

Table des matières

□ Compétence I1 - Encourager et occasionner l'apprentissage tout au long de la vie	3
---	---

□ Compétence I1 - Encourager et occasionner l'apprentissage tout au long de la vie

« Encourager l'apprentissage tout au long de la vie, ce n'est pas seulement transmettre des savoirs — c'est créer des espaces où chacun peut se réinventer, s'adapter, et grandir à chaque étape de sa vie. »

□ Informations rapides

- **Page parente** : [Carnet Ethique I](#)
- **Compétence liée** : [I1 — Apprentissage et Développement des Adultes](#)
- **Module concerné** : [Module MDI — Ingénierie](#)

□ Exemples de contenus

- Paysage de la formation en Suisse
- Offres internes
- Psychologie de l'orientation
- Psychologie de la motivation

□ Critères de performances

- Permet de faire un bilan et d'accompagner.
- Incite les personnes peu qualifiées à suivre et terminer une formation professionnelle.

□ Questions ouvertes

- Comment créer un pont durable entre la motivation initiale d'un adulte et le maintien de son engagement tout au long d'un parcours d'apprentissage ?
- Quelles stratégies pour accompagner efficacement un bilan de compétences qui tienne compte à la fois du projet professionnel et de l'identité de la personne ?
- Comment rendre l'écosystème de la formation en Suisse lisible et accessible pour des publics peu qualifiés ou en reconversion ?

Penser à ... L'apprentissage de l'adulte est intrinsèquement lié à son projet de vie. L'accompagner, c'est l'aider à faire des liens entre ses expériences passées, ses compétences actuelles et ses aspirations futures.

Points clé : Sens, Autonomie, Expérience, Projet.

graph LR
B[Besoin / Projet] --> M[Motivation]
M --> E[Engagement]
E --> A{Apprentissage Actif}
A --> R[Réflexion]
R --> Ex[Expérimentation]
Ex --> T[Transformation]
T --> N[Nouveau Projet / Identité]
N --> B

□ Objectif de cette fiche

Développer la capacité à **comprendre les mécanismes d'apprentissage chez l'adulte (andragogie)** et à **créer des environnements favorables au développement continu**. Maîtriser cette compétence permet de concevoir des parcours de formation adaptés aux **motivations, expériences et contraintes spécifiques des apprenants adultes**, en particulier en contexte de reconversion ou de développement professionnel.

□ Définition des modèles théoriques

□ Les fondamentaux

- **L'Andragogie** : Pédagogie spécifique à l'adulte, centrée sur l'autodirection, le capital expérientiel, l'orientation vers des problèmes réels et la motivation interne.
- **L'Apprenance (Carré)** : Disposition durable et positive d'une personne à apprendre, impliquant des dimensions cognitives, motivationnelles et métacognitives.
- **L'Apprentissage Transformationnel (Mezirow)** : Processus par lequel les adultes révisent en profondeur leurs cadres de référence (habitudes d'esprit, points de vue) à travers une réflexion critique sur leurs expériences.

□ Créer une fiche récapitulative des 6 principes andragogiques de Knowles (besoin de savoir, concept de soi, rôle de l'expérience, orientation à l'apprentissage, motivation, besoin de sens).

□ Développer un canevas type pour un entretien de positionnement en début de parcours, intégrant la dimension "projet de vie".

□ Identifier 3 outils concrets pour favoriser l'autodirection dans un parcours blended learning.

□ Analyser un cas de réussite et un cas d'abandon en formation d'adultes pour en extraire des facteurs clés de persévérance.

□ Références théoriques

- **Ates & Alsal (2012)** : Soulignent l'importance du caractère **autodirigé** de l'apprentissage chez l'adulte, qui prospère dans des environnements favorisant l'autonomie et l'auto-évaluation.
- **Carré (2010)** : Introduit le concept de **“pluricité de l'apprentissage”**, mettant en lumière la diversité des trajectoires, motivations et modalités d'apprentissage tout au long de la vie.
- **Mezirow (1991)** : Sa théorie de l'**apprentissage transformationnel** valorise les expériences de vie comme moteurs principaux, transformant les perspectives et améliorant l'adaptabilité.

□ Concepts clés

- **Motivation intrinsèque vs extrinsèque** : Comprendre ce qui pousse l'adulte à s'engager pour adapter les leviers d'incitation.
- **Style d'apprentissage** : Préférences individuelles dans la manière de traiter l'information (accommodant, divergent, convergent, assimilateur selon Kolb).
- **Savoirs expérientiels** : Connaissances tacites ou informelles acquises par l'expérience, à valoriser et à formaliser.
- **Bilan de compétences** : Démarche structurée d'analyse des aptitudes, motivations et capacités pour définir un projet professionnel.

