

# PRÉVENTEX

## COMMENT FAVORISER LES APPRENTISSAGES

### Préventex

Association  
paritaire  
du textile

Février 2002

**Les principes de base**  
**Les trois composantes**  
**de la formation**  
**Préparation**  
**Action**

**Réalisation**  
Manon Perreault  
mpformation@sympatico.ca  
**Personne-ressource**  
Luc Bertrand, APSAM  
lbertrand@apsam.com

**C**ette fiche technique a pour but de vous aider à favoriser des apprentissages chez les adultes. C'est un guide pratique pour le formateur, car il existe une grande différence entre des adultes qui apprennent et des jeunes qui fréquentent le milieu scolaire.

C'est à travers le courant humaniste contemporain que l'américain Malcolm Knowles (1970), chef de file dans le domaine de l'éducation des adultes, propose une approche spécifique en présence d'un adulte apprenant. Réclamant des méthodes et des techniques distinctes de celles de l'enseignement aux jeunes (*péda* signifiant enfant et *gogie*, enseignement), M. Knowles propose le terme « andragogie » (*andra* signifiant adulte) pour désigner tous les éléments qui constituent une approche spécifiquement adaptée à l'éducation des adultes.

Nous vous proposons ici les éléments fondamentaux de cette approche.

### L'ANDRAGOGIE REPOSE SUR LES PRINCIPES DE BASE SUIVANTS

1. L'adulte est avant tout un être libre. Il progresse à son rythme. Dans le processus de formation, il décide de s'engager ou non.
2. L'adulte arrive avec une histoire, des expériences uniques qui le définissent. Les apprentissages entraîneront une



résonance spécifique chez chaque adulte.

3. L'adulte qui apprend doit avoir la possibilité de manifester ses besoins et ses intérêts. La possibilité d'exprimer ses questions, ses préoccupations et ses soucis doit avoir place dans une formation auprès des adultes.
4. La volonté d'apprendre d'un adulte est liée aux tâches qu'il doit assumer. Apprendre pour apprendre n'est pas la motivation d'une majorité d'entre eux. Les apprentissages doivent satisfaire un sentiment d'utilité.



Le bulletin Préventex est publié par  
**Préventex – Association paritaire du textile**

2035, avenue Victoria, bureau 203

Saint-Lambert QC J4S 1H1  
Téléphone : (450) 671-6925  
Télécopieur : (450) 671-9267  
Courriel : info@preventex.qc.ca  
www.preventex.qc.ca

**Directeur général et éditeur**  
Jean-Marc Champoux

**Co-président patronal**  
Jacques Hamel  
Cavalier Textiles inc.

**Co-président syndical**  
Pierre-Jean Olivier  
TUAC/COUTA

**Coordination**  
Lise Laplante

**Rédaction**  
Pierre Bouchard  
Indico Communication

**Traduction**  
Paule Champoux-Blair

**Conception graphique**  
Anne Brissette Graphiste

**Impression**  
Imprimerie For inc.

Préventex, ses administrateurs, son personnel et les auteurs des textes de cette publication ne garantissent pas l'exactitude des informations qu'elle contient, ni l'efficacité pertinente qu'elles peuvent laisser présumer, de sorte qu'ils n'assument aucune responsabilité. De même, les informations qu'on y retrouve ne doivent pas être considérées comme des avis professionnels. La mention d'un produit ou d'un service par un annonceur externe ou dans un texte non publicitaire ne doit pas être interprétée comme une adhésion ou une recommandation.

Le bulletin Préventex est distribué gratuitement aux membres et intervenants du secteur du textile et de la bonneterie du Québec. La reproduction des textes est autorisée pourvu que la source soit mentionnée.

Dépôt légal : 1<sup>er</sup> septembre 1994  
ISSN 0825-4230

Tirage : 2500 exemplaires

L'andragogie nous précise également que lorsque nous sommes en présence d'adultes qui apprennent, nous devons nous préoccuper de 3 niveaux de savoir.

