



Co-funded by  
the European Union



a bridge between digital migrants and digital natives

2021-1-ES01-KA220-ADU-000027053

## UN GUIDE PRATIQUE

# POUR RELEVER LES DÉFIS DE L'ÉDUCATION ET DE LA FORMATION DES ADULTES



*Avis de non-responsabilité pour les projets Erasmus plus (période de programmation 2021-2027): Financé par l'Union européenne. Les points de vue et opinions exprimés sont toutefois ceux du ou des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Union européenne ou de l'Agence exécutive européenne pour l'éducation et la culture (EACEA). Ni l'Union européenne ni l'EACEA ne peuvent en être tenues pour responsables.*

## Contenu

<b>1. Introduction.....</b>	<b>3</b>
<b>2. Qu'est-ce que l'éducation des adultes ?.....</b>	<b>5</b>
<b>2.1. L'éducation des adultes .....</b>	<b>5</b>
<b>2.2. L'éducation des adultes dans la perspective de l'andragogie .....</b>	<b>9</b>
<b>2.3. La structure de l'esprit adulte .....</b>	<b>10</b>
<b>3. Les grands défis de l'éducation des adultes.....</b>	<b>15</b>
<b>3.1. Renforcement de l'apprentissage dans l'éducation des adultes .....</b>	<b>15</b>
<b>3.2. Différentes techniques d'enseignement à utiliser dans l'éducation des adultes..</b>	<b>18</b>
<b>3.3. Gestion de l'absentéisme dans l'éducation des adultes .....</b>	<b>20</b>
<b>3.4. Utilisation d'outils numériques dans l'éducation des adultes .....</b>	<b>21</b>
<b>4. Ressources auxiliaires .....</b>	<b>22</b>
<b>4.1. Sites web .....</b>	<b>22</b>
<b>4.2. Vidéos.....</b>	<b>22</b>
<b>4.3. Livres .....</b>	<b>23</b>
<b>5. Bibliographie .....</b>	<b>24</b>

## 1. Introduction

---

Selon le rapport des Nations unies, alors que la proportion de la population âgée dans le monde était de 5 % en 1950, ce taux a été fixé à 9,5 % en 2020. En 2050, on estime que la proportion de personnes âgées dans le monde sera de 22 %. Bien que le taux de population âgée dans le monde soit de 9,5 %, ce taux est de 19 % en Europe. Selon le rapport de l'ONU, la proportion de personnes âgées en Europe est estimée à 45 % de la population totale en 2050.

L'augmentation de la population âgée confronte les pays, les sociétés et les individus à divers problèmes. Le taux de participation à la vie de la population âgée est l'un des problèmes les plus importants à surmonter. La participation à la vie dépend de nombreux facteurs tels que la participation à la force de travail, la participation à des activités sociales et culturelles, le fait d'être actif dans la société et l'établissement de liens sociaux. L'exclusion sociale, la solitude et l'isolement social sont parmi les facteurs les plus importants qui empêchent les personnes âgées de participer à la vie. En outre, le manque d'éducation de cette population et ses difficultés à suivre les changements de la vie quotidienne affectent négativement sa participation à la vie. C'est pourquoi il est très important d'améliorer les compétences de vie des adultes de plus de 55 ans et de renforcer leur adaptation aux conditions de vie changeantes.

L'Union européenne élabore diverses politiques afin de faire face aux problèmes causés par l'augmentation de la proportion de personnes âgées et d'assurer la participation de ces dernières à la vie. L'augmentation du taux de participation des personnes âgées à la population active, l'accès aux services de santé, la participation à la vie sociale, le développement de politiques de soins aux personnes âgées et la protection des droits des personnes âgées sont autant d'objectifs importants de ces politiques.

Le concept d'apprentissage tout au long de la vie est très important pour accroître la participation et l'efficacité personnelle de la population vieillissante. Ce concept, qui fait référence à la population adulte n'ayant pas atteint l'âge scolaire et qui accroît ses compétences par l'éducation, est devenu plus important avec l'augmentation de la population âgée.

La circulaire de l'Union européenne sur l'éducation et la formation tout au long de la vie, datée du 30 octobre 2000, stipule que l'éducation et la formation tout au long de la vie ne peuvent se limiter à l'éducation et qu'il convient d'adopter une vision qui couvre tous les processus d'apprentissage, et énumère six messages clés que l'Europe devrait cibler pour une stratégie globale et cohérente d'éducation et de formation tout au long de la vie. Premièrement, l'accent est mis sur la continuité de l'éducation afin d'acquérir et de renouveler les compétences informatiques, les langues étrangères, la culture technologique, l'esprit d'entreprise et les compétences sociales, qui sont considérées comme les nouvelles compétences de base requises par la société de la connaissance. Deuxièmement, il vise à accroître l'investissement dans les ressources humaines. Troisièmement, il vise à améliorer les méthodes d'enseignement en fonction des besoins et des demandes afin d'accroître l'efficacité. Quatrièmement, elle vise à documenter et à valoriser toutes les formes de participation à l'apprentissage et les résultats de l'apprentissage, en particulier l'apprentissage non formel et informel. Cinquièmement, il s'agit de garantir un accès aisé à l'orientation et au conseil sur les

possibilités d'apprentissage au sein de l'Europe et tout au long de la vie. Enfin, il est proposé que les possibilités d'éducation et de formation tout au long de la vie soient mises à la disposition des apprenants le plus près possible et que ces services soient soutenus par les technologies de l'information et de la communication dans toute la mesure du possible (Commission européenne, 2000). Dans le rapport de la Commission intitulé "Objectifs concrets pour les systèmes éducatifs" du 31 janvier 2021, l'un des objectifs prioritaires est de contribuer au développement d'une citoyenneté active et de la cohésion sociale en facilitant l'accès à tous les systèmes éducatifs.

