

The background image shows a modern library or study center. A large, multi-story bookshelf wall is illuminated from within, creating a warm, golden glow. The shelves are filled with books. In the foreground, several people are seated at long, dark tables, working on laptops. The overall atmosphere is quiet and focused, with a mix of warm and cool lighting.

Andragogie

Principes d'une action
de formation d'adultes

Thématiques essentielles



Formation et
âge des
apprenants



Éléments clé
pour concevoir
des formations



Le cadre et
l'évaluation



Les dispositifs
qui
fonctionnent



Le
positionnement
du formateur



L'essentiel à
retenir



1

Formation et âge des apprenants

Modèle andragogique, évolution de l'autonomie, évolution de la cognition, dimensions du processus d'apprentissage.

Andragogie : historique du concept

**Alexander Kapp -
1833**

Travaux sur la théorie
éducative de Platon.



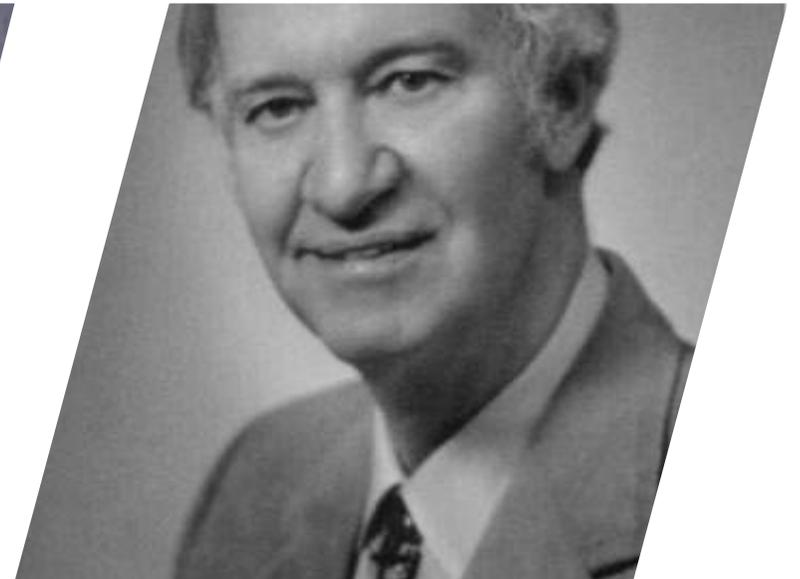
**Eduard Lindeman -
1926**

Premiers travaux sur la
formation d'adultes.



**Malcolm Knowles -
1968**

Démocratisation des
recherches "andragogiques".