- ◆ Le **savoir**, associé aux connaissances, aux notions, aux informations
- ◆ Le **savoir-faire**, relié aux habiletés, aux talents, aux capacités
- ◆ Le **savoir-être**, associé aux attitudes, aux valeurs, aux convictions

Un apprentissage significatif chez un adulte se traduit par un changement lié aux trois niveaux de savoir.

À titre d'exemple, des employés auront à utiliser un nouvel équipement. La formation portera sur :

- ◆ la connaissance des pièces qui le composent et la compréhension de son mécanisme (**savoir**) ;
- ◆ les façons de l'utiliser et de l'entretenir (**savoir-faire**) ;
- ◆ l'importance de se protéger face à son fonctionnement et l'appréciation de sa valeur pour faciliter le travail à accomplir (**savoir-être**).

L'adhésion à une approche andragogique entraîne un regard humaniste qui situe l'adulte au centre de nos formations en

reconnaissant ses expériences, et en créant des conditions favorables en regard des trois composantes de la formation.



## LES TROIS COMPOSANTES DE LA FORMATION

### Composante I

#### L'ADULTE APPRENANT

Dans un premier temps, l'adulte doit connaître la raison pour laquelle il assiste à la formation. Quels sont les avantages d'être là ? Est-ce une nouvelle procédure à appliquer sur le terrain ? L'adulte n'a pas de temps à perdre, le sujet doit le concerner.

Afin de générer les conditions favorables à l'apprentissage des adultes, vous devez tenir compte de leurs caractéristiques. Nous vous proposons 3 aspects.

#### Connaissances et habiletés intellectuelles

Les adultes ont tous un niveau de connaissance de la matière et des habiletés intellectuelles qui leur appartiennent. Il est important, pour le formateur, de faire un premier tour de table pour faire ressortir la connaissance et les expériences en regard du sujet traité.

#### Passé académique et histoire de vie

Chaque adulte arrive avec un passé académique qui, dans certains cas, ne représente pas de très bons souvenirs. Les exposés traditionnels, largement utilisés, ont peu favorisé le goût des apprentissages. Trop souvent, l'adulte se considère comme un spectateur passif.

En plus de son schème de références, l'adulte arrive avec ses préoccupations quotidiennes.

#### Façon d'apprendre ou style d'apprentissage

Chaque adulte a sa façon d'apprendre. Les uns veulent du concret, les autres de la compréhension au niveau du savoir.

Comme il existe plusieurs façons d'apprendre chez les adultes, il ne faut donc pas se limiter à l'exposé traditionnel. Sortez des sentiers battus et explorez de nouvelles méthodes telles que des études de cas, des simulations sur le terrain ou encore le partage d'expériences sur le sujet.

## Composante 2

### LE CONTENU

Le contenu de la formation est l'ensemble des connaissances et des habiletés à apprendre et à acquérir. Il est primordial d'éviter l'effet de saturation par un contenu trop volumineux. C'est ici qu'il ne faut pas oublier les différents niveaux de savoir.

Le contenu gagne à être articulé avec des exemples concrets et significatifs pour des adultes. Préparez quelques exemples et prévoyez des exercices pour que les participants fassent eux-même des liens avec leur réalité.

Nous ne dirons jamais assez comme il est important de faire participer les adultes dans le processus de formation. Une heure de théorie, sans interactions... c'est trop ! Vous êtes déjà au château de la Belle au bois dormant !

Enfin, le contenu doit être médiatisé de différentes façons... Court exposé, texte écrit, vidéo, démonstration, questionnaire, témoignage, atelier de pratique, visite, etc.



## Composante 3

### LE FORMATEUR

**3 chapeaux... Le fournisseur de contenu, l'animateur et le facilitateur**

#### LE FOURNISSEUR DE CONTENU

Il se peut que dans un domaine précis vous possédiez le savoir que les adultes auront à apprendre. Il se peut aussi que vous ayez à fournir le savoir dont vous n'êtes pas l'expert. Recourez à la documentation qui présente le contenu,

à un confrère qui est reconnu compétent en la matière, à l'expérience des adultes. C'est la contribution de chacun qui apportera au groupe la plus grande somme d'expertise.