Cependant, le taux de participation à l'éducation et à la formation des adultes varie d'un pays à l'autre. Selon une étude menée par EUROSTAT en 2018, le taux de participation à l'apprentissage des adultes dans les 28 pays membres de l'Union européenne est de 11 %. La Suède 29,2 %, la Finlande 28,5 %, le Danemark 23,5 %, la Roumanie 0,9 %, la Bulgarie 2,5 % et la Croatie 2,9 %. En termes de genre, le taux de participation des femmes à l'éducation des adultes dans les 28 pays de l'UE est de 12,1 %, tandis que le taux de participation des hommes est de 10,1 %. La Commission européenne a pour objectif de porter le taux de participation à l'éducation et à la formation des adultes à plus de 15 %. Conformément à cet objectif, certains pays de l'UE ont atteint un taux bien supérieur à ce taux, tandis que d'autres ont un taux bien inférieur à cet objectif. La moyenne des 28 pays européens est également inférieure à cet objectif.

L'Union européenne a fixé un certain nombre d'objectifs dans le domaine de l'apprentissage tout au long de la vie et a alloué un budget important à cette fin. Un budget de 141,8 milliards d'euros a été alloué pour la période 2014-2020 afin de promouvoir la participation des personnes âgées à l'apprentissage tout au long de la vie. L'enjeu le plus important de l'apprentissage tout au long de la vie est l'amélioration des compétences numériques des adultes. Un autre objectif de l'UE est d'améliorer les compétences numériques d'au moins 50 % de la population âgée.

L'objectif du projet Mind the Gap est d'identifier les besoins des migrants numériques, de créer un cadre pour les compétences numériques d'aujourd'hui, de développer de nouveaux contenus et méthodes d'apprentissage, de concevoir une plateforme d'apprentissage en ligne avec des modules de formation numérique et des webinaires qui aideront les migrants numériques à participer activement aux environnements numériques. À cette fin, le projet Mind the Gap joue un rôle important dans la réalisation des objectifs d'apprentissage tout au long de la vie de l'Union européenne en développant les compétences numériques des adultes.

Bien que l'apprentissage des adultes soit soutenu par l'UE dans le cadre de divers projets, les aspects spécifiques de l'apprentissage des adultes exigent que des approches différentes soient utilisées dans ces formations. Une fois encore, bien que l'éducation des adultes ait ses propres problèmes, il est nécessaire de développer de nouvelles approches et méthodes spécifiques à ces problèmes. Les éducateurs d'adultes qui dispensent des formations aux adultes devraient notamment être mieux équipés dans ce domaine. En outre, les éducateurs d'adultes ont besoin d'une stratégie pour surmonter les difficultés qu'ils rencontrent au cours des formations.

Le projet Mind the Gap est mis en œuvre par 7 partenaires différents en Espagne, en Autriche, en Grèce, en Irlande, en France et en Turquie. L'un des objectifs ultimes du projet est de préparer un guide pratique pour les éducateurs d'adultes afin qu'ils puissent surmonter les défis auxquels ils sont confrontés dans le domaine de l'éducation des adultes. Avant de préparer ce guide, une enquête a été menée auprès des éducateurs d'adultes dans les pays partenaires afin d'identifier les défis les plus

courants auxquels les éducateurs d'adultes sont confrontés dans le cadre de l'éducation des adultes. Sur la base des résultats de l'enquête, un guide pratique a été préparé à l'intention des éducateurs d'adultes afin de leur permettre de surmonter les défis les plus courants dans le domaine de l'éducation des adultes.

Pour plus d'informations sur le projet Mind The Gap, veuillez consulter le site web ci-dessous :

<https://mindthegap-project.eu/>

## 2. Qu'est-ce que l'éducation des adultes ?

---

### 2.1. Éducation des adultes

L'éducation est l'effort visant à fournir les comportements voulus à tout individu. L'acquisition d'une culture se fait par le biais de l'éducation et les individus acquièrent diverses compétences qui leur faciliteront la vie. La manière dont un individu doit être éduqué est souvent associée à la science de la pédagogie. Cela s'explique par le fait que le processus d'éducation et d'apprentissage a souvent été pratiqué sur des enfants dans le passé. C'est pourquoi nous rencontrons plus souvent le mot pédagogie lorsque nous faisons référence au processus d'apprentissage.

Cependant, face à la rapidité des changements technologiques et à l'évolution des conditions de la vie quotidienne, l'éducation donnée pendant l'enfance est remise en question. Alfred North Whitehead a déclaré que l'éducation par transmission n'est fonctionnelle que si la durée d'émergence des changements culturels importants est supérieure à la durée de vie de l'individu. Cependant, si la durée des changements culturels est plus courte que la durée de vie des individus, ces derniers doivent recevoir une éducation actualisée. En effet, l'éducation reçue jusqu'à la vingtaine est en fait dépassée à la cinquantaine, ou l'éducation dispensée au cours de ces années est insuffisante pour les conditions de la vie quotidienne.

Le rapport Future Jobs 2020 du Forum économique mondial prévoit que d'ici 2025, 85 millions d'emplois existant actuellement dans le monde disparaîtront en raison du développement des technologies. Il est indiqué qu'un environnement de travail dans lequel les personnes seront imbriquées dans les technologies numériques, l'intelligence artificielle et les machines se généralisera. Il est souligné qu'avec l'évolution de ces secteurs d'activité, les gens doivent acquérir de nouvelles compétences pour ce nouveau monde des affaires et l'évolution des conditions de vie. Dans ce cas, l'éducation que les adultes de plus de 55 ans au 21<sup>st</sup> siècle ont reçue pendant leur enfance et l'expérience qu'ils ont acquise en exerçant leur profession deviendront dysfonctionnelles au bout d'un certain temps. Par conséquent, lorsque l'on parle d'éducation et de formation au 21<sup>st</sup> siècle, il est nécessaire de reconnaître que l'éducation n'est pas seulement la somme des connaissances acquises pendant l'enfance, mais aussi un processus qui devrait se poursuivre tout au long de la vie. Par

conséquent, l'apprentissage tout au long de la vie est l'un des concepts les plus importants du 21<sup>st</sup> siècle.