□ Dimensions

Dimension	Lien vers carnet	Lien vers portfolio
□ Andragogie et théories	□ Détail	□ Preuve
✂ Motivation et engagement	□ Détail	□ Preuve
□ Styles et différenciation	□ Détail	□ Preuve
□ Apprentissage expérientiel	□ Détail	□ Preuve
□ Développement continu	□ Détail	□ Preuve
□ Accompagnement vers l'autonomie	□ Détail	□ Preuve

□ Mes 3 outils privilégiés

Outil	Utilité	Lien vers détail
----	-----	-----
□ Entretien de positionnement « Projet & Parcours »	Capter la motivation profonde, les expériences et les contraintes de l'apprenant·e pour co-construire un parcours signifiant.	□ Fiche outil
□ Carte des motivations et des obstacles	Visualiser collectivement les forces motrices et les freins potentiels pour construire des stratégies de persévérance.	□ Fiche outil
□ Journal d'apprentissage réflexif	Outil donné aux apprenant·e·s pour formaliser leurs acquis, leurs questions et le sens qu'ils donnent à leur progression.	□ Fiche outil

□ Synthèse rapide

Clés de réussite identifiées :

- Partir **toujours du projet et des besoins exprimés** par l'adulte.
- **Valoriser systématiquement l'expérience antérieure** comme fondation des nouveaux apprentissages.
- Créer un **climat de sécurité psychologique** où l'erreur est permise et vue comme une étape d'apprentissage.

Points de vigilance :

- Ne pas confondre **accompagnement à l'autonomie** et **abandon de l'apprenant·e** à son sort.
- Gérer la **tension entre le cadre collectif du parcours** et **l'individualisation des rythmes et des besoins**.
- Éviter les **stéréotypes sur les "publics fragiles"** qui peuvent créer une prophétie auto-réalisatrice.

□ Ce que j'ai appris :

- **L'apprentissage adulte est piloté par le sens.** Si la pertinence n'est pas évidente, l'engagement s'effrite.
- La **réflexivité** (prendre du recul sur son action) est une compétence méta-clé à développer

chez les apprenant·e·s.

- Le rôle du formateur évolue vers celui de **facilitateur, médiateur de ressources et accompagnateur**.

⚠ Ce que je veux améliorer :

- L'**évaluation fine des prérequis et des représentations** en amont d'une formation.
- La **conception de ressources véritablement adaptées à l'auto-formation**.
- Le **soutien à la persévérance** sur des parcours longs, notamment à distance.

□ **Outils maîtrisés** : Techniques d'entretien motivationnel, conception de parcours modulaires, intégration de moments réflexifs. □ **Outils à approfondir** : Data au service du suivi individualisé, outils numériques de portfolio, techniques de mentoring.

Comment je conçois un parcours pour favoriser l'apprentissage tout au long de la vie ?

Je conçois en partant de la **situation-problème ou du projet final** (pédagogie inversée), pour donner immédiatement du sens. J'intègre des **choix dans les activités et les ressources** (cheminements différenciés). Je prévois des **jalons d'auto-évaluation et de régulation** pour développer la métacognition.

La clé est de **rendre l'apprenant·e acteur·rice et conscient·e de ses propres processus d'apprentissage**, pas seulement destinataire d'un contenu.

Quel est mon principe d'action incontournable ?

“Partir de là où en est la personne”. Cela signifie écouter avant de conseiller, diagnostiquer avant de prescrire, et reconnaître que chaque parcours de vie est un curriculum vitae valable.

□ Réflexion personnelle

Ma plus grande découverte a été de réaliser à quel point les **représentations négatives de soi en tant qu'apprenant·e** (« je ne suis pas fait·e pour les études », « je suis trop vieux/vieille ») pouvaient être un frein plus puissant que le manque de compétences. La difficulté a été d'apprendre à déconstruire ces croyances avec bienveillance mais fermeté, sans infantiliser. À l'avenir, je consacrerai un temps systématique en début de formation à un travail sur **l'identité d'apprenant·e**. Je retiens que la posture d'accompagnant·e nécessite une grande humilité : on ne “donne” pas le sens, on aide à le construire.

□ Évolution et compréhension de mon rôle

Mon rôle se redéfinit clairement comme un **architecte d'environnements capacitants** et un **accompagnant de parcours**. Je ne suis plus le seul détenteur du savoir, mais un expert en ingénierie des situations d'apprentissage et en relations humaines qui permettent aux savoirs de circuler et de se transformer. Ma légitimité réside désormais dans ma capacité à **connecter** les personnes aux ressources, à elles-mêmes et à leur réseau. Je me vois de plus en plus comme un **catalyseur** qui, par son écoute, ses questions et la structure qu'il propose, accélère et facilite le processus de développement que l'apprenant·e porte déjà en lui/elle.

□ Bibliographie

- Ates, H., & Alsai, K. (2012). Lifelong Learning Competences: Study of Adult Learners. *Journal of Educational Sciences & Psychology, 5*(1), 22-31.
- Carré, P. (2010). *L'apprenance: Vers un nouveau rapport au savoir*. Dunod.
- Mezirow, J. (1991). *Transformative Dimensions of Adult Learning*. Jossey-Bass.

□ Navigation

- ← Retour à la [Compétence I — Ethique](#)
- → Retour à la [Page du Module MDI](#)

[competence](#), [I1](#), [apprentissage](#), [adultes](#), [andragogie](#), [motivation](#), [lifelong learning](#), [mezirow](#), [carre](#), [accompagnement](#), [autonomie](#)

Page mise à jour 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:i1_apprentissage&rev=1768237322

Last update: **2026/01/12 18:02**

