



EduGestion

Bien gérer pour mieux éduquer
<http://edugestion.net>

ANDRAGOGIE OU LES PRINCIPES DE L'ÉDUCATION AUX ADULTES

Malcom Knowles est reconnu pour ses écrits notamment en andragogie qui, par opposition à pédagogie (beaucoup plus centrée sur l'éducation aux enfants et jeunes adultes), est la science de l'éducation aux adultes.

La réalité dans laquelle évoluent les adultes et leurs besoins sont bien différents de ceux des enfants et des jeunes adultes. L'andragogie se penche sur ces particularités qu'il faut tenir en compte dans la formation aux adultes. Ainsi, l'adulte, en tant qu'apprenant, souhaite :

- Apprendre de nouvelles compétences ou pratiques
- Obtenir de nouvelles informations visant l'atteinte de nouvelles compétences
- Une formation qui satisfait ses désirs personnels et professionnels
- Améliorer une compétence ou une pratique professionnelle déjà acquise

Enseigner n'est pas la même chose que former. Cette distinction est importante. D'une part, on enseigne à partir d'un programme, avec un contenu standardisé, en visant l'acquisition de savoir ou de savoir-faire par l'assimilation de connaissance et avec une certaine hiérarchisation dans la classe (enseignant et élèves) et, d'autre part, on forme à partir d'un besoin, avec du contenu individualisé selon le groupe et les expériences de chacun puis en misant sur l'acquisition de compétences applicables dans des situations réelles. Un enseignant transmet un savoir tandis que le formateur aide les apprenants à acquérir une compétence comme le ferait un « coach ». Ainsi, pour ce faire, certains principes de la formation aux adultes sont à considérer.

LES PRINCIPES A CONSIDERER

1. L'apprenant adulte doit être impliqué dans son apprentissage

La formation doit impliquer l'apprenant adulte. En pédagogie, la relation entre l'élève et l'enseignant est très hiérarchisée, en andragogie, l'adulte doit participer dans la planification et l'évaluation de ses apprentissages. Le formateur doit impliquer l'apprenant, lui demander quels sont ses objectifs, pourquoi il suit la formation, ce qu'il attend de cette dernière, etc.

2. L'expérience propre de chaque apprenant adulte doit être prise en considération

Chaque apprenant adulte détient sa propre expérience, les échanges entre eux sont donc motivateurs parce qu'ils proviennent de contextes réels auxquels l'apprenant peut associer ses nouveaux apprentissages. Ces échanges permettent la validation de situations réelles qu'ils n'ont peut-être pas eu la chance (ou la malchance) de vivre. Enfin,

l'expérience personnelle de chaque apprenant doit être prise en compte dans les activités d'apprentissage, car ce bagage constitue une ressource importante pour leur formation.

3. Les apprentissages doivent être reliés à des contextes réels de leur vie ou de leur emploi

Les apprenants adultes ont besoin de concrets. Ils veulent savoir pourquoi cette formation est importante et quelles en sont les applications réelles. Ils ont besoin d'être convaincus. Les apprentissages doivent être en lien avec des situations réelles. Pour ces apprenants, le terrain est le lieu de la compréhension.

4. Miser sur la mise en pratique de résolution de problème

Éviter la mémorisation de contenu, rester dans la mise en pratique. La rétention est beaucoup plus importante chez l'apprenant adulte lorsqu'il est mis en action avec des activités pratiques immédiatement après avoir acquis de nouvelles connaissances. Allez droit au but dans le contenu et laissez-les expérimenter ce qu'ils ont appris. Les apprentissages doivent être reliés à des applications immédiates, oubliez le superflu. S'ils le souhaitent, ils pourront consulter les informations complémentaires. N'hésitez pas à inclure un nombre considérable d'exercices pratiques dans votre formation, sans toutefois tomber dans le piège de la répétition. La variété est importante.

Pour conclure, l'apprenant adulte souhaite apprendre dans le concret, avec des applications pratiques de ce qu'ils apprennent, valoriser ou améliorer ses compétences et apprendre des comportements et des pratiques plus que du contenu. N'hésitez pas à aller droit au but et viser l'essentiel. Enfin, il faut que la formation ait un sens pour les apprenants adultes, ils doivent savoir et comprendre pourquoi ils apprennent de nouvelles choses.

Sources: <https://elearningindustry.com/the-adult-learning-theory-andragogy-of-malcolm-knowles>
<http://www.instructionaldesign.org/theories/andragogy.html>

Page consultée le 23 mars 2018

Article rédigé le décembre 3, 2016 par [Mathieu Cyr](#)
<https://le-cours.ca/andragogie-ou-les-principes-de-leducation-aux-adultes/>