Comme mentionné ci-dessus, le processus d'éducation et de formation étant perçu comme un processus propre à l'enfance, le concept de pédagogie et le concept d'enseignement sont souvent utilisés ensemble. Cependant, l'état d'esprit des adultes et leur perception du processus éducatif sont très différents de ceux des enfants. Les éducateurs d'adultes peuvent clairement constater cette différence dans la formation qu'ils proposent aux adultes. Les attentes des adultes en matière d'éducation et leur participation aux processus éducatifs ont conduit à l'idée que l'éducation des adultes devrait être considérée comme un domaine à part entière. C'est pourquoi des experts ont proposé d'utiliser le concept d'andragogie au lieu de celui de pédagogie dans l'éducation des adultes et ont mené des études dans ce domaine.

Après l'utilisation du concept d'andragogie dans le processus d'apprentissage tout au long de la vie, les différences entre ce concept et le concept de pédagogie ont été discutées. Les principales différences entre l'andragogie et les hypothèses sur lesquelles repose la pédagogie traditionnelle sont expliquées par les experts. Ces différences incluent également des questions qui doivent être prises en compte dans l'éducation des adultes pour les adultes. En conséquence, les hypothèses de base de l'andragogie sont les suivantes :

***"Au fur et à mesure que les gens mûrissent, leur personnalité évolue, passant de la dépendance aux autres à l'autonomie.***

L'homme est un individu qui est lié à son environnement dès sa naissance. Cette dépendance l'oblige à obéir à l'environnement. L'environnement transforme l'individu en un individu compatible avec la société grâce à l'éducation. C'est pourquoi l'enfance est une étape où l'individu est ouvert à la guidance. À ce stade, l'individu s'adapte aux efforts de l'environnement pour le façonner. Cependant, à l'âge adulte, l'individu a une structure propre et des rôles sociaux dans la vie. L'individu qui était passif dans l'enfance est plus actif à l'âge adulte. Plutôt que d'être façonné par son environnement, l'individu façonne son propre environnement. À ce stade de l'âge adulte, l'individu résiste au processus d'éducation dans lequel il redevient passif. Par conséquent, il est très difficile pour les adultes d'être des auditeurs actifs dans le processus d'éducation comme les enfants. Alors que les enfants ont tendance à suivre les plans de cours préparés pour eux, les adultes ne veulent pas être impliqués dans un plan qui n'est pas sous leur contrôle. Par conséquent, contrairement aux enfants, les adultes s'impliquent plus volontiers dans le processus éducatif lorsqu'ils en sont les concepteurs et les planificateurs. Un environnement éducatif dans lequel l'autonomie de l'individu est ignorée et où l'individualité reste à l'arrière-plan n'est pas attrayant pour les adultes.

***"Chez les adultes, l'expérience vécue qui s'accroît avec le temps fournit une accumulation d'expérience et cette accumulation est un soutien dans le processus d'apprentissage. "***

Il existe une différence importante entre les adultes et les enfants en termes d'expériences. Les expériences des enfants sont des expériences externes. Leur définition et leur perception de soi sont formées par les rôles qui leur sont attribués par l'environnement. Par conséquent, l'identité de soi des enfants est formée par des facteurs environnementaux. Pour les adultes, cependant, la vie

contient des expériences subjectives. Pour les enfants, les sources externes ont une influence sur toute expérience, alors que pour les adultes, ce qu'ils ressentent et les processus qu'ils provoquent dans leur monde intérieur sont importants. Lorsqu'un adulte se présente, il parle de ses sentiments, de ses idées, de ses expériences intérieures et de ses actions personnelles. Par conséquent, les expériences vécues dans le cadre du processus de vie sont très importantes pour les adultes. La vie et les expériences d'un adulte sont en fait les éléments qui introduisent son identité propre. C'est donc une priorité importante pour les adultes de se référer aux expériences d'un adulte et d'établir une communication basée sur ces expériences. Prendre en compte les expériences des adultes et bénéficier d'informations à leur sujet est à la fois un besoin et une motivation pour les adultes. En effet, lorsque les adultes sentent que leurs expériences sont valorisées, ils se sentent également respectés. Lorsque ses expériences ne sont pas reconnues, il peut se sentir rejeté.

Étant donné que les adultes ont plus d'expériences de vie que les enfants, ils disposent de plus de ressources d'apprentissage. En même temps, l'apprentissage peut devenir plus fort lorsque les informations nouvellement apprises sont combinées avec les expériences de la vie. Cependant, contrairement aux enfants, les adultes peuvent ne pas penser avec autant de souplesse et ne pas s'adapter à de nouvelles situations que les enfants, parce qu'ils ont plus d'expériences de vie et qu'ils voient la vie d'un certain point de vue. C'est un défi pour les éducateurs d'adultes. Ce défi peut être surmonté en établissant des liens avec d'autres expériences de vie des adultes.

***"Les tâches de développement des adultes et des enfants diffèrent".***

Les tâches de développement sont des tâches qui surviennent à certaines périodes de la vie d'un individu et qui, en cas de succès, rendent l'individu heureux et le motivent à accomplir d'autres tâches, et en cas d'échec, provoquent le malheur de l'individu et rendent difficile l'accomplissement d'autres tâches.

Chez les enfants, ces tâches sont généralement des tâches de développement physique et des tâches de développement mental. Par exemple, pour un enfant, passer de la marche à quatre pattes à la marche est une tâche de développement. La réalisation de cette tâche est liée au fait que le corps devient suffisant pour marcher. L'accomplissement de cette tâche est un développement physique. Cependant, les adultes ont des tâches de développement différentes de celles des enfants.

