### Note d’orientation n° 2 – Andragogie

# Lois de l’apprentissage

Les six lois de l’apprentissage conviennent à la plupart des situations pédagogiques. Lors de la planification d’une séance de formation, la mise en œuvre de certaines de ces lois contribue à générer une atmosphère plus propice à l’étude.

**Loi de l’automotivation**

Une personne apprend mieux lorsqu’elle possède le bagage nécessaire, qu’elle adopte une bonne attitude et qu’elle est disposée à apprendre. On ne peut pas apprendre grand-chose si l’on n’a pas de raison identifiable de le faire. C’est généralement au formateur qu’il incombe de préparer un étudiant à apprendre. Un but et un ou plusieurs objectifs clairs, ainsi qu’une bonne raison d’apprendre, contribuent parfois à motiver les étudiants, même s’ils ne sont pas intéressés au départ. Un étudiant qui est généralement prêt à apprendre rencontre le formateur à mi-chemin. Parfois, le formateur ne peut pas faire grand-chose pour susciter la volonté d’apprendre. Les responsabilités extérieures, les emplois du temps surchargés, la santé, les finances ou les problèmes familiaux sont autant d’éléments susceptibles d’étouffer le désir d’apprendre d’un étudiant.

**Loi de l’exercice au travers de la répétition**

Les choses les plus souvent répétées sont les mieux apprises. C’est la base de la pratique et de l’exercice. L’esprit retient, évalue et applique rarement de nouveaux concepts ou pratiques après une seule expérience. Un élève apprend en appliquant ce qui lui a été enseigné. Chaque fois qu’il s’exerce, il prolonge en fait son apprentissage. Il existe de nombreux types de répétitions : remémoration par l’élève, révision suivie d’un résumé, exercices manuels, applications physiques, etc. Toutes ces méthodes servent à créer des habitudes d’apprentissage.

**Loi de l’effet**

Cette loi se fonde sur les sentiments de l’apprenant. L’apprentissage est plus intensif lorsqu’il est associé à un sentiment agréable ou satisfaisant. Il est affaibli lorsqu’il est lié à un sentiment désagréable. Une expérience engendrant des sentiments de défaite, de colère, de frustration, d’inanité ou de confusion chez un étudiant est désagréable. Elle diminue les capacités d’apprentissage de l’intéressé. Il n’est pas indispensable que chaque expérience d’apprentissage soit entièrement réussie ni que l’élève maîtrise parfaitement chaque tâche. Cependant, toute expérience d’apprentissage doit contenir des éléments qui font naître des sentiments positifs chez l’apprenant. Les chances de réussite d’un étudiant croissent nettement en fonction du caractère agréable de l’expérience d’apprentissage.

**Loi de la première impression favorable**

La primauté est le fait d’être le premier, ce qui crée souvent une forte impression. En d’autres termes, le formateur doit avoir d’emblée raison. Chacun sait par expérience combien il est ardu de se défaire d’une mauvaise habitude. Il est donc plus difficile de « dissiper » une mauvaise première impression que de produire d’emblée une bonne impression en qualité d’enseignant. La première expérience d’un élève doit être favorable afin de créer une base stable pour la suite de l’apprentissage.

**Loi de l’intensité**

Une expérience d’apprentissage intense, claire ou passionnante, est plus instructive qu’une expérience routinière ou ennuyeuse. Cette loi implique qu’un élève apprendra davantage d’une expérience réelle que d’un substitut. Par exemple, un étudiant peut mieux comprendre et apprécier un film en le regardant qu’en lisant le scénario. La salle de classe impose des limites réelles au degré de réalisme que peut apporter le formateur. Ce dernier doit donc faire preuve d’imagination pour que les choses soient aussi proches que possible de la réalité. Les maquettes, les vidéos, les didacticiels interactifs, les diapositives, les tableaux et toutes sortes d’autres aides à la formation ajoutent du réalisme et de l’action à l’enseignement en classe. Les démonstrations, les saynètes et les jeux de rôle contribuent grandement à améliorer l’expérience d’apprentissage des étudiants.

**Loi de l’effet de récence**

Toutes choses étant égales par ailleurs, les notions apprises en dernier seront les mieux mémorisées. L’inverse est également vrai : plus l’étudiant est éloigné dans le temps de la survenance d’un fait ou de l’acquisition d’un nouveau savoir, plus il aura du mal à s’en souvenir. Par exemple, il est assez facile de se rappeler un numéro de téléphone composé il y a quelques minutes, mais il est généralement impossible de se rappeler un nouveau numéro composé la semaine dernière. Le formateur doit tenir compte de la loi de la récence lorsqu’il planifie un bon résumé. Il doit répéter, réitérer ou souligner à nouveau les objectifs de la formation. Il doit également répéter les informations importantes dont les étudiants sont censés se souvenir.

