

Formation de formateurs

Fiche 11 : Andragogie

L'andragogie est la formation pour adulte. Elle se définit par le public concerné mais aussi par opposition à la formation initiale. Elle se confond alors avec la formation continue (appelée aussi la formation permanente ou la formation tout au long de la vie ou la formation continuée (Belgique).

Ses caractéristiques sont :

- de s'adresser à des personnes ayant déjà travaillé (des adultes),
- de se passer en dehors des lieux de formation initiale (établissements scolaires et supérieurs),
- d'être centrée sur l'apprenant et sur ses pratiques,
- d'être ouverte sur les contextes professionnels des apprenants.

DÉFINITION

→ Un concept récent

- L'UNESCO entérine ce terme en 1980.
- C'est Knowles (1979) dans les années 1970 qui pose quatre principes de base à l'andragogie :
 1. Le concept de soi de l'apprenant (l'autonomie, l'auto-diagnostic, l'auto-évaluation, climat d'acceptation et coopération).
 2. L'adulte apprend à partir de son expérience.
 3. L'apprentissage est lié aux tâches développementales en rapport avec ses rôles sociaux.
 4. L'application immédiate des apprentissages (la centration sur la personne plus que sur le programme)

→ Caractéristiques pour une formation d'adultes

- Knowles (1990) préconise en conséquence :
 - de tenir compte de l'environnement (physique et relationnel) pour instaurer un climat propice à l'apprentissage,
 - de diagnostiquer les besoins d'apprentissage,
 - de créer un mécanisme de planification et de décision incluant les apprenants,
 - de formuler les objectifs du programme, de concevoir des expériences de l'apprentissage,
 - de penser l'évaluation de la formation (par le formateur et les apprenants).

→ Quelles intentions pour une formation d'adultes

- Certaines critiques émergent, trouvant ce mouvement un peu trop « psychologisant ». Ainsi, plusieurs courants se détachent en fonction des intentions que l'on donne à l'andragogie. Est-ce pour augmenter les compétences des apprenants, changer leurs comportements, pour améliorer leur adéquation à l'emploi, pour l'évolution de carrière, pour réduire la souffrance au travail, pour émanciper ?
- En ce qui concerne les enseignants, on parle d'une intention de professionnalisation.



ou



VERS LA PROFESSIONNALISATION

→ Définition de la professionnalisation pour les enseignants

Parmi de nombreuses visions de la professionnalisation, nous retenons celle où elle est envisagée « comme un processus de construction de compétences professionnelles et de maîtrise des rapports à la pratique par la mise à distance de l'action et la réflexivité sur la pratique » (Altet, 2005, p.28).



→ **La formation des enseignants est-elle expérientielle ?** (concept de Kolb, 1984)

Certes, on apprend énormément de l'expérience mais, pour que cet apprentissage ait lieu, il est nécessaire d'avoir une vision des conséquences de nos actes, ce qui n'est pas le cas pour toutes les professions. En éducation c'est assez difficile ; il faut des années pour apprécier les résultats qui sont, le plus souvent, hors de notre possibilité d'analyse. À ceci s'ajoute un environnement professionnel complexe qui appelle à la remise en question et à l'innovation. Ainsi, la formation des enseignants se doit de passer par le développement de leur réflexivité.

→ **L'isomorphisme : vers un formateur « ami critique »**

Un moyen de coupler réflexivité et expérience passe par l'isomorphisme en formation. Develay (2013) livre une façon de faire : une matrice pour construire une formation d'enseignants :

- 1- travail sur les représentations professionnelles
- 2- monstration de pratiques alternatives et effectives (par exemple via des vidéos)
- 3- théorisation et distanciation

La 1ère étape vise le besoin de formation, sous forme de questionnement ;

la 2ème sert à sécuriser et donne des exemples pour agir directement ;

la 3ème sert à l'analyse de ce que l'on obtient pour en devenir davantage maître.

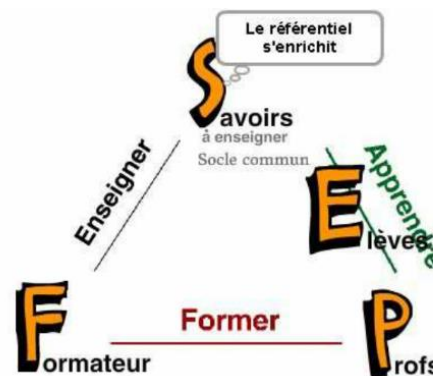
Les enseignants agissent devant leur classe non pas comme on leur dit de faire en formation, mais comme on le fait avec eux dans le temps de cette formation. On parle d'isomorphisme ou d'homomorphisme. (p. 118)

→ **Quelques principes pratiques** ¹

- Besoin et motivation : l'adulte a besoin d'être convaincu que l'information reçue lui servira dans son activité professionnelle
- Participation active : l'adulte a besoin de participer activement et de savoir à tout moment où il en est
- Expérience vécue : l'adulte a besoin de voir la relation entre ce qu'il sait déjà et ce qu'il apprend, entre ce qu'il a déjà fait et ce qu'il apprend à faire
- Résolution de problèmes : l'adulte a besoin de comprendre quels types de problèmes ce qu'il est en train d'apprendre lui servira
- Application immédiate : l'adulte a besoin d'utiliser rapidement les connaissances et compétences nouvellement acquises.

→ **Vers un nouveau modèle du triangle pédagogique :**

Source Cyril Lascassies



- Altet, M. (2005), L'analyse de pratiques en formation initiale des enseignants pour développer une pratique réflexive sur et pour l'action, *Coll. Ressources, n°8, IUFM des pays de Loire*.
- Develay, M. (2013). *Comment refonder l'école ?* Bruxelles : De Boeck.
- Kolb D. A. (1984). *Experiential Learning*. Englewood Cliffs (NJ) : Prentice-Hall.
- Knowles M. (1979). *The Modern Practice of Adult Education : From Pedagogy to Andragogy*. Cambridge.
- Knowles M. (1990). *L'apprenant adulte : Vers un nouvel art de la formation*. Paris : Les Éditions d'Organisation.
- Perrenoud, Ph. (1998). La qualité d'une formation se joue d'abord dans sa conception. Contribution à la réflexion sur les programmes, *Pédagogie collégiale (Québec), Vol. 11, n° 3, mai, vol.11, n° 4, 16-22*.

¹ Extrait du site de François Muller : http://francois.muller.free.fr/diversifier/former_des_adultes.htm