Les tâches de développement des adultes sont principalement liées à des rôles sociaux. Ils sont confrontés à des tâches telles que la réussite au travail, la transmission de leurs expériences, l'accomplissement de leurs responsabilités envers les enfants en tant que parents et leur rôle de citoyens.

Un certain niveau de préparation est nécessaire pour accomplir chaque tâche de développement. Par conséquent, pour mener à bien une tâche de développement, il est nécessaire de déterminer si l'individu est prêt à l'accomplir. De même que le développement des muscles des jambes doit être achevé avant qu'un enfant puisse marcher, divers processus doivent être menés à bien chez les adultes pour qu'ils puissent accomplir une tâche de développement. Par conséquent, outre le contenu de la formation à proposer aux adultes et la manière dont elle sera enseignée, le niveau de préparation de l'adulte à recevoir l'éducation et le moment de l'éducation sont également importants.

Les motivations des adultes candidats à l'éducation des adultes peuvent être différentes. Le fait de réunir des personnes ayant des motivations différentes peut entraîner des désaccords dans l'environnement éducatif. Cependant, un groupe homogène de personnes ayant les mêmes motivations peut rendre l'éducation plus efficace. Si un lien peut être établi entre les motivations des adultes qui demandent à bénéficier d'une éducation et leurs tâches de développement, l'assiduité et l'intérêt pour l'éducation augmenteront. Alors que certains individus peuvent demander à bénéficier de diverses formations pour adultes leur permettant d'acquérir des compétences pour faciliter leur vie quotidienne, d'autres adultes peuvent demander à bénéficier de formations leur permettant de socialiser et d'améliorer leur environnement social, et les attentes de ces deux groupes à l'égard de la formation seront naturellement différentes. Par exemple, certains adultes qui souhaitent acquérir des compétences numériques peuvent avoir pour objectif de bénéficier de services de citoyenneté grâce à ces compétences et de répondre ainsi à leurs propres besoins de manière individualisée, et peuvent participer à l'éducation avec cette motivation. D'autres adultes peuvent s'inscrire à une formation pour adultes afin d'apprendre à utiliser les médias sociaux et les sites de blogs pour partager leurs expériences de vie avec d'autres personnes, pour partager leurs idées, leurs commentaires sur l'ordre du jour avec la société et pour faire connaître leurs pensées à un plus grand nombre de personnes, et pour acquérir des compétences numériques qui peuvent être utilisées dans ce domaine. Bien que les deux groupes souhaitent améliorer leurs compétences numériques, la motivation sous-jacente à ce désir est très différente. C'est pourquoi la clarification des raisons de participer à l'éducation et des objectifs à atteindre grâce à cette éducation avant toute formation pour adultes est un facteur facilitant le processus d'éducation.

L'éducation offerte aux enfants est une préparation au niveau d'éducation suivant, et le contenu de l'enseignement comprend des connaissances qui seront utilisées plus tard dans la vie. Par conséquent, l'éducation proposée aux enfants est centrée sur la matière. Cependant, cette pratique peut entraîner des dysfonctionnements dans l'éducation des adultes. En effet, les adultes veulent adapter ce qu'ils apprennent à la vie et peuvent être indifférents aux informations qu'ils ne peuvent pas utiliser dans la vie quotidienne. C'est pourquoi, au lieu d'un enseignement théorique dans l'éducation des adultes, il faudrait mettre l'accent sur une formation avec des applications pratiques. La qualité de l'éducation des adultes sera positivement affectée si le contenu de cette formation est lié aux tâches de développement des adultes et si des applications pratiques sont proposées conformément à ces tâches.

Du point de vue des tâches développementales, les éducations proposées aux adultes devraient être centrées sur les problèmes plutôt que sur les matières. Par conséquent, un éducateur d'adultes devrait clarifier les problèmes, les besoins, les difficultés rencontrées par l'adulte qui souhaite recevoir une éducation, et les compétences qui permettent de surmonter ces difficultés, au lieu de se concentrer en priorité sur la matière à enseigner dans tout processus d'éducation à la vie pour adultes. Lorsqu'ils entament un processus éducatif, les éducateurs d'adultes devraient préférer la question "Que vont-ils réaliser grâce à ce cours ?" à la question "Quel est le sujet de ce cours ?"

Les premières études sur l'androgogie visaient à révéler les différences entre l'éducation des adultes et la pédagogie. Après ces explications dans la littérature, les hypothèses de l'androgogie ont été formées. Ces hypothèses sont résumées ci-dessous :



- Avant d'apprendre une matière, les adultes ont besoin d'informations sur les raisons pour lesquelles ils devraient apprendre cette matière. Lorsqu'ils se trouvent dans un environnement d'apprentissage, ils veulent savoir ce que la matière à apprendre apportera à leur vie personnelle et ce qu'ils perdront s'ils ne l'apprennent pas.
- Les adultes ont tendance à se sentir responsables des changements qui surviennent dans leur vie. C'est pourquoi ils attachent de l'importance aux processus de prise de décision dans les domaines liés à leur vie. Ils veulent donc contrôler les processus dans toutes les expériences qui façonnent leur vie. C'est pourquoi ils ne veulent pas que des sujets leur soient imposés dans un environnement éducatif. Ils veulent que leurs idées soient prises en considération dans le processus d'enseignement de la matière à apprendre.
- Étant donné que les adultes ont plus d'expériences de vie, ils se présentent à une activité éducative avec des qualités d'expérience de vie plus nombreuses et différentes.
- Les adultes pensent qu'il est important de savoir et d'apprendre pour faire face à n'importe quel sujet. Par conséquent, les adultes sont prêts à apprendre ce dont ils ont besoin.
- Les motivations d'apprentissage des adultes ne sont pas centrées sur le sujet, mais sur l'expérience. Les adultes veulent savoir quel type de changement un sujet à apprendre apportera dans leur vie.
- Ce qui motive les adultes à apprendre, ce sont davantage des facteurs internes qu'externes. En d'autres termes, les adultes sont motivés par des facteurs internes tels que la satisfaction au travail, l'augmentation de l'estime de soi et de l'efficacité personnelle, plutôt que par des sources de motivation telles que l'avancement au travail, la promotion et l'augmentation des revenus.