Ce qui distingue l'apprenant adulte

*Lindeman (1926)
Knowles, Holton
& Swanson (2005)*

Motivation,
besoins &
intérêts

Le concret

L'expérience

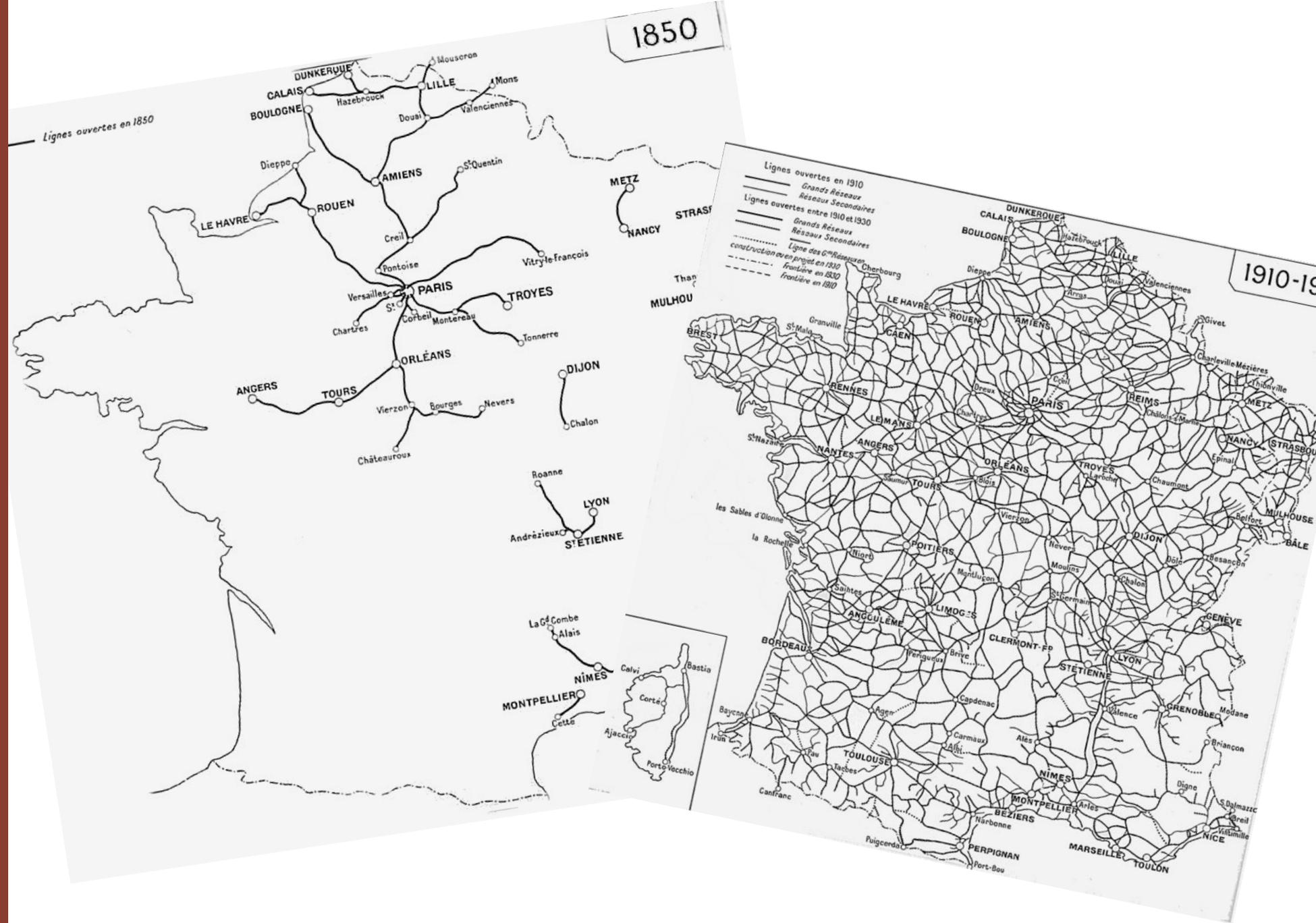
Besoin
d'autonomie

Différences
inter-
individuelles

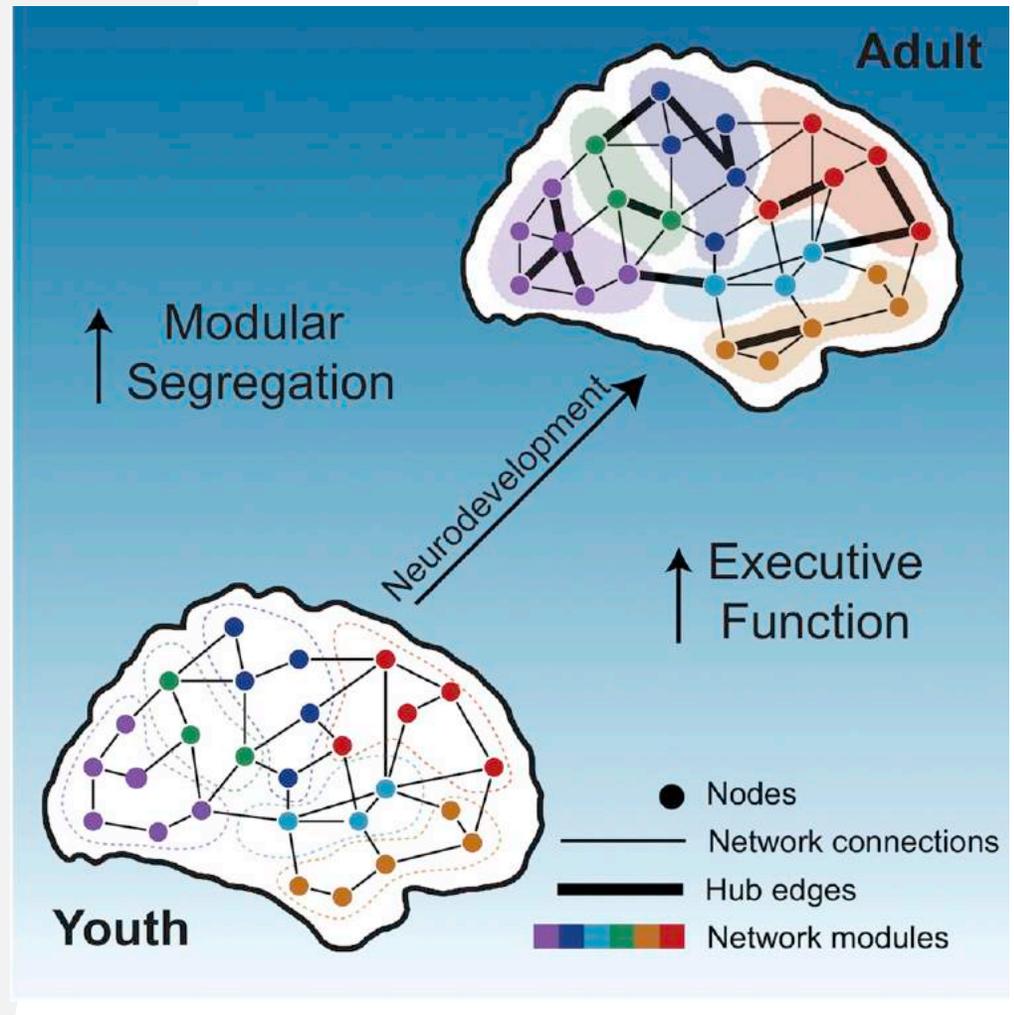
Émergence de l'âge adulte

- De 18 à 29 ans
- Phase finale d'organisation du cerveau adulte
- Autorégulation et fonctions exécutives

Changements cognitifs & neuronaux



Cerveau adulte



Baum et al. (2017)

En résumé

Les éléments essentiels à
retenir sur l'andragogie
Et la cognition chez l'adulte



Objectif
concret



L'expérience



Diversité



Fonctions
exécutives



Applications
concrètes



2

Conception de formations

Dimension didactique et cognitive, dimension motivationnelle, dimension identitaire, dimension relationnelle.

Dimension didactique et cognitive

- Structure des compétences et connaissances
- Cycles attentionnels et chronobiologie
- Apprentissage distribué
- Apprentissage actif
- Évaluation



Dimension motivationnelle

- Parcours d'apprentissage clairs
- Chercher les motivations autonomes 
- Rendre la formation ludique
- Feedback
- Mise en perspective des tâches
- Identifier les réussites passées

Dimension identitaire

- Reconnaître l'expérience
- Enjeux de reconnaissance sociale
- Enjeux organisationnels
- Enjeux économiques
- Prise en compte des « codes »
- Transformation identitaire

*Faulx & Danse
(2015)*



Dimension relationnelle

- Climat du groupe
- Participation et rôles
- Positionnement du formateur
- Isomorphisme de situations professionnelles

