

QUAND DES ADULTES FORMENT DES ADULTES

Publié le 11 février 2016



par Raphaël Duboisdenghien



Le professeur Daniel Faulx dirige [l'Unité d'Apprentissage et de Formation continue des Adultes \(UFA\)](#) à l'Université de Liège (ULg). Dans [«Comment favoriser l'apprentissage et la formation des adultes?»](#) aux éditions [De Boeck](#), il propose, avec son assistant Cédric Danse, des dispositifs et des situations pour guider les personnes appelées à enrichir le savoir d'autrui. À nourrir des projets où chacun pourra se développer selon ce qu'il cherche.

«Pour parvenir à construire cette démocratie, notre société a un besoin urgent de formateurs, d'enseignants pour adultes, d'animateurs, de gestionnaires d'équipes, de travailleurs sociaux», insistent les deux experts. «Ils doivent être capables de proposer des actions pédagogiques adaptées aux personnes. Riches de sens pour elles. Respectueuses de leur expérience, de leurs projets et de leur environnement. Porteuses de nouvelles possibilités d'invention de leurs actions.»

«Être formateur, ce n'est pas nécessairement en posséder le statut. Dans bien des moments d'une vie professionnelle, on pourra être formateur et mobiliser toute cette qualité de réflexion et d'action qui fait l'objet de l'ouvrage.»

«Comment favoriser l'apprentissage et la formation des adultes?»

par Daniel Faulx & Cédric Danse, aux éditions De Boeck, VP 20 €

Travailler des situations problèmes

En réponse à ces défis, les auteurs transposent dans leur guide les principes qu'ils préconisent lors de la conception et la réalisation de formations. Comme la recherche permanente du lien entre expériences concrètes et principes généraux. L'utilisation des théories en tant qu'éclairage du monde des sensations et du vécu des participants. Le rapprochement entre pensée et action.

Dans les années 1920, les premiers penseurs de la pédagogie des adultes concevaient la formation comme un projet construit par opposition au système scolaire. Trente ans plus tard, les formateurs d'adultes se dressaient contre la segmentation de l'apprentissage en différentes disciplines. S'opposaient à la spécialisation des enseignants et à la division horaire par matière. Ils défendaient une approche qui part des projets des apprenants et de situations concrètes. Les savoirs disciplinaires sont subordonnés aux besoins des participants.

«Avec les adultes, la porte d'entrée est généralement plutôt la situation problème sur laquelle on va travailler et non la matière. Cela suppose une approche pluridisciplinaire autour des projets et des contextes. Pour un apprenant adulte, peu importe que ce qu'on lui propose pour l'aider vienne de la psychologie du travail, de la dynamique des groupes, de la philosophie, des sciences de gestion ou encore de la linguistique. Ce qui compte, c'est de savoir si cela peut lui être utile dans la perspective de son projet.»

Sécuriser les participants

Les formateurs doivent souvent aider les participants à définir leurs besoins pour créer une dynamique d'accrochage avec les apprentissages.

«Même lorsqu'ils souhaitent apprendre, ce n'est pas pour autant que les participants savent aisément définir quels sont précisément leurs besoins. Le défi est donc d'activer cognitivement le projet, qui est en quelque sorte dormant.»

On oublie parfois qu'un apprenant est presque toujours en situation d'insécurité. Insécurité liée aux limites de son savoir. Au regard et aux pensées des autres. Aux désapprentissage pour acquérir de nouvelles compétences.

«L'insécurité peut être source d'abandon ou de fuite, parfois d'agressivité par rapport à la démarche de formation ou d'apprentissage. Gérer sa relation avec les apprenants, c'est être à l'écoute des différentes sources et manifestations de l'insécurité. En proposant à la fois des dispositifs adaptés et en adoptant des modes d'interaction qui prennent ces dimensions en compte. C'est alors que le formateur développe une posture d'accompagnateur du changement qui lui permet de tirer bénéfice de ces déséquilibres.»

Le guide reflète les principes et les stratégies de l'apprentissage par l'expérience pratiquée en groupe. «Dans la pédagogie expérientielle, ce n'est pas uniquement des situations que l'on apprend, mais aussi des autres», précisent les chercheurs Daniel Faulx et Cédric Danse.

«On considère que chaque apprenant est responsable de sa progression, mais qu'il appartient au formateur de créer les meilleures conditions possibles pour que celle-ci ait lieu. On ne peut jamais dire que l'apprentissage est terminé.»