## 2.2. L'éducation des adultes dans une perspective andragogique

Au 21<sup>st</sup> siècle, le besoin croissant d'éducation des adultes a conduit au développement de nouvelles approches dans le domaine de l'éducation des adultes. C'est pourquoi, dans un premier temps, les différences entre l'éducation des adultes et l'éducation offerte aux enfants ont été déterminées. Sur la base de ces résultats, des informations de base que les éducateurs d'adultes devraient connaître sur l'éducation à offrir aux adultes sont présentées. Dans cette optique, une série de recommandations à l'intention des éducateurs d'adultes peut être mentionnée dans la perspective des hypothèses de base de l'andragogie.

- Dans l'éducation des adultes, il convient de privilégier une éducation centrée sur les problèmes plutôt que sur les sujets.
- Dans l'éducation des adultes, les expériences passées des adultes devraient être utilisées, et les nouveaux sujets à enseigner devraient être liés aux expériences passées des adultes.
- Dans l'éducation des adultes, il convient de présenter des informations pratiques plutôt que des informations théoriques.
- Des explications claires et précises doivent être données sur l'utilité de la formation proposée dans la vie quotidienne.
- Le déroulement du cours doit être préparé en consultation avec les adultes, plutôt que d'utiliser un programme de cours ou de sujets tout fait.
- Contrairement à la croyance populaire, les adultes sont désireux d'apprendre et leurs capacités d'apprentissage ne sont pas atrophiées. Ils ont simplement des intérêts différents et s'intéressent à des sujets qui peuvent contribuer à leur propre vie.

- Les motivations d'apprentissage des adultes ne sont pas des récompenses extrinsèques ; ce sont des motivations intrinsèques qui contribueront à la personnalité de l'adulte et à son efficacité personnelle. Par conséquent, les outils de motivation nécessaires à l'apprentissage d'une matière par les adultes doivent contribuer à leur monde intérieur et soutenir leur développement personnel.
- Les adultes ont certains principes et certaines visions du monde. Lorsque ces principes ne sont pas pris en compte, le processus d'apprentissage se caractérise par un manque de motivation et d'intérêt pour le sujet à apprendre. Pour éviter cela, les attentes, les exigences et les suggestions des adultes doivent être prises en compte avant toute éducation des adultes et les cours doivent être structurés en conséquence.
- La contribution du sujet enseigné dans le cadre de l'éducation des adultes à la vie quotidienne ne doit pas être expliquée uniquement verbalement, mais doit être mise en pratique pendant la leçon. Les cours qui ne sont pas axés sur la pratique ne sont ni intéressants ni fonctionnels pour les adultes. Par exemple, dans un cours d'éducation des adultes sur le développement des compétences numériques, présenter le système de messagerie électronique et expliquer comment envoyer des courriels n'est pas suffisant pour l'éducation des adultes. En outre, pendant le cours, les participants doivent créer un compte de messagerie et envoyer des courriers électroniques n'importe où.

### 2.3. La structure de l'esprit adulte

Bien que le processus d'apprentissage soit avant tout un effort pour provoquer un changement de comportement chez l'individu, ce processus est étroitement lié aux compétences cognitives. Par conséquent, avant toute activité d'enseignement, il est nécessaire de reconnaître le fonctionnement cognitif de la personne à former.

Les compétences cognitives diffèrent selon les étapes de la vie. Il existe des différences entre le fonctionnement mental d'un nouveau-né et la structure mentale d'une personne âgée de 20 ou 50 ans. Les aptitudes cognitives comprennent la vitesse de traitement de l'information, l'attention, la mémoire, le langage, les capacités visuo-spatiales et les fonctions exécutives. Diverses études ont été menées pour déterminer la différence entre la structure mentale de l'adulte et le fonctionnement mental d'autres groupes d'âge.

Dans ce guide destiné aux éducateurs d'adultes, nous pensons que la connaissance de la structure de l'esprit des adultes sera utile aux éducateurs d'adultes. C'est pourquoi nous avons rassemblé diverses informations sur la structure de l'esprit adulte.

Les concepts d'intelligence cristallisée et d'intelligence fluide sont fréquemment mentionnés pour décrire les activités cognitives. L'intelligence cristallisée désigne le type d'intelligence qui s'est développée à la suite d'expériences, sur la base d'expériences, et qui a été façonnée par le processus d'apprentissage. Le vocabulaire, les connaissances acquises et les expériences sont des exemples d'intelligence cristallisée. Par exemple, la contribution d'un médecin expérimenté au fonctionnement cognitif des processus liés à sa profession s'explique par le concept d'intelligence cristallisée. Selon les experts, si l'intelligence cristallisée reste constante au cours des six premières années de la vie, elle augmente au fur et à mesure que les expériences de vie se multiplient. Pour cette raison, les adultes ou les personnes âgées sont plus avantagés que les jeunes dans les actions qui requièrent une intelligence cristallisée. Si l'on prend à nouveau l'exemple de la profession de médecin, le succès d'un

médecin adulte expérimenté dans le diagnostic et l'intervention sur des maladies complexes peut être supérieur à celui d'un jeune médecin. Cela s'explique par le fait que les années d'expérience professionnelle du médecin adulte ont contribué au développement de l'intelligence cristallisée.