*Faulx & Danse
(2015)*



En résumé

4 grandes dimensions
à prendre en compte



Cognition



Identité



Motivation



Relations



3

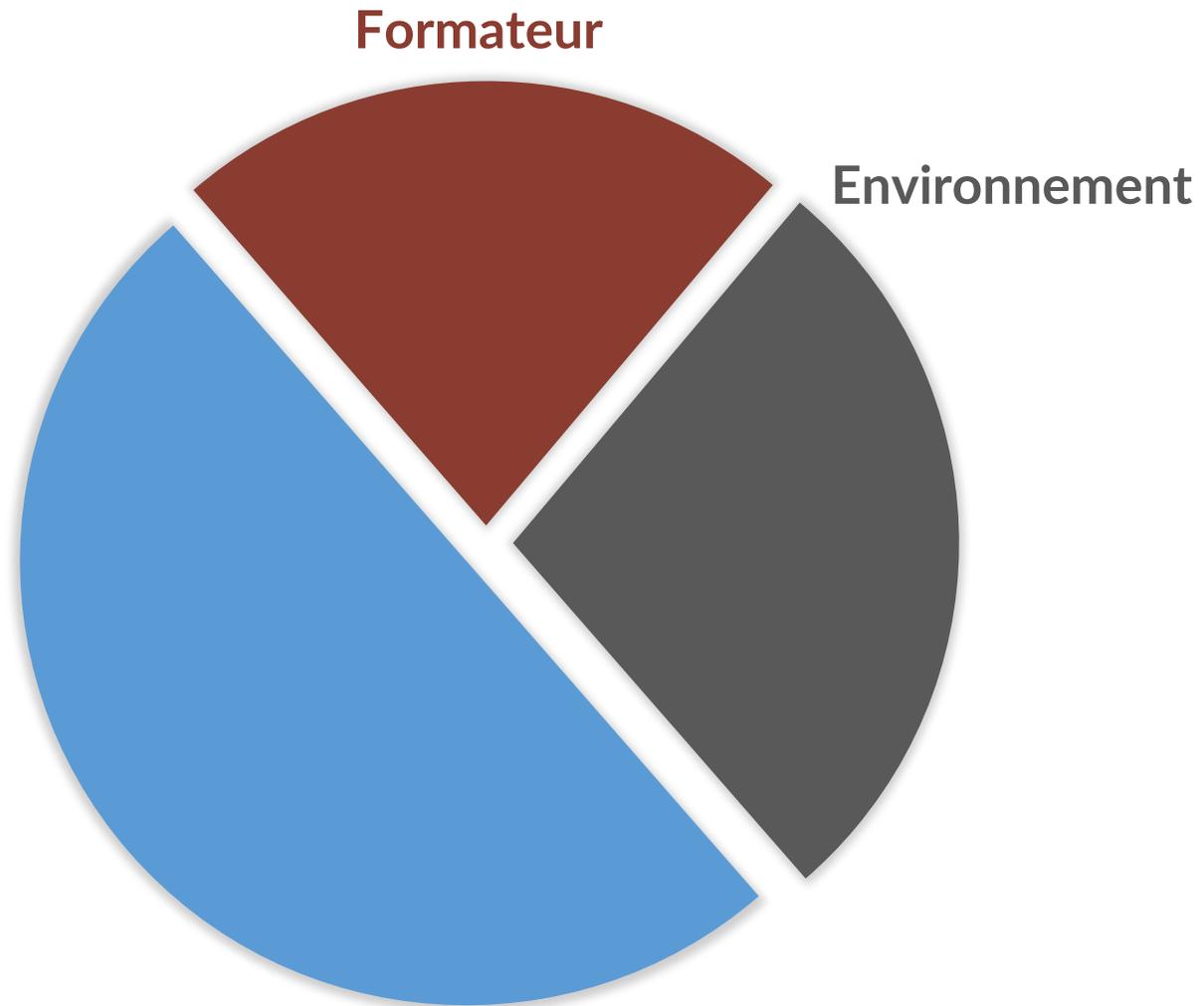
Le cadre et l'évaluation

Cadres symboliques, environnement,
rythme, évaluation et feedback.

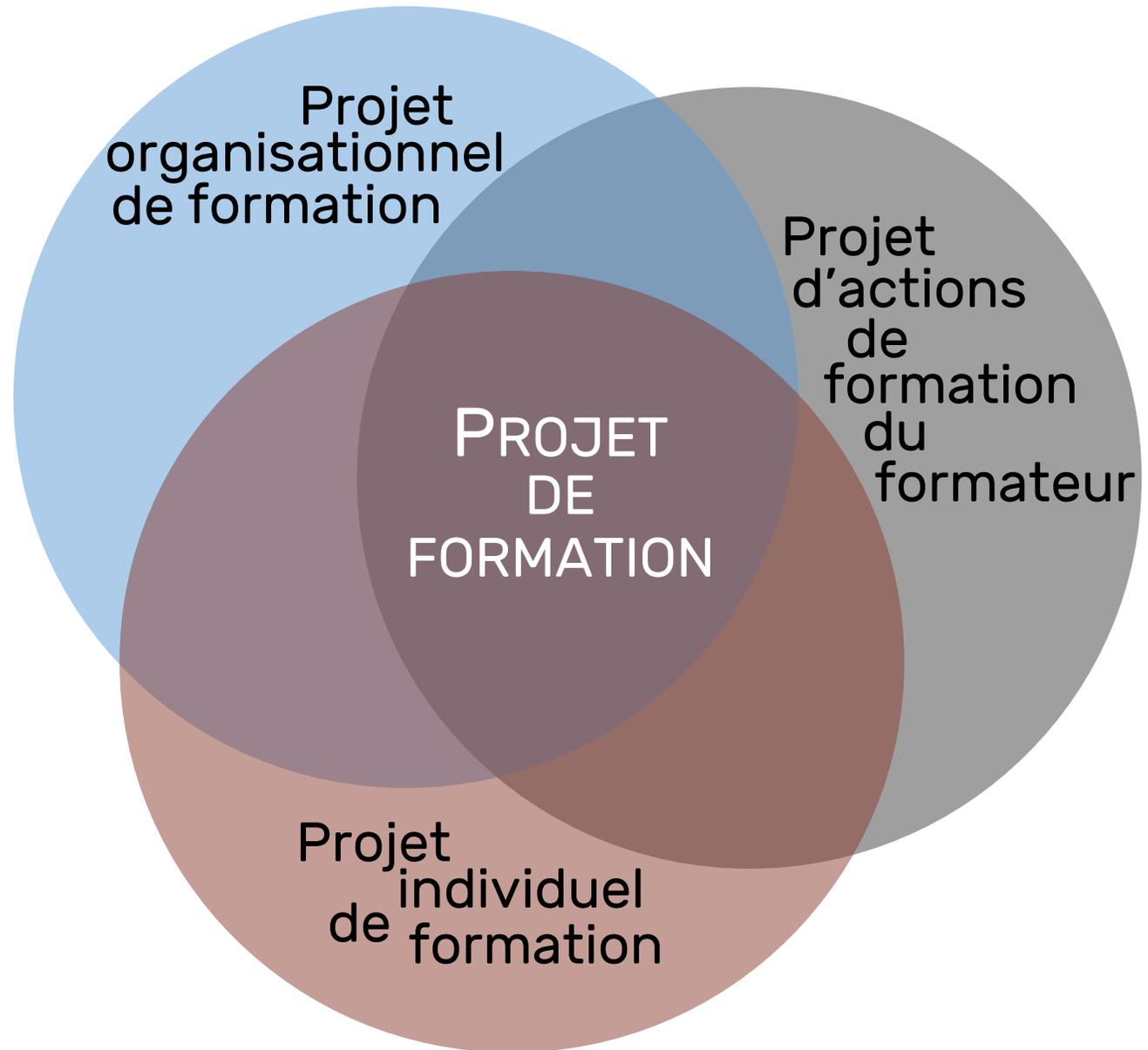
Résultats d'une formation

Hattie (2015)

Apprenants



**Les
contraintes
du cadre**



Photos de Campus Tech,
Université Catholique de Lille,
IH2EF



AVANT



AVANT

L'environnement

Phillips (2011)



APRÈS



APRÈS

Le cadre lié au séquençage

- Rythme général de l'apprentissage
- Déterminer les objectifs d'apprentissage
- Les organiser en séquences
- Choisir les activités, outils et méthodes



L'évaluation pour mieux apprendre

Wagener (2017)

