

## LES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE

---

### 1. LES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE

2

- 1.1. Un adulte apprend s'il comprend ..... 2
- 1.2. Un adulte apprend si la formation est en relation directe avec son quotidien ..... 2
- 1.3. Un adulte apprend s'il perçoit comprend et accepte les objectifs du stage ..... 2
- 1.4. Un adulte apprend s'il agit et s'engage ..... 3
- 1.5. Un adulte apprend si le formateur sait utiliser les effets de la réussite et de l'échec ..... 3
- 1.6. Un adulte apprend s'il se sent intégré dans un groupe ..... 3
- 1.7. Un adulte apprend s'il est dans un climat de participation ..... 3

## 1. LES CONDITIONS D'APPRENTISSAGE

---

Un adulte n'apprend pas comme un enfant. On ne peut pas transposer les méthodes pédagogiques scolaires classiques, issues le plus souvent du courant traditionnel, à la pédagogie pour adultes. Le vécu, l'âge, les contraintes et les responsabilités qui caractérisent un adulte ne lui laissent ni la même souplesse intellectuelle, ni le même idéalisme, ni la même capacité d'adaptation qu'un enfant ou un adolescent. D'autre part, les adultes ont une forte résistance face à un système pédagogique classique et cela pour 4 raisons :

- ils ne considèrent pas comme acquise l'autorité du formateur. Celui-ci est un adulte exerçant une fonction professionnelle, comme le formé, et non un maître omniscient ;
- ils estiment que la formation doit avoir un résultat concret pour eux dans l'exercice de leur fonction, le développement de leur carrière ou leur épanouissement personnel ;
- ils refusent le système de sanction tel qu'il est pratiqué dans le milieu scolaire parce que cela leur rappelle trop souvent des souvenirs désagréables ;
- ils veulent qu'on prenne en compte leurs acquis, leurs expériences, ils n'arrivent pas en stage en ne sachant rien et en voulant tout apprendre, mais porteurs d'une réalité complexe et cherchant quelques outils pour les aider dans leur cheminement.

Un adulte n'apprend pas n'importe comment ? 7 conditions s'imposent.

### 1.1. UN ADULTE APPREND S'IL COMPREND

---

La matière à apprendre doit se structurer dans une logique facile à retenir. Par exemple, un stage de techniques de vente peut reprendre les grandes étapes chronologiques d'un entretien de vente. Le vocabulaire utilisé doit faire partie du vocabulaire quotidien du formé et les exemples, illustrations, anecdotes doivent être pris dans la vie quotidienne. Pendant un stage technique de maintenance de photocopieurs, évitons les analogies incessantes à la maintenance des machines outils.

### 1.2. UN ADULTE APPREND SI LA FORMATION EST EN RELATION DIRECTE AVEC SON QUOTIDIEN

---

Les cas et les problèmes traités pendant le stage doivent être des cas des problèmes réels. Trop de formation utilisent des jeux, certes intéressants, mais qui demandent un intense effort intellectuel pour en comprendre le lien avec l'activité professionnelle des formés.

Les techniques ou savoirs qui sont présentés pendant la formation doivent se relier facilement avec ce que savent ou font déjà les participants. Si la matière enseignée est déconnectée de la réalité du formé, alors les objectifs ne pourront être atteints, ni l'acquisition durable.

### 1.3. UN ADULTE APPREND S'IL PERÇOIT COMPREND ET ACCEPTE LES OBJECTIFS DU STAGE

---

Les objectifs doivent donc être clairement annoncés en début de formation et cohérents avec les attentes des stagiaires. Cela signifie que ces attentes seront exprimées ouvertement par chacun devant le groupe.

L'apprentissage est fractionné en petites étapes progressives, comme un puzzle, et chaque étape doit avoir un objectif. Une formation à la facturation pour de nouvelles caissières en boutique peut être ainsi divisée en étapes, chacune ayant un objectif.