L'intelligence fluide fait référence à la capacité de l'individu à résoudre des problèmes face à de nouveaux problèmes. L'intelligence fluide comprend la capacité innée d'une personne à traiter et à apprendre de nouvelles informations, à résoudre des problèmes, à prêter attention à son environnement et à le manipuler. L'intelligence fluide est associée aux fonctions exécutives, à la mémoire de la vitesse de traitement et aux domaines psychomoteurs de la cognition. Ce type d'intelligence atteint son apogée dans la trentaine et commence à décliner après un certain âge.

La connaissance de ces deux types d'intelligence permettra d'améliorer la qualité des services éducatifs offerts aux adultes qui reçoivent une éducation dans le cadre du processus d'apprentissage tout au long de la vie. L'évaluation de l'information selon laquelle l'intelligence cristalline est élevée chez les personnes âgées de plus de 55 ans, mais que l'intelligence fluide est moins performante qu'aux âges précoces, révèle que l'éducation proposée aux adultes doit être basée sur les connaissances et les compétences de ces derniers. En même temps, elle fournit des informations sur le fait qu'en expliquant un sujet à des adultes dont l'intelligence fluide ralentit, il faut éviter autant que possible les concepts et les mots avec lesquels les adultes ne sont pas familiers. Si les adultes n'ont pas de connaissances préalables sur le sujet à enseigner, le processus d'apprentissage de ce sujet demande plus d'efforts. C'est pourquoi le sujet doit être enrichi de mots familiers aux adultes et d'exemples tirés de leurs expériences de vie.

Les types d'intelligence peuvent être répartis dans les domaines mentionnés ci-dessus et la fonctionnalité et la performance de ces domaines peuvent varier chez les adultes. C'est pourquoi des informations sur les sous-composantes de l'intelligence seront présentées.

- **Vitesse du processus**

La vitesse de traitement englobe la capacité à comprendre la signification de toute information après l'avoir rencontrée et à établir des liens avec d'autres informations dans l'esprit. Cette fonction cognitive, qui présente des performances élevées au cours des premières années de la vie, tend à présenter des performances plus faibles à partir de la quarantaine. Ce domaine cognitif, qui comprend la capacité d'apprendre un nouveau mot et de comprendre un nouveau sujet, ralentit à la fin de l'âge adulte. C'est pourquoi, lorsque le groupe d'âge est pris en considération dans la formation à proposer aux adultes, un trop grand nombre de concepts et de mots nouveaux dans le sujet traité peut avoir un effet négatif sur l'efficacité de la formation. En même temps, les objectifs d'apprentissage au niveau des connaissances devraient être moins nombreux dans l'éducation offerte aux adultes. Étant donné que la vitesse de traitement des informations ralentit, il peut être difficile pour ces informations de devenir permanentes dans l'esprit et les adultes peuvent développer une perspective négative à l'égard de l'éducation. D'autre part, la matière et le contenu des cours doivent être étalés dans le temps, progresser à un rythme adapté aux adultes et être répétés en permanence. Ces pratiques préviendront les effets négatifs du ralentissement de la vitesse de traitement avec l'âge.

- **Attention**

L'attention désigne la capacité à se concentrer et à se focaliser sur des stimuli spécifiques. Les compétences attentionnelles sont définies dans deux domaines différents : l'attention sélective et l'attention divisée. L'attention sélective désigne la capacité à ignorer les informations non pertinentes et à se concentrer sur des informations spécifiques dans l'environnement. Par exemple, au volant d'une voiture, ignorer des stimuli tels que la radio, les objets sur la route et les véhicules sur le côté et se concentrer sur la conduite est une situation liée à l'attention sélective. L'attention sélective fonctionne mieux chez les adultes que chez les jeunes. Comme les adultes perçoivent les stimuli environnementaux de manière plus limitée, ils sont moins affectés par les stimuli externes et parviennent mieux à concentrer leur attention sur l'endroit désiré.

L'attention divisée désigne la capacité à se concentrer sur plusieurs tâches. Par exemple, être capable de parler au téléphone tout en préparant un repas relève de l'attention divisée. Les personnes âgées retiennent instantanément les informations dans leur esprit. Cela peut rendre difficile l'exécution de certaines tâches. Étant donné que les compétences qui requièrent une attention divisée nécessitent une utilisation plus active de la mémoire à court terme, les personnes âgées ont tendance à être moins performantes dans l'utilisation de cette compétence. En d'autres termes, les personnes âgées sont désavantagées dans les compétences d'attention divisée.

Conformément à ces informations sur les capacités d'attention, le fait que les personnes âgées aient une attention très sélective les aide à avoir un meilleur niveau de compétences d'apprentissage lorsqu'elles se concentrent sur un sujet. S'il n'y a pas d'autres distractions internes, les adultes peuvent mieux se concentrer sur le sujet lorsqu'ils sont motivés. C'est un avantage important pour les formateurs d'adultes. D'un autre côté, comme les adultes âgés ont une faible capacité d'attention divisée, ils peuvent ne pas être en mesure de s'adapter à des cours désorganisés, entrelacés et qui ne suivent pas un certain ordre. S'il y a des problèmes physiques dans l'environnement de la leçon qui peuvent causer de l'inconfort et que les adultes plus âgés se concentrent sur ces problèmes, il peut être difficile pour eux de se concentrer sur la leçon en même temps. Par conséquent, l'attention sélective des personnes âgées doit être dirigée vers la leçon autant que possible.

- **Mémoire**

La mémoire est l'ensemble des informations stockées dans l'esprit. L'un des principaux problèmes des personnes âgées est l'altération de la mémoire. La mémoire est également divisée en mémoire déclarative et non déclarative. La mémoire déclarative est la capacité de rappeler des informations en mémoire lorsque l'on en a besoin. La connaissance du vocabulaire, la connaissance du lieu, du temps et de la séquence des événements, ainsi que les informations relatives à la reconnaissance des personnes sont des compétences de la mémoire déclarative.