# Les sept grands principes de la théorie de l’apprentissage chez l’adulte

*Les apprenants matures présentent des besoins et des caractéristiques uniques en matière d’apprentissage, lesquels devraient influencer la conception de vos cours de formation en ligne. Dans cet article, je partage les sept grands principes de la théorie de l’apprentissage chez l’adulte que tout professionnel se doit de connaître.*

### Théorie de l’apprentissage chez l’adulte - Tout ce que les professionnels de la formation en ligne doivent savoir

En 1968, Malcolm Shephard Knowles a avancé une théorie qui distingue l’apprentissage chez l’adulte (andragogie) de l’apprentissage chez l’enfant (pédagogie). Il a exposé ses idées à partir de cinq grands postulats, dont il a extrapolé quatre principes censés favoriser l’éducation des adultes. Sa théorie tient toujours la route et, par conséquent, elle est abondamment utilisée dans le cas de l’élaboration du matériel de formation en ligne. Vous trouverez donc ci-dessous sept indications et consignes importantes relatives à la théorie de l’apprentissage chez l’adulte, dont vous voudrez peut-être tenir compte au moment de concevoir votre prochain cours de formation en ligne.

#### L’apprenant adulte a une conscience de soi bien établie

Dans l’enfance, nous nous inspirons de nos parents et de nos frères et sœurs. À l’adolescence, nous nous éloignons de la famille pour imiter nos amis et nos camarades. Ce n’est qu’à l’âge adulte que nous choisissons entre ces deux phases. Nous formons une entité complète que nous appelons notre « moi » et à laquelle nous pouvons être très attachés. Même si nous ne sommes pas toujours catégoriques sur la question de notre identité, nous avons une conscience claire de nous-mêmes. Nous savons que nous sommes distincts et indépendants de ceux qui nous entourent. Ce sentiment affecte nos décisions et nos actions. Dans un contexte de formation en ligne, il signifie que nous voulons avoir notre mot à dire dans le cadre des séances. Nous avons besoin d’un solide sentiment d’autonomie dans l’apprentissage, sous peine de perdre rapidement tout intérêt dans la formation proposée.

#### Les expériences passées jouent un rôle central dans l’apprentissage chez l’adulte

Les enfants arrivent à l’école avec une bonne dose de connaissances n’étant pas nécessairement structurées. Dès l’école maternelle, ils savent vaguement comment partager et parler. Mais il y a beaucoup de place encore chez eux pour les nouvelles données. Les adultes, en revanche, ont un monde d’expérience derrière eux, tant sur le plan scolaire que social. Pour leur enseigner une matière efficacement, vous devrez vous appuyer sur ce qu’ils savent déjà. Il faut à la fois s’inspirer de cette expérience et lancer de nouveaux concepts. Cette approche est cruciale, dans la mesure où un apprenant rejettera probablement toute nouvelle donnée entrant en conflit avec sa base de savoir existante. Vous devrez vous intégrer habilement dans son expérience vécue, en devenant un composant actif de son processus de pensée.

#### L’apprentissage chez l’adulte est orienté vers un but précis

Les enfants vont à l’école parce qu’ils sont censés y aller. Les adultes apprennent parce qu’ils en perçoivent la nécessité. Le défaut de formation pourrait en effet se traduire pour eux par un handicap et notamment leur faire rater une promotion. Ils décident consciemment d’acquérir une nouvelle compétence ou de se perfectionner dans leur passe-temps favori. Ils agissent donc par choix et non par obligation, de sorte que leur apprentissage doit être orienté vers un but. Ils doivent avoir des objectifs d’apprentissage mesurables et disposer d’un système clair permettant de jauger leurs progrès, sous peine d’être tout simplement enclins à quitter la classe. Toute formation en ligne destinée à des apprenants adultes doit pouvoir déboucher sur des applications dans le monde réel. Par conséquent, n’hésitez pas à incorporer des simulations ou des exemples concrets qui leur permettront d’établir un lien entre leur compétence et leurs tâches professionnelles ou les aideront à surmonter un problème affectant leurs performances au travail.

