



Dans le secteur des affaires municipales, on effectue beaucoup de formation en santé et sécurité du travail auprès des employés. Que ce soit dans les services de travaux publics, de l'administration, du transport, des incendies, des services de police, plusieurs d'entre vous sont appelés à œuvrer dans le domaine de la formation. Les fiches techniques de l'APSAM ont d'ailleurs été conçues pour assurer la formation continue des employés en matière de santé et sécurité du travail.

Cette 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 (*pédagogie* 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.

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.



# COMMENT FAVORISER LES APPRENTISSAGES?

À titre d'exemple, des employés municipaux d'un service donné 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 sécuritairement 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.

## 3 composantes de la formation

### Composante 1

#### 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.



# COMMENT FAVORISER LES APPRENTISSAGES?



## 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 fiche 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.

# COMMENT FAVORISER LES APPRENTISSAGES?



## Et maintenant, un passage à l'acte...

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

### PRÉPARATION

- ◆ Commandez autant de fiches techniques que de participants.
  - ◆ 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 pour vérifier la compréhension et pour stimuler l'interaction.
- ◆ Préparez des exemples concrets.
  - ◆ Prévoyez un exercice.
  - ◆ Déterminez, s'il y a lieu, les pauses.
  - ◆ Réservez un endroit adéquat et propice pour 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!

**Pour en savoir davantage**  
Consultez le guide «Notions d'andragogie», APSAM 2001

### Réalisation

**Manon Perreault**  
MP Formation

### Personne-ressource

**Luc Bertrand, APSAM**  
lbertrand@apsam.com

**Nous remercions les membres du comité consultatif :**

#### Micheline Boucher

Conseillère syndicale, CSN

#### Roger Graveline

Andragogue

#### Johanne St-Amour

Conseillère syndicale, SCFP

#### Christian Trépanier

Chef des assurances collectives et régime de retraite, Ville de Sherbrooke

### Été 2001

**Nota:** Bien que cette fiche ait été élaborée avec soin, à partir de sources reconnues comme fiables et crédibles, l'APSAM, ses administrateurs, son personnel ainsi que les personnes et organismes qui ont contribué à son élaboration n'assument aucune responsabilité quant à l'utilisation du contenu ou des produits ou services mentionnés. Il y a des circonstances de lieu et de temps, de même que des conditions générales ou spécifiques, qui peuvent amener à adapter le contenu. Toute reproduction d'un extrait de cette fiche doit être autorisée par écrit par l'APSAM et porter la mention de sa source.

**Pour communiquer avec l'Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail secteur «affaires municipales»**

Région de Montréal:  
(514) 849-8373

De partout au Québec:  
1-800-465-1754

<http://www.apsam.com>