La mémoire non déclarative (implicite) est le rappel involontaire d'informations en mémoire. Par exemple, la capacité à faire du vélo, à lacer des chaussures, à se souvenir d'une chanson lorsqu'on entend la mélodie sont des aptitudes qui relèvent de la mémoire implicite. Les compétences de la mémoire implicite sont renforcées par la répétition fréquente d'un sujet à apprendre. Plus précisément, les objectifs d'apprentissage fréquemment répétés sont envoyés dans la mémoire implicite après un certain temps. Cependant, les informations qui ne sont pas répétées ou pratiquées restent dans la mémoire déclarative et leur rappel nécessite un effort distinct.

Les capacités de mémoire déclarative sont moins performantes avec l'âge. Les effets négatifs qui se produisent dans la mémoire avec l'âge sont les suivants :

- Diminution de la capacité à se rappeler des informations sans aucun indice
- Diminution de la capacité à se souvenir de la source de l'information apprise. Incapacité à se souvenir de la source d'une information.
- Diminution de la capacité à se souvenir des actions futures envisagées. L'oubli de la prise d'un médicament après le dîner est un exemple dans ce domaine.

Cependant, l'âge peut n'avoir aucun effet sur certaines fonctions de la mémoire, et les personnes âgées peuvent utiliser ces capacités de mémoire aussi bien que les personnes plus jeunes. Ces capacités sont les suivantes

- La capacité à retrouver une information lorsqu'on lui donne un indice
- Se souvenir d'événements passés dans l'ordre et au bon moment
- Se souvenir d'informations sur la façon de faire les choses. Par exemple, la capacité de cuisiner n'importe quel aliment, la capacité de conduire une voiture, la capacité d'utiliser n'importe quel outil.

Les formateurs d'adultes doivent organiser l'environnement de formation en tenant compte des inconvénients de la mémoire qui apparaissent avec l'âge. Par exemple, si une information apprise n'est pas répétée, expliquée par la pratique ou appliquée aux adultes, elle risque d'être oubliée. C'est pourquoi l'accent doit être mis sur la pratique dans l'éducation des adultes. Étant donné que la capacité à envoyer les informations apprises dans la mémoire déclarative diminue avec l'âge, il convient de répéter brièvement la leçon précédente à chaque cours afin de se prémunir contre les inconvénients que cette situation peut entraîner. Les informations qui ne sont pas répétées et mises en pratique peuvent être oubliées en peu de temps chez les personnes âgées. En même temps, le fait de faire correspondre les nouvelles informations à enseigner avec les domaines où la mémoire des personnes âgées est encore forte garantit la permanence de l'apprentissage.

- **Langue**

La compétence linguistique qu'est le vocabulaire définit la capacité à s'exprimer en enchaînant les mots de manière significative. Le vocabulaire augmente avec l'âge. Les expériences de la vie contribuent au développement des compétences linguistiques. Les compétences linguistiques sont également une fonction de la mémoire implicite. Comme la fonction de la mémoire implicite ne diminue pas avec l'âge, il est facile de se souvenir des mots appris au cours des années précédentes. Cependant, le déclin lié à l'âge peut être observé dans la dénomination d'un visuel nouvellement rencontré ou dans la mémorisation d'un concept nouvellement entendu. Cela peut empêcher les personnes âgées de se souvenir d'un nouveau mot ou du nom d'un objet lorsqu'elles l'apprennent. C'est pourquoi, si un nouveau concept, un nouveau mot ou un nouveau vocabulaire est enseigné dans le cadre d'une formation proposée aux personnes âgées, il est nécessaire de faire correspondre ce concept à l'expérience des adultes ou de donner davantage d'exemples sur les fonctions du concept. Par exemple, si nous voulons enseigner les concepts et les mots utilisés dans les médias sociaux à un groupe d'adultes recevant une formation sur le développement des compétences numériques, il est nécessaire de montrer ces concepts et ces mots avec des applications. Par exemple, si le mot "partage" des médias sociaux est enseigné, une activité consistant à partager le message d'une personne à partir

d'un exemple de compte de médias sociaux peut être réalisée. Cela permet de renforcer l'apprentissage du mot "partage".

- **Capacités visuelles et spatiales**

Ce domaine cognitif fait référence à la capacité de comprendre n'importe quelle zone en deux ou trois dimensions. C'est la capacité de savoir où se trouve un objet dans une certaine zone et de localiser les parties d'un ensemble fragmenté. Cette capacité ne diminue pas avec l'âge. En d'autres termes, la capacité à se souvenir de l'emplacement et de la position d'un objet dont l'emplacement et la position ont été appris ne diminue pas avec l'âge. Par conséquent, les personnes âgées n'ont pas beaucoup de difficultés à reconnaître et à se souvenir d'une zone qu'elles ont apprise. Cependant, les personnes âgées peuvent avoir des difficultés à accepter un changement dans ce domaine. Par exemple, lorsque l'ordre des bureaux et l'emplacement des outils et du matériel utilisés dans un environnement éducatif sont modifiés, cela peut constituer un défi pour les personnes âgées. C'est pourquoi le fait de conserver un certain ordre dans le lieu de pratique et de ne pas modifier l'installation à laquelle les adultes sont habitués permet de prévenir les problèmes qui peuvent survenir au cours du processus d'enseignement.

- **Fonctionnement exécutif**

Ce domaine de compétences cognitives est la capacité à planifier sur n'importe quel sujet, à résoudre une situation problématique, à répondre à des questions données et à surmonter les incertitudes. Ce domaine de compétences cognitives diminue avec l'âge. Par conséquent, il peut y avoir des limitations dans des compétences telles que le traitement de l'information, l'interprétation et le transfert dans la pratique chez les personnes âgées avec l'âge. Les personnes âgées peuvent alors se sentir inadaptées et impuissantes lorsqu'elles apprennent un sujet et peuvent être amenées à abandonner le processus d'éducation. Le déclin de cette fonction peut même développer un préjugé à l'encontre de l'éducation et empêcher les personnes âgées de se porter candidates à l'éducation. Pour surmonter ce problème, l'éducateur doit faire preuve de beaucoup de patience lorsqu'il éduque des adultes et ne doit pas être pressé de démontrer la compétence à enseigner. Bien que les personnes âgées puissent comprendre une compétence, il peut leur être difficile de la mettre en pratique. C'est pourquoi l'éducateur doit faire preuve d'une grande acceptation, suivre le rythme d'apprentissage de l'adulte et lui faire comprendre que cela est naturel.