#### L'ANIMATEUR

En plus de votre rôle de fournisseur, vous avez à animer, c'est-à-dire stimuler l'intérêt des adultes et soutenir leur motivation.

#### En parole, cela consiste à :

- ◆ poser des questions ;
- ◆ reformuler ;
- ◆ faire des synthèses et des mises au point ;
- ◆ moduler le ton de sa voix ;
- ◆ encourager les interventions « Oui, j'entends » « Intéressant » « Commentaires ».

#### En langage non verbal :

- ◆ se déplacer, circuler, bouger ;
- ◆ approuver par un hochement de tête ;
- ◆ présenter une mine souriante ;
- ◆ regarder les adultes dans les yeux.

#### En action :

- ◆ proposer des activités pour favoriser la participation ;
- ◆ répartir équitablement le temps de parole ;
- ◆ freiner les interventions trop fréquentes ou trop longues ;



- ◆ encourager les silencieux à s'exprimer.

Et bien entendu, démontrer de l'enthousiasme et du dynamisme !

On apprend toujours mieux dans un climat détendu et quand on a du plaisir !

## LE FACILITATEUR

Le formateur qui adhère à une approche andragogique se doit de créer un climat propice à

l'apprentissage. Pour ce faire, il adopte une attitude de respect et non de jugement. De plus, il sait écouter et être empathique. Son rôle de facilitateur consiste à accompagner l'adulte dans un processus d'apprentissage donc de changement. Il facilite l'apprentissage en s'intéressant davantage à l'interaction entre l'adulte et le contenu.

Le formateur qui adhère à une approche andragogique, adhère par le fait même aux valeurs des humanistes. Le respect, la liberté et l'autonomie en font partie.

## ET MAINTENANT, UN PASSAGE À L'ACTE...

Vous devez endosser le rôle de formateur. Vous avez à donner une formation. Pas de panique, voici un aide-mémoire. Il est nécessaire de vous assurer que les éléments suivants ont été considérés.

### PRÉPARATION

- ◆ Procurez-vous le matériel de référence.
- ◆ Ciblez les principaux éléments à comprendre.
- ◆ Établissez vos objectifs de formation:
  - Quels sont les changements escomptés par la formation ?
  - Est-ce une nouvelle acquisition de connaissances ?
  - À la fin de la formation, le travailleur aura fait tel ou tel apprentissage.
- ◆ Structurez votre contenu.

- ◆ Préparez des questions afin de vérifier la compréhension et stimuler l'interaction.
- ◆ Préparez des exemples concrets.
- ◆ Prévoyez un exercice.
- ◆ Déterminez, s'il y a lieu, les pauses.
- ◆ Réservez un endroit adéquat et propice où donner la formation.

### ACTION

- ◆ Arrivez avant tout le monde pour vérifier les lieux et les éléments techniques.
- ◆ Accueillez les participants.
- ◆ Évaluez les connaissances des employés sur le sujet.
- ◆ Sondez les attentes.
- ◆ Présentez les objectifs de la formation.
- ◆ Prévoyez du temps pour le partage des expériences.
- ◆ Soyez attentif à leur niveau d'attention. Passez la parole, posez des questions.
- ◆ Vérifiez la cohérence du sujet des apprentissages avec le travail à accomplir.
  - Est-ce applicable ?
  - Est-ce que ça va changer les façons de faire ?
  - Est-ce avantageux ? Si oui, pourquoi ? Si non, pourquoi ?
  - Est-on d'accord ?
- ◆ Concluez.
- ◆ Synthèse de la formation.
- ◆ Évaluez :
  - la compréhension...  
« Nommez ce que vous avez appris » ;
  - la satisfaction des travailleurs...  
« Avez-vous trouvé cela utile ? »

## BIENVENUE PARMIS LES FORMATEURS ANDRAGOGUES !