Questions

Phase d'échange en fin de séance

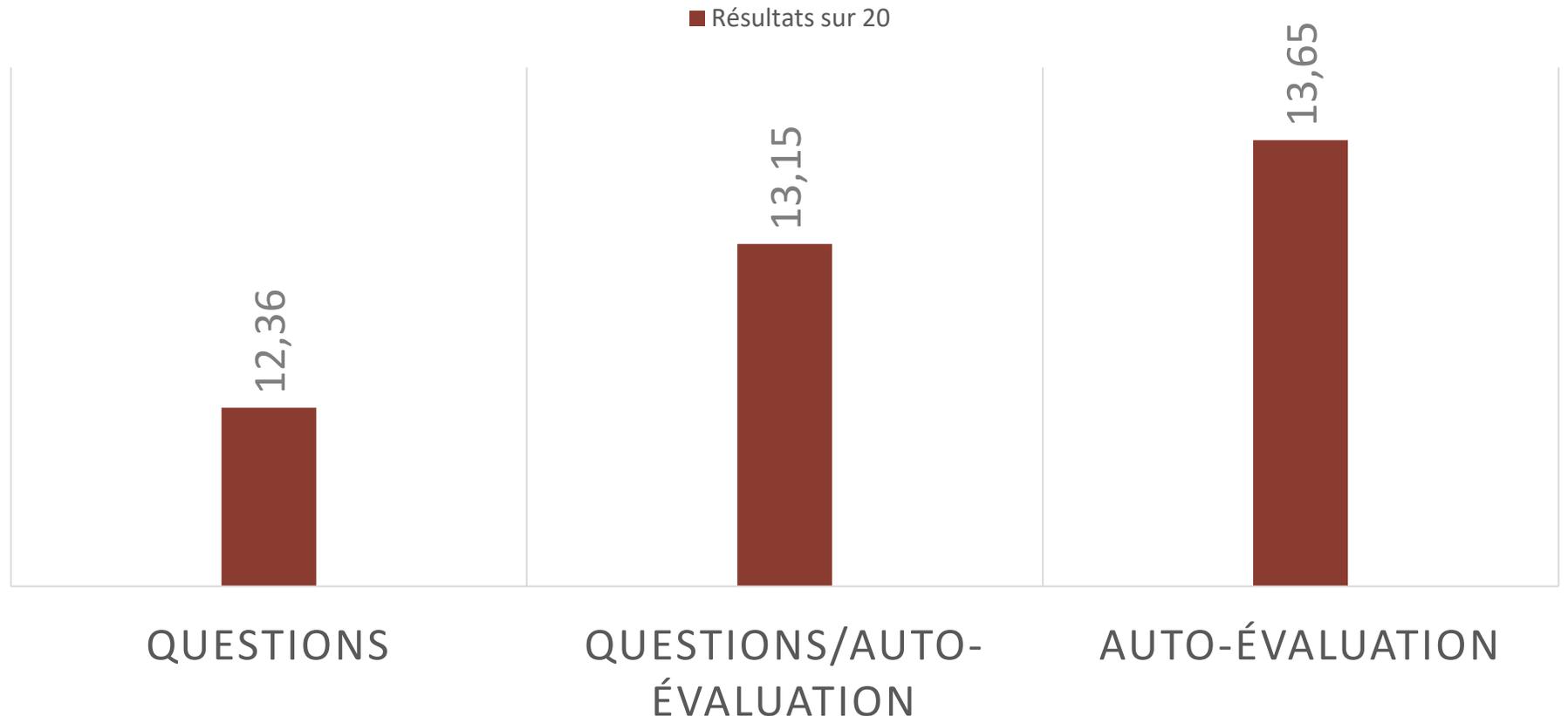
Auto-évaluation

Fiches d'auto-évaluation avec feedback

Groupe mixte

Séance d'échange en fin de séance la moitié du temps, puis fiche d'auto-évaluation avec feedback,

RÉSULTATS SUR 20



Le feedback

- Le feedback : la stratégie à l'impact le plus important

Caractéristiques

Spécifique
Pertinent/approprié
Descriptif
Activable

Focus

Tâche/produit
Processus
Autorégulation
~~Apprenant~~

Hattie (2015)

Köller (2001)

Hattie & Timperley (2007)

En résumé

Quand vous préparez une formation, posez-vous les questions suivantes :



Dans quels cadres symboliques se déroule la formation ?



Comment soutenir l'apprentissage via l'environnement de travail ?



Comment utiliser l'évaluation pour favoriser l'apprentissage ?

4

Les dispositifs qui fonctionnent

Les méthodes validées, les mises en situation, la gamification.



Les méthodes efficaces

- Méta-analyse de 58 études
- + de 4300 participants

Apprentissage efficace

- Pertinent aux yeux de l'apprenant
- Application des connaissances
- Suivi et autoévaluation

6 phases utiles

1. Introduction du sujet (en amont)
2. Illustration/démonstration
3. Pratique
4. Évaluation
5. Réflexion
6. Maîtrise (en aval)

Les mises en situation

- Au cœur de la formation d'adultes
- En groupe
- Court/long
- Simple/complexes
- Situations ouvertes

La gamification

- Défi non réel
- Règles claires
- Interactivité
- Feedback et résultats quantifiables
- Implication
- Expérimenter sans risques

Jeu de rôle sur 4
mois (relations
internationales &
stratégies politiques)

**Serious
game**



MARINE LE PEN NOMMÉE PREMIÈRE MINISTRE

Marine Le Pen reçue à l'Élysée après l'annonce des services de Matignon de sa nomination au poste de Première Ministre

CAC
▲ 0

Objectifs à
atteindre, feedback
et enjeu final

Serious game



Effets
d'apprentissage



Serious
game



n-Claude Juncker soupçonné d'avoir payé juges de la Cour Suprême du Royaume-Uni

LE MONDE | 18.02.2017 à 07h38 • Mis à jour le 18.02.2017 à 17h47 |

Par **Philippe Bernard** (Londres, correspondant)



Dans son édition de ce samedi, *The Guardian* révèle qu'au moins sept des onze juges de la Cour Suprême du Royaume-Uni auraient été approchés par Frans Timmermans, vice-président de la Commission Juncker.

Ce dernier se serait entretenu avec eux les jours précédant le verdict qu'ils devaient rendre quant à la possibilité ou non pour Theresa May d'activer l'article 50 du Traité de Lisbonne relatif à la sortie de l'Union Européenne, sans passer par un vote parlementaire. Le 24 janvier, la Cour contraignait le gouvernement britannique à consulter le Parlement Westminster avant de lancer les négociations.

Cette décision avait surpris, et suscité la colère, d'une part de l'opinion publique qui espérait certaine d'obtenir l'accord de la Cour Suprême et voyait là une tentative de contrev

Comment ludifier l'appren- tissage ?

- Mécaniques de progression (curriculum)
- Jeux de rôles
- Adaptation de jeux existants
- Évaluation (quiz)
- Simulateurs
- Apprentissage par projet ludifié

