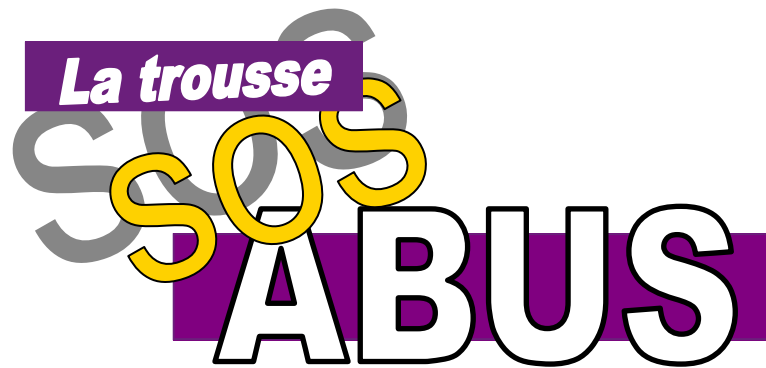


LES PRINCIPES D'APPRENTISSAGE CHEZ L'ADULTE



Source :
Roger Zaoré Ph D
PROGRAMME DE FORMATION EN HYGIÈNE ET SALUBRITÉ
UQAR – 2007

LE RÔLE DE FORMATEUR

LES PRINCIPES ANDRAGOGIQUES

Les caractéristiques de la formation des adultes

La formation des adultes ou formation continue c'est :

- 1) un perfectionnement professionnel et technique à tous les niveaux;
- 2) un moyen de protection de l'homme contre les effets dévalorisants de la technologie;
- 3) un moyen pour apprendre à apprendre

Donc le formateur doit repenser la manière dont est dispensée cette formation.

Pourquoi une approche adaptée aux adultes?

La mentalité des adultes dans le cadre de la formation continue est différente de celle des étudiants du système scolaire habituel.

- Les adultes savent qu' on ne peut pas faire n'importe quoi, n'importe comment ni à n'importe quel moment.
- Les adultes font appel à leurs expériences et à leur vécu pour résoudre bien des problèmes dans le cadre de leur travail.
- La personnalité (manière de voir, de faire... les choses) change selon leurs rôles sociaux.
- Les adultes prennent des risques calculés, ils s'engagent après avoir pesé le pour et le contre.
- Leurs motivations, (les besoins, les sentiments, les aspirations, les attentes) changent et bien souvent orientent les choix individuels.

À ces caractéristiques s'ajoutent des différenciations dues au sexe, à l'âge et à la personnalité.

Les principes andragogiques

Les éléments à prendre en considération lors de l'élaboration d'une activité de formation

Les adultes apprennent s'ils en ressentent le besoin.

Il faut donc leur faire ressentir ce besoin pour être capable de les rejoindre au cours d'une formation.

Les adultes font un lien entre ce qu'ils apprennent et leur expérience.

Ils deviennent critiques si ce qu'ils apprennent est en contradiction avec leur expérience.

Les adultes apprennent en mettant en pratique ce qui leur est enseigné.
Il faut leur donner les occasions de faire des mises en pratique le plus rapidement possible.

Les adultes sont fiers, indépendants et craignent de se voir incapables d'apprendre.
Il faut alors renforcer l'estime de soi par des feed-backs appropriés à des moments appropriés.

Les adultes n'ont pas toujours un bon souvenir de l'école.
Il est important de créer une ambiance différente d'une salle de cours traditionnelle en favorisant un contexte plus informel d'échange et de participation.

Les adultes détiennent beaucoup d'informations et d'habiletés.
Le formateur doit tenir compte de ces éléments et les utiliser pour soutenir l'estime de soi de l'apprenant.

Les adultes évaluent la formation en fonction de ce qu'elle leur rapporte.
Il est donc essentiel de faire ressortir les résultats attendus de la formation.

Les différents principes

Le principe du respect de l'adulte en formation

Tout apprenant possède ses limites d'apprentissage et sa façon d'emmagasiner de l'information nouvelle. La vitesse à laquelle il assimile ces informations joue également un rôle important dans la rétention des éléments.

Le principe de la réceptivité

Un apprentissage significatif commence par le vouloir et le désir d'apprendre. Pour assurer cette réceptivité, l'adulte a besoin de percevoir les bénéfices de la formation et de comprendre le pourquoi de celle-ci afin de s'approprier les informations qui lui sont présentées.

Le principe de l'interactivité

Dans le cas des adultes, l'expérience constitue la base sur laquelle s'implantent les nouveaux savoirs. Par conséquent, les méthodes pédagogiques doivent favoriser les échanges entre le formateur et les participants à la formation.

Le principe de la facilitation de l'apprentissage

Les systèmes d'apprentissage doivent respecter certains facteurs essentiels à l'acquisition des connaissances, des habiletés et des comportements. Pour ce faire, les contenus doivent être structurés et faciles à comprendre, faire appel à l'expérimentation et respecter un rythme adapté.

Le principe d'acquisition, d'intégration et de maintien des connaissances

Il faut mesurer les acquis des apprenants à différents moments du processus de formation : avant, pendant, après et à moyen terme. En évaluant ainsi les savoirs, on peut observer de manière précise les divers changements qui s'opèrent au niveau des individus en formation et de l'organisation.

Bref, la formation des adultes, tant au niveau du contenu que de la relation formateur-apprenants, ne doit pas chercher à pallier une scolarité insuffisante, à « boucher des trous » dans le savoir, ou à acquérir des connaissances purement théoriques. Elle doit prendre en compte l'expérience des adultes et faire appel à des méthodes d'apprentissage adaptées.