#### L’apprentissage chez l’adulte repose sur la volonté d’apprendre

La volonté des adultes de participer au cours de formation en ligne est intimement liée à l’aspect pratique de cette dernière. Qu’ils aient payé ledit cours de leur poche ou aient été financés par leur employeur, ils ont toujours conscience de participer à la formation par choix et sont donc disposés à apprendre. Ils perçoivent sa valeur et peuvent comprendre la situation dans son ensemble. Cette perception les rend à la fois plus réceptifs à l’étude de la matière enseignée et plus perspicaces. Ils savent reconnaître la qualité et sont plus exigeants sur ce point. Ils considèrent les formateurs en ligne et les concepteurs du cours comme des pairs, puisqu’ils sont eux aussi adultes. Pour les mêmes raisons, ils leur vouent rarement une admiration ou un mépris sans bornes. Veillez à ce que le matériel de formation en ligne soit pertinent et axé sur les tâches afin de tirer parti de leur ouverture d’esprit et de leur intérêt.

#### L’apprenant adulte est animé par sa propre motivation

Les enfants peuvent être éduqués avec « une carotte et un bâton ». Ils recherchent l’appréciation de leur professeur et ils sont avides de bons points et autres récompenses. Ils redoutent la désapprobation. Ces émotions contradictoires peuvent les inciter à travailler dur, du moins pendant un certain temps. Les adultes, quant à eux, élaborent leurs propres méthodes de motivation. Axez le plus possible leur formation en ligne sur la résolution de problèmes, dans la mesure où l’apprentissage par cœur ne leur apporte pas grand-chose. À aucun moment de leur journée de travail, ils n’auront besoin de réciter leurs leçons.

Proposez plutôt des simulations et des jeux de rôle contextuels montrant comment appliquer les acquis de leur formation en ligne dans la vie réelle. Une telle approche les incitera à revenir en classe.

#### Les erreurs constituent souvent l’enseignement le plus précieux

La théorie de l’apprentissage chez l’adulte s’appuie sur l’enseignement par l’expérience. En d’autres termes, les adultes sont encouragés à explorer la matière directement et à apprendre de leurs erreurs. Il est notamment conseillé de les faire participer à des scénarios élaborés illustrant les conséquences réelles de leurs actes ou de leurs comportements. Les apprenants seront ainsi moins susceptibles de commettre ces mêmes erreurs sur le lieu de travail et pourront progressivement renforcer leurs connaissances expérientielles.

#### L’apprenant adulte doit pouvoir jouer un rôle actif dans le processus de conception du cours de formation en ligne

Un principe fondamental de la théorie de l’apprentissage chez l’adulte veut que les apprenants en ligne participent activement au processus afin d’être davantage responsabilisés et motivés. Ils doivent jouer un rôle dans la définition du contenu de la formation, l’évaluation des performances et la fixation des critères.

Faites des enquêtes pour obtenir leur avis, puis invitez-les à suivre un cours pilote pour identifier les lacunes éventuelles. Ils doivent également pouvoir personnaliser leur parcours d’apprentissage et choisir des activités en ligne pertinentes par rapport à leurs intérêts et leurs tâches respectifs. En d’autres termes, ils doivent être associés à l’identification des ressources qui leur permettront d’appliquer immédiatement les connaissances acquises et de résoudre leurs problèmes individuels.

Certains des concepts d’andragogie de Knowles sont communément acceptés. D’autres sont contestés dans la mesure où ils se superposent à des concepts relevant de la pédagogie. D’autres recherches ont montré que le passage de l’apprentissage au stade de l’enfance à l’apprentissage au stade de l’âge adulte passe par de multiples phases. Certains enfants se révèlent précoces et certains adultes immatures lorsqu’il s’agit de suivre une formation en ligne. Cela dit, selon la théorie de l’apprentissage chez l’adulte élaborée par Knowles, les adultes possèdent un sens développé du soi, une expérience antérieure et des raisons concrètes d’apprendre. Ils sont disposés à suivre une formation pour des motifs qui leur sont propres. Par conséquent, leurs programmes de formation en ligne doivent être autodirigés, pertinents, contextuels et axés sur les tâches. Ils doivent être moins théoriques et plus pratiques.

Source : adapté de la page web https://elearningindustry.com/the-adult-learning-theory-andragogy-of-malcolm-knowles

Pour plus d’informations (en anglais), voir l’entrée « andragogy » sur la page Wikipédia <https://en.wikipedia.org/wiki/Andragogy>, <https://elearninginfographics.com/adult-learning-theory-andragogy-infographic/> (belle infographie, notamment sous la forme de diapositives) et sur la page web   
<https://elearningindustry.com/9-tips-apply-adult-learning-theory-to-elearning>