

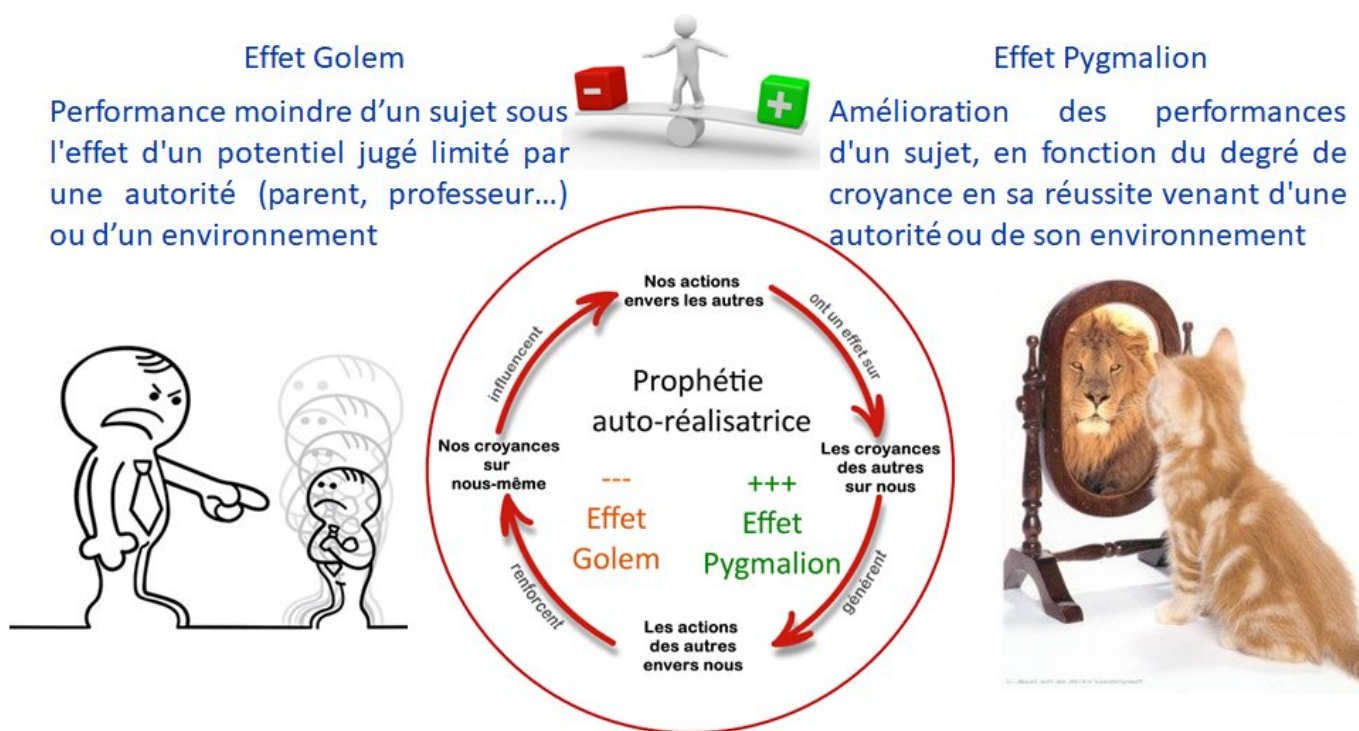
Table des matières

Carnet : Mon rôle : Attentes	3
---	----------

Carnet : Mon rôle : Attentes

→ Retour au [Compétence Réfléchir](#) → Retour à la [module MTV](#)

□ Objectif principal“> Gérer les attentes avec bienveillance et clarté pour libérer le potentiel des apprenants adultes, en s'appuyant sur la théorie de Rosenthal (effet Pygmalion).



%% Diagramme simplifié de l'effet Pygmalion en formation d'adultes graph TD A[Attentes du formateur] --> B{Comportements du formateur} B --> C1[Attentes positives → Feedback constructif, écoute, défis adaptés] B --> C2[Attentes négatives → Moins d'attention, feedback minimal, tâches simplifiées] C1 --> D1[Apprenant : Confiance, motivation, engagement] C2 --> D2[Apprenant : Désengagement, résistance, doute] D1 --> E[Performance accrue → Validation des attentes positives] D2 --> F[Performance faible → Validation des attentes négatives]

□ **La théorie de la gestion des attentes**, souvent associée aux travaux de Robert Rosenthal (et à l'effet Pygmalion qu'il a mis en évidence expérimentalement), est un concept puissant et parfois subtil dans le domaine de la formation d'adultes.

Voici une explication détaillée de son application dans ce contexte spécifique.

□ **1. Le Principe de Base : L'Effet Pygmalion**

Dans les années 1960, Rosenthal a démontré que les attentes d'une figure d'autorité (un enseignant) vis-à-vis de la performance de ses élèves influençaient réellement cette performance. En résumé :

* Si un enseignant croit qu'un élève a un fort potentiel, il adopte inconsciemment des comportements qui favorisent l'épanouissement de ce potentiel.

* Inversement, des attentes basses mènent à des comportements qui limitent la progression de l'apprenant.

* L'apprenant perçoit ces signaux, ajuste son image de soi et son comportement en conséquence, et finit par répondre aux attentes initiales, qu'elles soient positives ou négatives.

*

□ **2. Application dans la Formation d'Adultes**

Avec des adultes, le mécanisme est similaire mais plus complexe, car les apprenants ont déjà une histoire, des compétences et souvent une certaine résistance aux influences unilatérales. Le formateur n'est plus une figure d'autorité absolue, mais plutôt un facilitateur, un expert et un accompagnateur.