En résumé

Axer les formations sur
l'apprentissage actif



Mises en
situation



Lien avec
l'expérience



Évaluation



Réflexivité

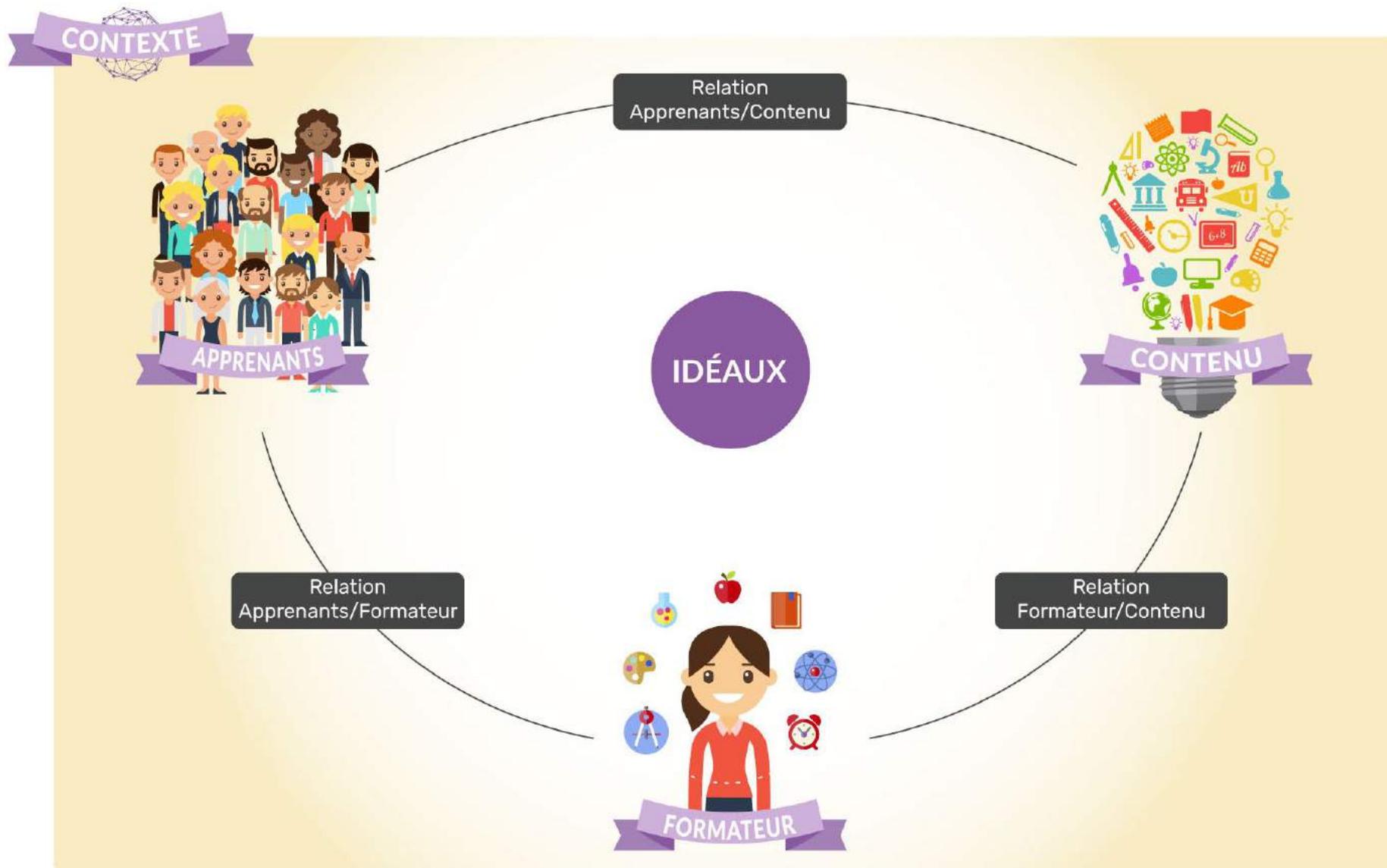


5

Le positionnement du formateur

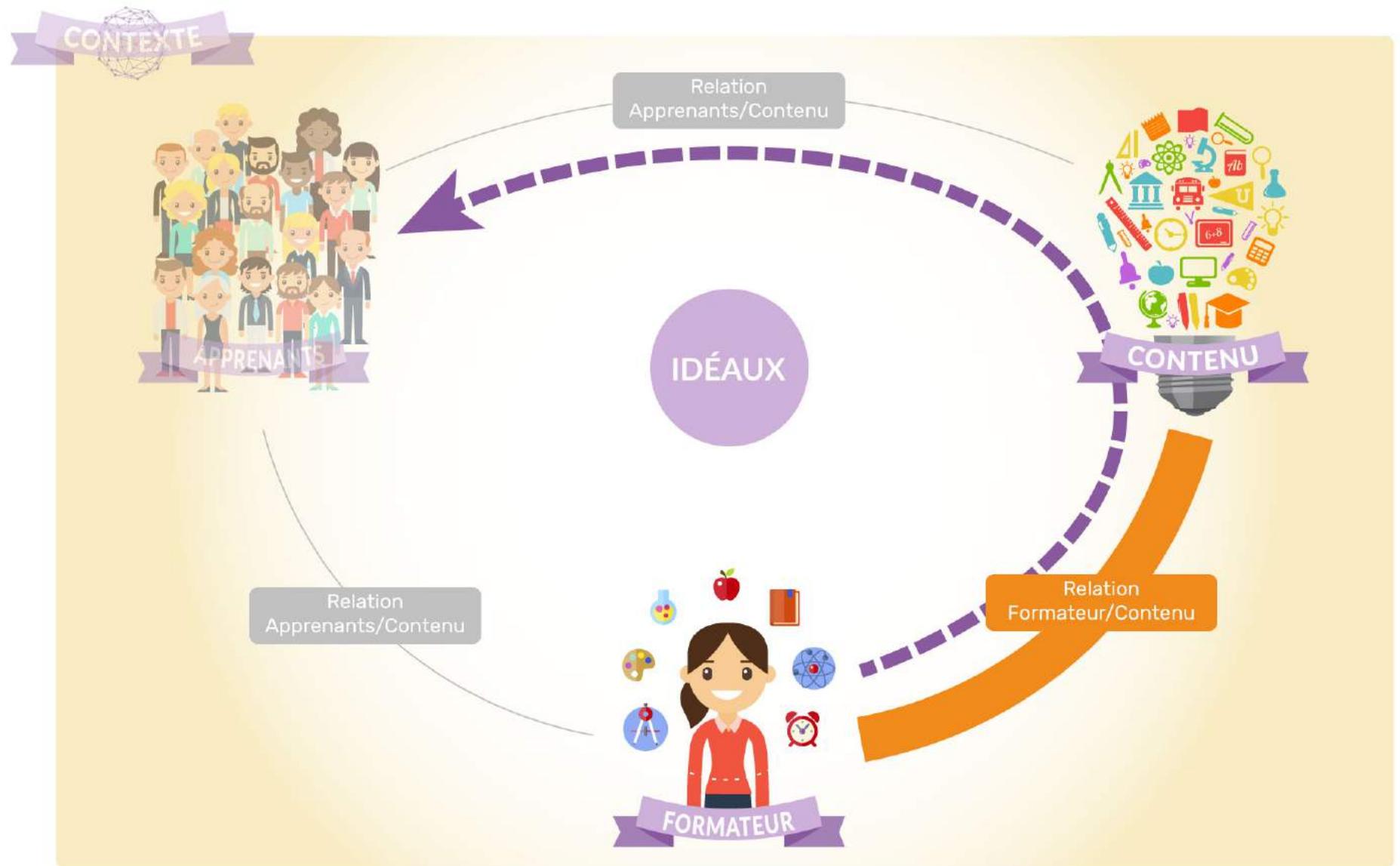
Les perspectives d'enseignement,
dynamique de formation.