- Étape 1 : la facturation dans la chaîne comptable
  - Objectif : comprendre ce qui se passe avant et après la facturation et connaître les conséquences d'une facturation avec et sans erreurs ;
- Étape 2 : les documents et bordereaux de facturation
  - Objectif : connaître la signification de ces documents ;
- Étape 3 : la caisse enregistreuse
  - Objectif : être capable d'enregistrer les achats et de sortir un ticket de caisse.

A tout instant le stagiaire sait où il se situe dans l'apprentissage et en quoi ce qu'il fait contribue à l'atteinte de ses objectifs. Ainsi, un apprentissage global est meilleur qu'un apprentissage partiel : on comprend mieux les détails si l'on a compris la logique du tout.

#### 1.4. UN ADULTE APPREND S'IL AGIT ET S'ENGAGE

---

Comme le précise Roger Mucchielli dans son ouvrage : « Les méthodes actives dans la pédagogie des adultes », nous retenons approximativement lorsque nous faisons attention :

- 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
- 80 % de ce que nous disons
- 90 % de ce que nous disons en faisant quelque chose à propos de quoi nous réfléchissons et qui nous implique.

Plus l'adulte agit, plus il apprend. L'adulte doit avoir à sa disposition, après la formation, les moyens et les modes d'emploi pour continuer seul son apprentissage.

Enfin la manière dont le formateur présente les activités du stage doit favoriser le volontariat et l'engagement du formé ; celui-ci peut faire part de son expérience sur la question traitée. Il est tour à tour enseignant et apprenant.

#### 1.5. UN ADULTE APPREND SI LE FORMATEUR SAIT UTILISER LES EFFETS DE LA RÉUSSITE ET DE L'ÉCHEC

---

Le rôle du formateur est ici essentiel. Il explique aux formés les objectifs de la progression pédagogique, les étapes de l'apprentissage. Il précise les résultats attendus des exercices, favorise le succès sans démagogie et explique factuellement les échecs. L'analogie avec le sport est très utile : avant un championnat, on s'exerce longuement en salle à faire et refaire le même mouvement et vaut mieux faire des erreurs pendant l'entraînement que pendant la compétition.

#### 1.6. UN ADULTE APPREND S'IL SE SENT INTÉGRÉ DANS UN GROUPE

---

Un adulte est plus facilement convaincu par ses pairs que par un formateur extérieur ou un hiérarchique. Plus la pédagogie utilisera la synergie du groupe (exercices en binôme ou en sous-groupes) et plus l'apprentissage sera efficace. La progression sera d'autant plus facile que les groupes de travail seront homogènes en niveaux de connaissance et d'expérience.

#### 1.7. UN ADULTE APPREND S'IL EST DANS UN CLIMAT DE PARTICIPATION

---

Il se sent utile et non utilisé, considéré et non jugé, capable et non complexé. Il peut avoir une relation personnelle pendant le stage avec l'animateur et les autres participants : il peut travailler de façon autonome mais aussi avec l'animateur seul et avec chacun des participants.

En conclusion si on met en parallèle ces sept conditions et les quatre courants de la pédagogie, on observe immédiatement que les courants ne remplissent pas toutes les conditions : le courant traditionnel ne crée pas de climat de participation et ne permet pas au formé d'agir ; le courant comportementaliste néglige la dimension du groupe ; le courant humaniste n'intègre que peu la notion d'objectif et ne garantit pas la maîtrise des effets de la réussite et de l'échec.

En fait pour qu'une formation atteigne ses objectifs dans le meilleur climat possible et s'adapte à des publics différents, elle doit intégrer des techniques pédagogiques issues des quatre courants : des exposés (**traditionnel**), des exercices de découverte-discussions en groupe (**humaniste**), des tests et exercices d'application sanctionnés (**comportementaliste**), des simulations complètes et des contrats d'objectifs (**fonctionnaliste**). Le formateur est ainsi un jardinier qui, en fonction du temps, de la durée de la croissance de la plante, de la nature de la terre, sait utiliser pour faire croître ses cultures, au moment où il le faut, l'outil adéquat.