique. Chacun a sa place et peut faire entendre sa parole, sa pensée, sa manière de faire. Cette opposition constructive des pensées conduit chaque individu à inventer et progresser. L'intérêt du petit groupe, par rapport au grand groupe, c'est qu'il se situe en dehors du regard et de l'intervention directe du formateur. Les échanges se prêtent au jeu de l'argumentation, du partage d'expériences et de pratiques et se font en toute liberté, entre pairs. Pour les personnes plus réservées, les petits groupes sont un espace-temps qu'ils peuvent plus facilement s'approprier.

Certaines **techniques** peuvent favoriser l'apprentissage en groupe, sans exposer les personnes plus réservées, tout en permettant au conflit d'idées d'avoir lieu. Nous pensons, par exemple, à la technique de la nappe tournante ou celle appelée Philip 6.6 (cfr. Technikit).

Le groupe en formation fait véritablement partie du contexte socio-affectif qui facilite ou entrave les apprentissages. Il devient un puissant levier pour l'individu s'il a un « but commun », si au sein de celui-ci se développe « un sentiment d'appartenance » qui favorise la mobilisation vers l'atteinte des objectifs. Pour permettre une cohésion optimale dans le groupe, le formateur proposera des **moments « brise-glace »**. Ces moments ont pour objectif à la fois d'impulser une dynamique d'ouverture aux participants du groupe, mais aussi de permettre la construction d'une dynamique de groupe intéressante pour les échanges. Dans ce cas, le formateur devient « un réservoir » de techniques à mobiliser selon les situations et les personnes, et doit se tenir prêt à les changer pour que le groupe atteigne ses objectifs. Au sein du groupe, il sert de liant, de rassembleur. Ses compétences se mettent au service du groupe et de sa dynamique.

Pour le formateur, le groupe est donc une « personne » à part entière, et à considérer en plus de chaque participant. S'il s'intéresse à chacun avec sa personnalité, il doit aussi se montrer attentif à ce système, fait d'interactions permanentes qui se construisent sous ses yeux. Ces phénomènes collectifs peuvent lui servir de levier pour agir, positivement, sur la dynamique du groupe et sur chacune des personnes. Le formateur est à la fois à l'écoute des individus et du groupe !

La pratique réflexive ou comment marcher et se regarder marcher ?

L'adulte a en lui de nombreuses ressources pour résoudre certains problèmes ou faire évoluer ses pratiques. C'est donc au formateur de développer la compétence qui va lui permettre d'aller puiser dans ses ressources. La pratique réflexive est à ce titre un outil intéressant.

De quoi s'agit-il ?

En deux mots, la pratique réflexive c'est l'attitude du formateur qui, pendant qu'il forme, est aussi capable porter un jugement sur ce qu'il fait au moment où il le fait ! Sans tomber dans la culpabilité, c'est être capable d'évaluer son action au moment même où on agit, conscient que le changement qu'on souhaite éventuellement opéré prendra du temps avant de pouvoir s'insérer durablement dans la pratique.

La démarche consiste donc à poser à posteriori un regard analytique confrontant sur une pratique, permettant d'agir en pleine conscience pour évoluer.

- ▶ **Poser**: suppose de s'arrêter
- ▶ **A posteriori**: suppose un temps de recul
- ▶ **Analytique**: suppose un décodage
- ▶ **Confrontant**: suppose un autre qui confronte
- ▶ **Agir**: suppose le réinvestissement
- ▶ **Évoluer**: suppose de comprendre pourquoi on le fait : consolider ou changer



« Oui, je forme différemment en fonction du public qu'il y a devant moi. Les formateurs, les coordinateurs ont une expérience de terrain qui n'est pas négligeable dans leur formation. Il est plus riche de partir de leur vécu. »

« Personnellement en tant qu'adulte qui suit des formations, j'attends qu'on me mette en situation, que l'on m'apporte des choses concrètes et réalisables sur le terrain. »

« Face à un public adulte, je conseille d'être à la disposition de son public. »

Le corps comme outil...!

La formation doit prendre le corps en compte dans l'apprentissage. On n'apprend pas qu'avec sa tête. Connaître, c'est faire l'expérience de...! Cette expérience passe, bien sûr, par des contenus théoriques qui viendront bousculer les prises de conscience des apprenants. Mais l'expérience purement intellectuelle ne suffira pas. Le corps tout entier sera mobilisé dans l'apprentissage. Parler, écouter, mimer, représenter un concept

avec son corps, jouer avec l'autre, etc. sont autant d'actions convoquant l'apprenant dans tout ce qu'il est... en plus de sa tête.

Les séquences de formation sont pensées dans des rythmes qui respectent les rythmes de vie et d'apprentissage de l'apprenant. On peut encore s'étonner du découpage dans les rythmes scolaires où une heure = cinquante minutes et où un cours succède à l'autre, dans une organisation à la logique très relative. La formation pour adultes

prend le temps, donne du rythme, accélère ou ralentit en fonction du groupe et des besoins de l'individu. Puisque le corps est tout entier mobilisé dans l'apprentissage, le formateur fera succéder des temps de concentration intense évalués entre 12 et 15 min maximum par activité (Christol, 2012), avec des moments où le corps sera sollicité (il est conseillé de favoriser des mouvements corporels toutes les 30 à 40 minutes (ibid.)).



La formation sort de la salle pour se connecter au monde !

Le monde change, les outils de communications aussi. Désormais, les tablettes électroniques sont entrées dans les salles de formation et participent pleinement à la vie de la formation. Internet complète les contenus de la formation et les réseaux sociaux multiplient et stimulent les interactions entre apprenants et amplifient les travaux de groupe. L'adulte en formation apprécie aussi souvent d'approfondir chez lui certains contenus. Apprendre se fait donc en formation et se poursuit chez soi, sur la toile, les réseaux sociaux et les cours en ligne.