Visions de l'enseignement et de la formation



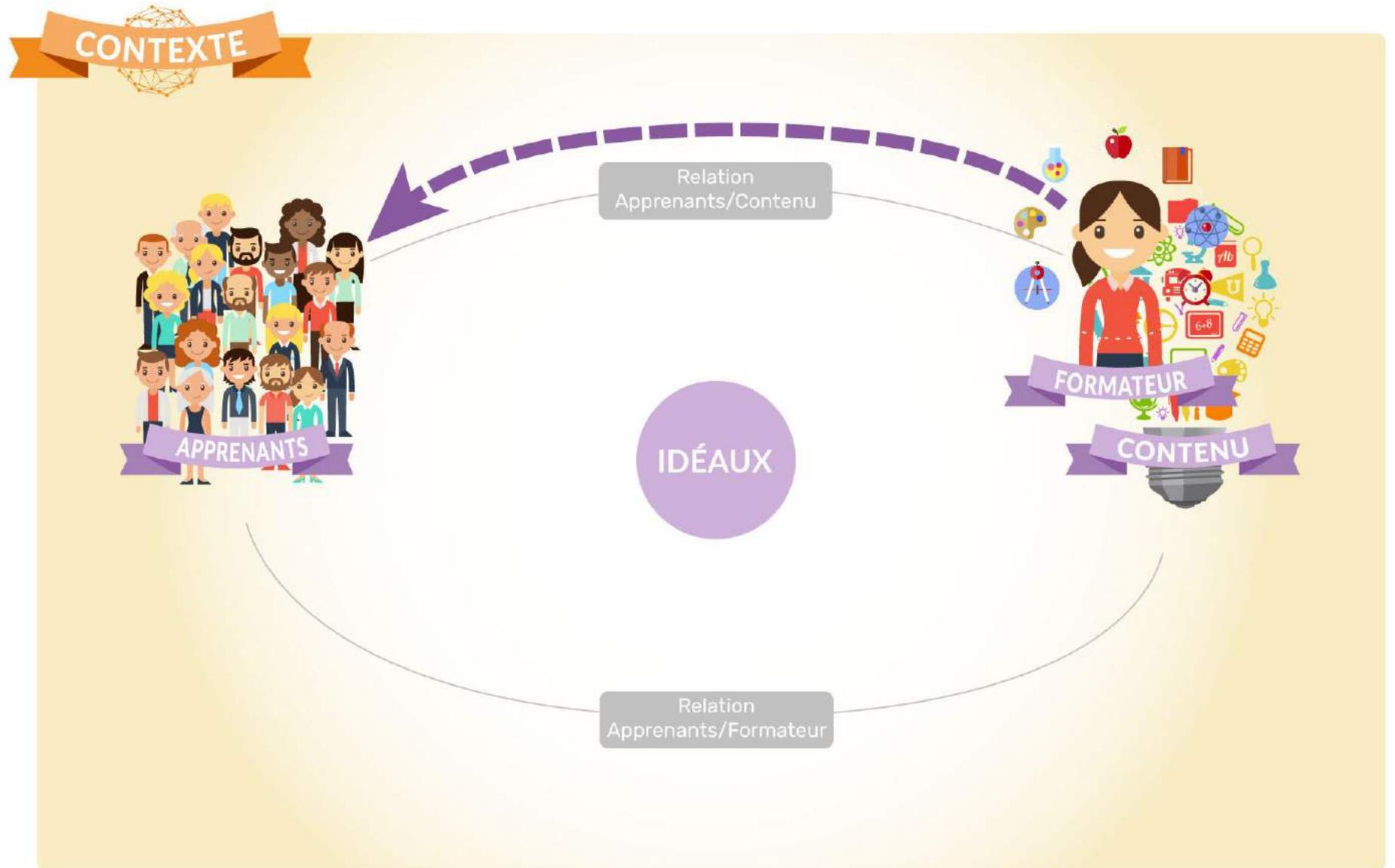
Pratt (2016)

Vision de transmission



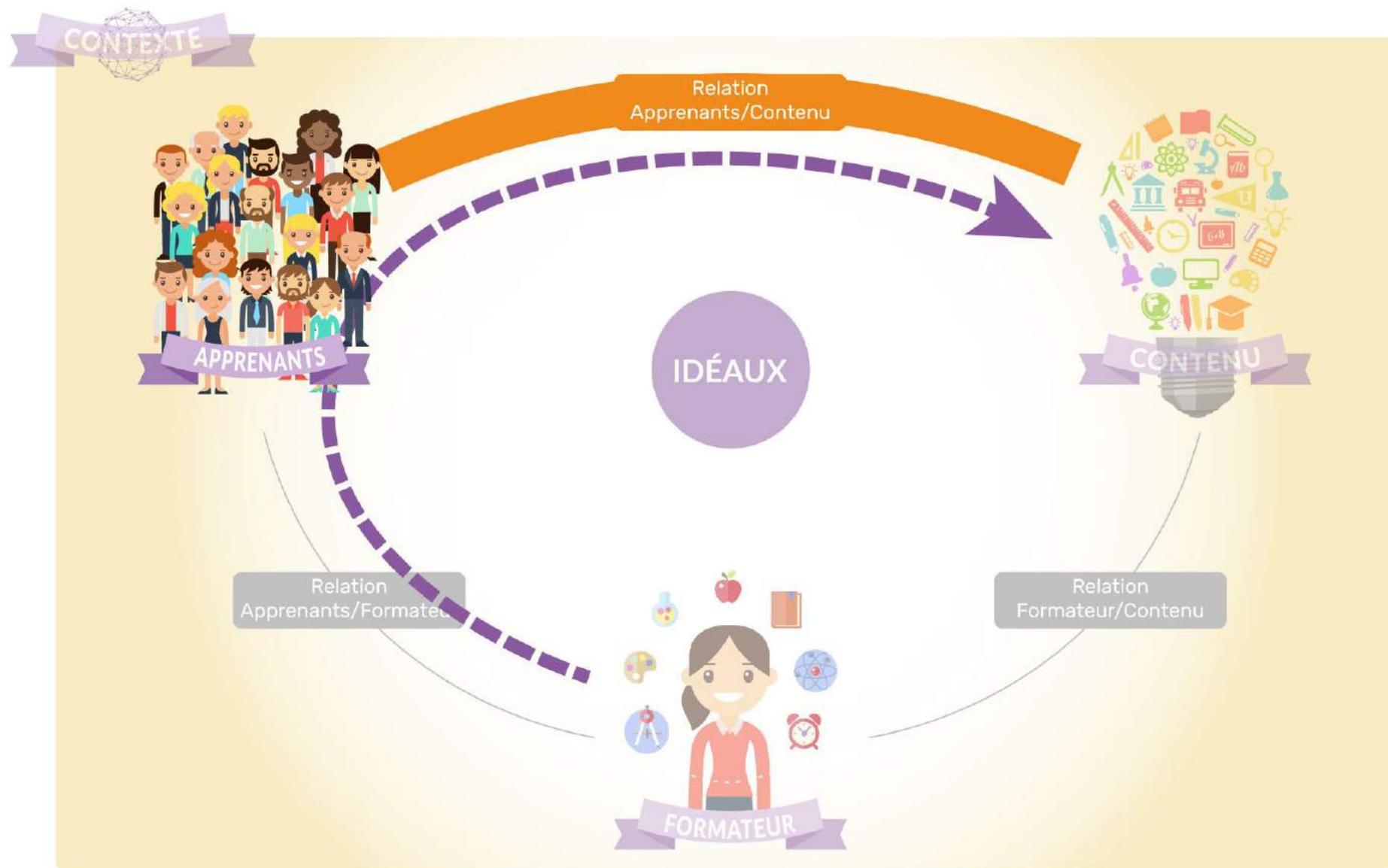
Pratt (2016)