* Attentes du formateur → Comportements du formateur :

* Attentes positives : Le formateur accorde plus d'attention, pose des questions plus stimulantes, offre des feedbacks plus détaillés et constructifs, donne des responsabilités (ex: animer un sous-groupe), montre de la patience, sourit et hoche plus souvent la tête.

* Attentes négatives : Le formateur interagit moins, laisse moins de temps pour répondre, donne des tâches moins challengeantes, son feedback est minimal ou décourageant, son langage non-verbal est fermé.

* Comportements du formateur → Réactions de l'apprenant adulte :

* Face à des signaux positifs, l'apprenant adulte se sent valorisé, reconnu et en confiance. Sa motivation intrinsèque (déjà cruciale chez l'adulte) est boostée. Il ose prendre des risques, participer activement et persévère face aux difficultés.

* Face à des signaux négatifs, l'apprenant adulte peut se sentir stigmatisé ou sous-estimé. Cela peut réactiver des schémas d'échec antérieurs, renforcer une résistance à la formation ("De toute façon, il ne croit pas en moi"), ou mener à un désengagement complet. Contrairement à un enfant, un adulte peut aussi contester ouvertement ces attentes.

□ **3. Les Enjeux Spécifiques à la Formation d'Adultes (Andragogie)**

- L'Image de Soi Pré-établie : L'adulte arrive avec une identité professionnelle et personnelle forte. Des attentes basses du formateur peuvent être perçues comme un déni de son expérience et de sa valeur, ce qui est très mal vécu.
- La Motivation : La formation est souvent liée à un projet professionnel (promotion, reconversion, montée en compétence). L'effet Pygmalion peut amplifier ou anéantir cette motivation.
- Le Rôle de l'Expérience : Un formateur qui a des attentes élevées en valorisant l'expérience antérieure de l'apprenant ("Avec votre bagage, vous allez maîtriser ça rapidement") enclenche un cercle vertueux.
- Le Contexte Organisationnel : La théorie de Rosenthal s'étend aussi aux attentes de l'entreprise envers ses salariés. Si l'entreprise envoie des stagiaires en formation avec un discours du type "ils ont vraiment besoin de se mettre à niveau", cela crée un climat négatif initial que le formateur doit combattre.

□ ****4. Comment un Formateur Peut Gérer Positivement les Attentes (Bonne Pratiques)****

Un formateur d'adultes peut consciemment utiliser la théorie de Rosenthal pour créer un climat propice aux apprentissages :

- * Conscience de Ses Propres Biais : Être vigilant à ne pas étiqueter les apprenants sur la base de critères superficiels (âge, tenue, premier contact, niveau supposé).

- * Définir des Attentes Élevées et Explicites pour TOUS : Communiquer clairement que le parcours est exigeant mais que chacun a le potentiel de réussir avec de l'effort et de l'entraide.

- * Différencier sans Stigmatiser : Adapter son accompagnement selon les besoins, mais toujours en partant du postulat que chacun peut progresser. Offrir des défis à la hauteur de chacun.

- * Valoriser Systématiquement l'Expérience : Utiliser le vécu des apprenants comme matière première pour la formation. Cela envoie un signal fort : "Votre savoir a de la valeur."

- * Feedback Constructif et Orienté Solution : Un feedback doit toujours pointer des axes d'amélioration précis en croyant en la capacité de la personne à les mettre en œuvre. Éviter les jugements globaux ("Vous êtes faible").

- * Créer des Premières Expériences de Succès : Structurer le début de la formation pour que chacun puisse vivre un succès, renforçant ainsi la confiance et validant les attentes positives.

□ ****5. Les Limites et Précautions****

- L'Effet Golem : C'est l'effet inverse (attentes basses → performances basses). Il est très insidieux et peut démoraliser un groupe.
- Le Risque de la Pression Excessive : Des attentes trop élevées, si elles ne sont pas accompagnées d'un soutien adapté, peuvent générer de l'anxiété et du découragement.
- L'Authenticité : Les apprenants adultes sont doués pour détecter le faux-semblant. Les attentes positives doivent être sincères et ancrées dans une observation réelle.

□ ****Conclusion****

Dans la formation d'adultes, la théorie de la gestion des attentes de Rosenthal souligne que le formateur n'est pas un simple transmetteur de savoir, mais un catalyseur de potentiel. Ses croyances, conscientes ou non, façonnent l'environnement d'apprentissage et influencent directement la performance et l'engagement des apprenants. Un bon formateur d'adultes est donc celui qui, conscient de ce pouvoir, choisit délibérément d'avoir des attentes élevées, justes et bienveillantes pour chacun, et qui aligne ses comportements pédagogiques sur ces attentes pour libérer les capacités de son groupe. Il s'agit finalement d'un acte de respect et de confiance fondamental dans la relation pédagogique adulte.

□ ****Sources / Liens utiles****

* [Effet Pygmalion - Wikipédia](#) * [Rosenthal & Jacobson, 1968 - Pygmalion in the Classroom](#) *
[Andragogie.net - Principes de l'apprentissage des adultes](#)

□ Bibliographie

- Théorie de l'autodétermination (Deci & Ryan)
 - Modèle de Kolb (cycle d'apprentissage expérientiel)
 - Pédagogie de l'adulte (Knowles)
-

□ Navigation

→ Retour au [Compétence Réfléchir](#) → Retour à la [module MTV](#)

rosenthal pygmalion formation adultes andragogie attentes

Page générée le {{date | Auteur : [Eugénie Decré] | Version : 1.0}}

From:
<https://wiki.eugeniedecre.com/> - **Formation en Conscience**

Permanent link:
https://wiki.eugeniedecre.com/doku.php?id=carnet:h1_monrole:h1_attentes&rev=1767689125

Last update: **2026/01/06 09:45**