Vision du maître et de l'apprenti



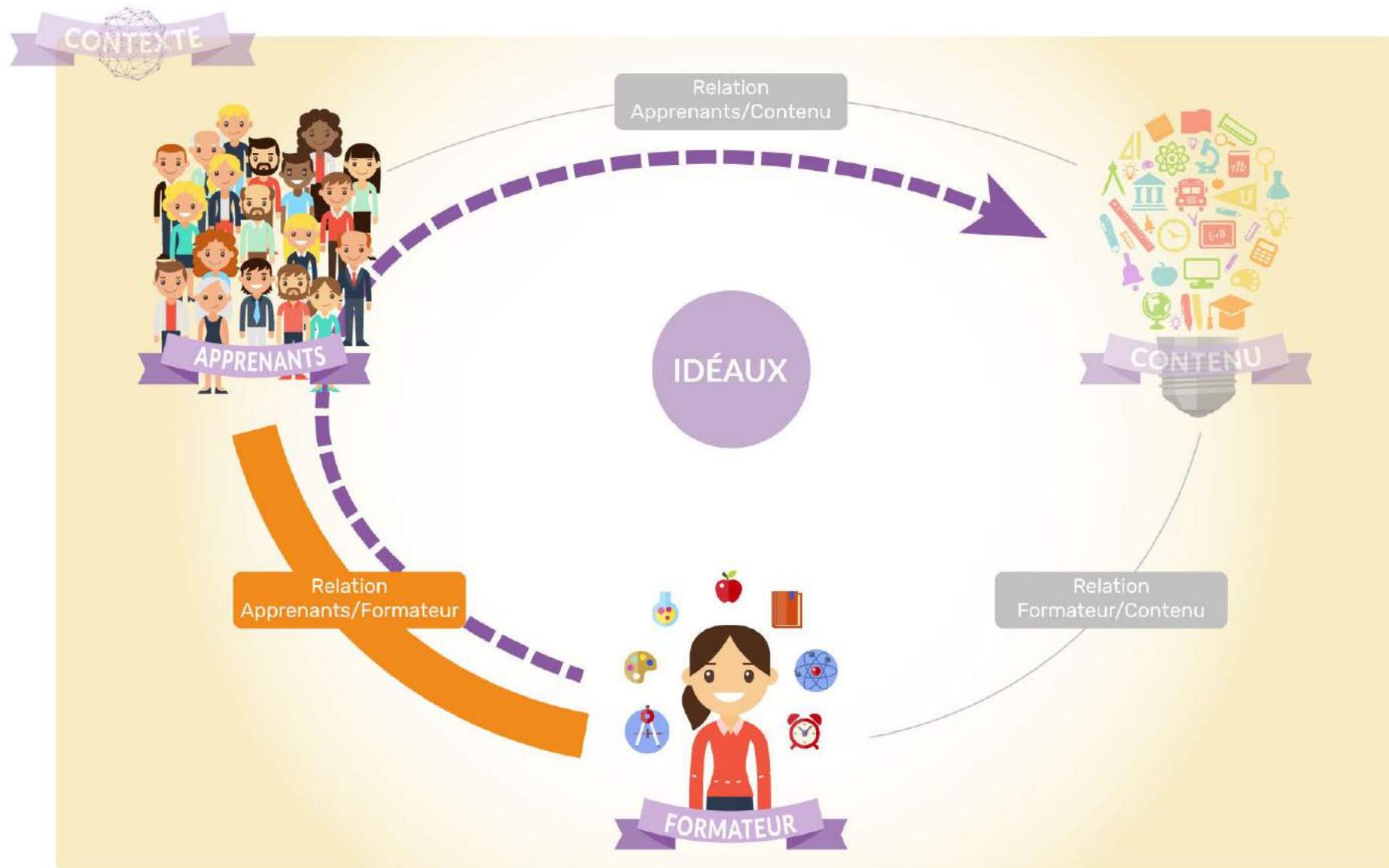
Pratt (2016)

Vision de développement



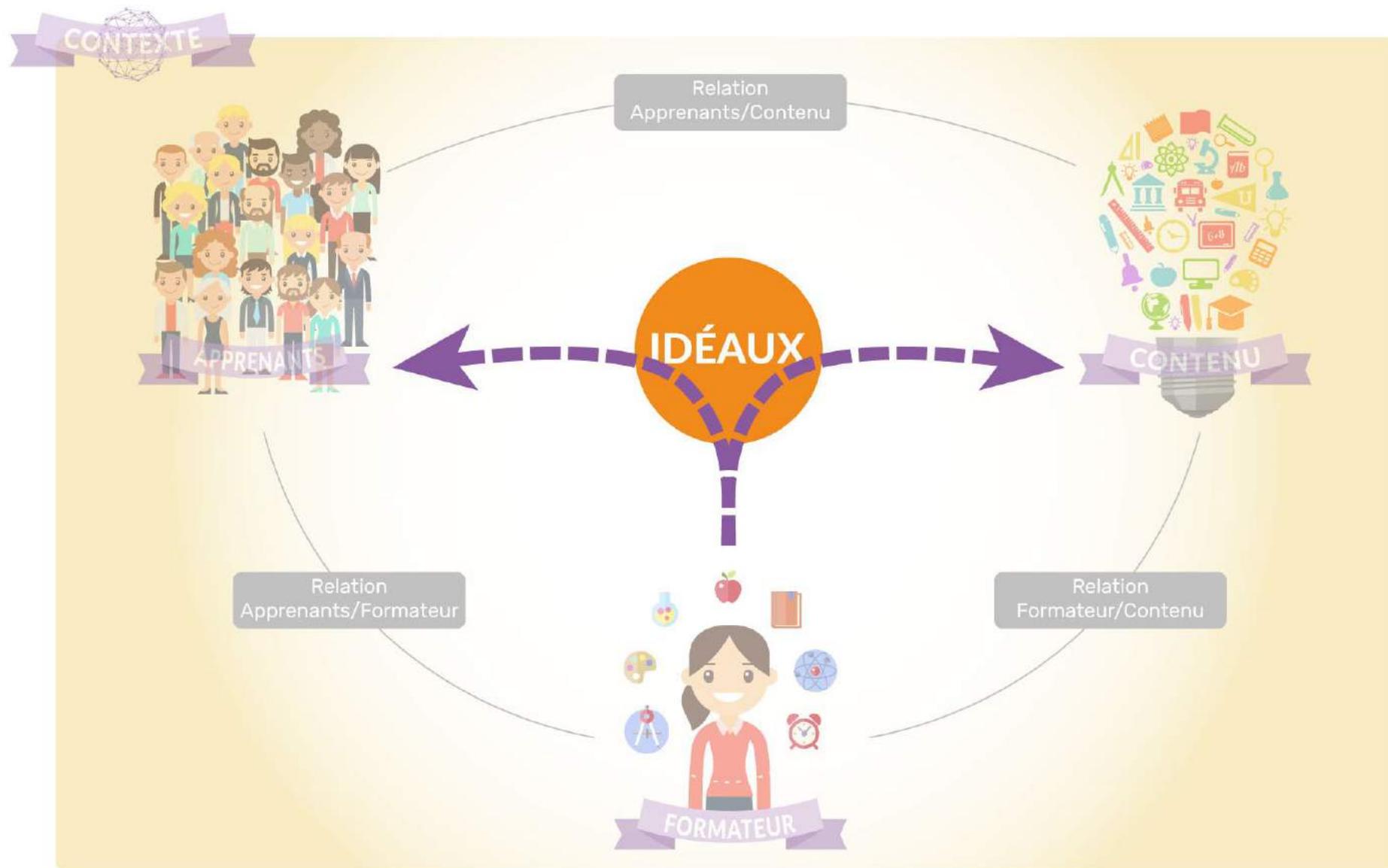
Pratt (2016)

Vision de soutien



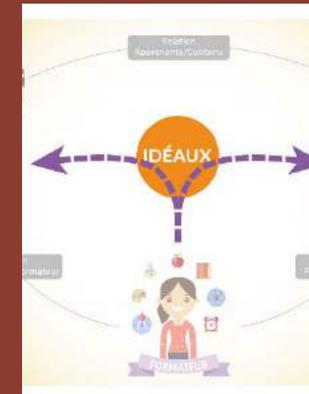
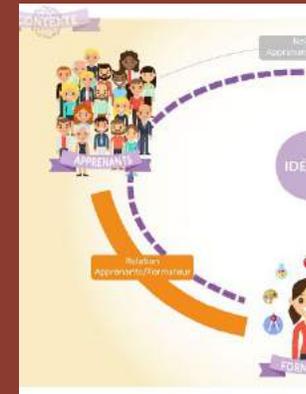
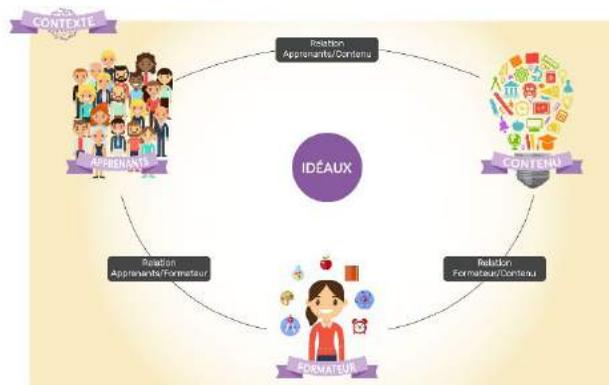
Pratt (2016)

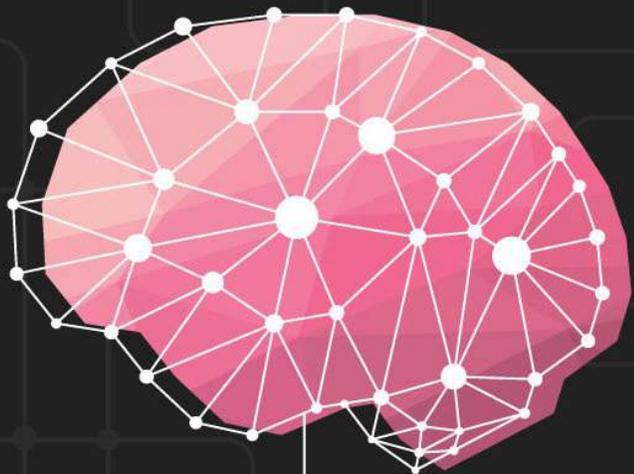
Vision de changement de société



Pratt (2016)

Visions de la formation





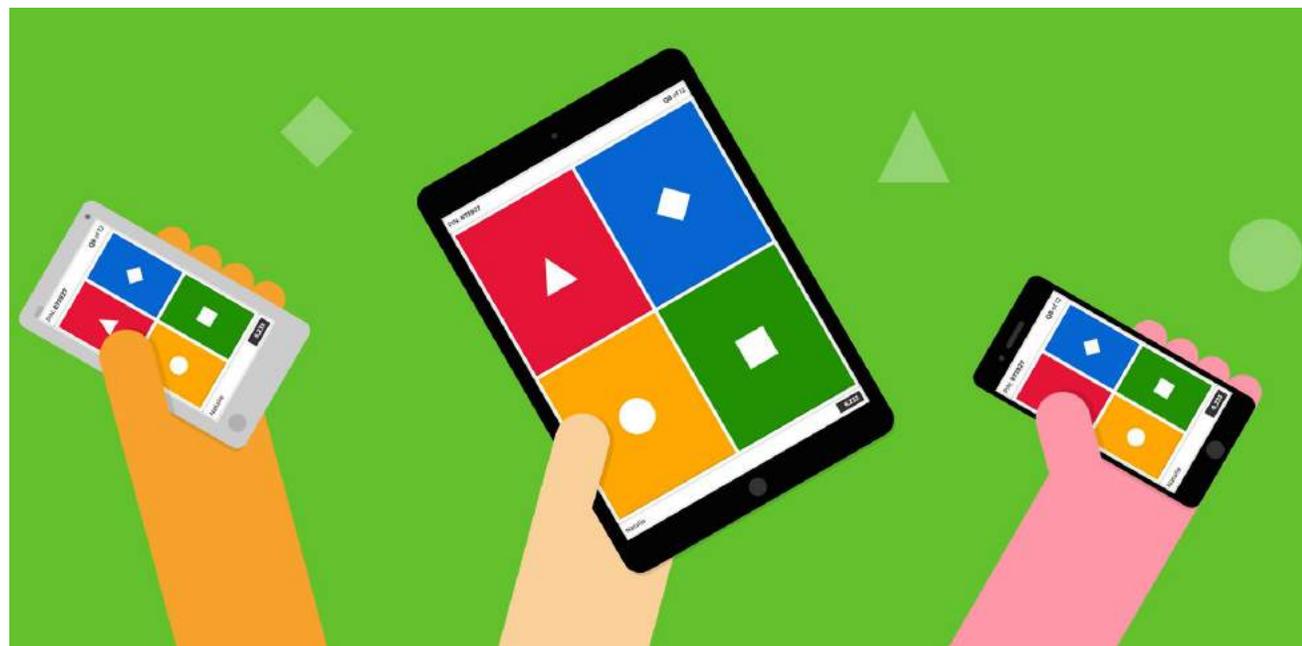
ANDRAGOGIE

6

Les essentiels

Résumé et quiz.

L'heure du quiz



**Rejoindre
le quiz**

<http://kahoot.it>

Kahoot!

Game PIN

Enter

Create your own kahoot for FREE at kahoot.com

[Terms](#) | [Privacy](#)



Merci

bastien.wagener@campustech.fr