Par exemple, dans une formation proposée aux adultes dans le domaine du développement des compétences numériques, lorsque le sujet de l'envoi de courriels est abordé, les adultes peuvent avoir compris comment le faire. Cependant, ils peuvent avoir des difficultés à s'entraîner à envoyer un message à n'importe quel compte de courrier électronique. Dans ce cas, la pratique doit être poursuivie, l'adulte doit être encouragé et, en cas d'erreur, l'adulte doit être traité comme s'il essayait cette compétence pour la première fois.

### 3. Les grands défis de l'éducation des adultes

---

Bien que les hypothèses de l'andragogie dans l'éducation des adultes soient connues et que les structures mentales des adultes soient comprises, les éducateurs d'adultes peuvent être confrontés à des problèmes subjectifs dans l'éducation des adultes. Ces problèmes peuvent être surmontés du point de vue des hypothèses de l'andragogie et de la recherche scientifique sur les compétences cognitives des adultes. Afin d'identifier les défis auxquels sont confrontés les éducateurs d'adultes dans le domaine de l'éducation des adultes, un questionnaire a été administré à des éducateurs d'adultes travaillant dans les pays partenaires du projet Mind the Gap. 31 éducateurs d'adultes de 5 pays différents ont participé à cette enquête et les défis les plus courants rencontrés par les éducateurs d'adultes ont été identifiés. Cette section vise à fournir des informations sur ces défis et sur la manière de les relever.

#### 3.1. Renforcement de l'apprentissage dans l'éducation des adultes

Le questionnaire a permis de déterminer que le domaine le plus difficile pour les éducateurs d'adultes est le manque de ressources suffisantes pour renforcer les informations apprises dans le cadre de l'éducation des adultes.

La capacité des adultes à transférer les informations qu'ils prennent de la mémoire à court terme à la mémoire à long terme s'affaiblit progressivement. Par ailleurs, les adultes sont des apprenants axés sur la pratique. C'est pourquoi il est très important de renforcer la matière à enseigner.

Les ressources à utiliser par les éducateurs d'adultes face à cette difficulté varient en fonction du contenu de la matière à enseigner. Bien que les adultes puissent bénéficier de ressources externes dans le cadre du processus d'éducation, l'éducateur d'adultes qui dispense le cours doit également prendre des dispositions en rapport avec le plan d'éducation. Ces dispositions sont les suivantes

- **Lors de la planification de l'éducation, demandez aux adultes de vous dire comment ils peuvent mieux apprendre un sujet.** Le processus d'apprentissage et de renforcement diffère d'un individu à l'autre. Par conséquent, avant la formation, demandez aux adultes quels sont les outils de renforcement les plus appropriés qui leur permettront d'apprendre de façon permanente. Cette méthode permet non seulement aux adultes de sentir qu'ils sont inclus dans le processus et que leurs opinions sont appréciées, mais elle aide également l'éducateur d'adultes à planifier la formation.
- **Préparez dans le plan de formation des devoirs qui peuvent renforcer l'apprentissage après la formation.** Certains plans de cours peuvent être axés sur la matière et inclure davantage d'informations théoriques dans le processus de formation. Cela peut s'expliquer par la structure du sujet ou par une mauvaise application de la méthode de formation. C'est pourquoi l'éducateur d'adultes doit vérifier la place accordée dans le plan de cours à la pratique pour apprendre le sujet. Si le plan de cours met l'accent sur l'enseignement magistral, il doit être mis à jour.
- **La pratique est un élément incontournable de l'éducation des adultes.** Cette approche, encore plus importante que les cours magistraux, ne devrait pas être ignorée dans l'éducation des adultes. La courte durée du cours et les problèmes d'assiduité peuvent révéler un manque de temps pour la pratique. C'est pourquoi l'éducateur d'adultes doit préparer des activités que les adultes peuvent pratiquer après le cours. Les activités en classe peuvent être insuffisantes. C'est pourquoi les activités que les adultes peuvent poursuivre après la formation doivent être préparées à l'avance. Ces activités peuvent prendre la forme d'un travail à domicile ou d'une tâche de performance que l'adulte peut utiliser dans la vie de tous les jours. Il est évident que les performances que les adultes peuvent réaliser dans la vie quotidienne sont plus fonctionnelles que les devoirs fixes. Par exemple, dans le cadre de l'éducation au développement des compétences numériques pour les adultes, une tâche de performance pourrait consister à envoyer un courrier électronique n'importe où. Toutefois, cette tâche doit avoir sa place dans la vie quotidienne de l'adulte. Le courriel à envoyer peut être un texte à envoyer au vendeur pour lui faire part de sa satisfaction ou de sa réclamation concernant un produit. Cela permet non seulement de mettre en pratique les résultats éducatifs tels que la capacité à envoyer des courriers électroniques, mais aussi de montrer que ces connaissances sont utiles aux adultes dans leur vie quotidienne. C'est pourquoi il serait utile d'axer les exercices de renforcement sur des tâches que les adultes rencontrent dans leur vie quotidienne et qu'ils souhaitent résoudre ou réaliser.
- **Pour chaque leçon, identifiez des ressources telles que des livres électroniques, des vidéos, des sites web, des brochures, etc. qui contribueront à renforcer le thème de la leçon.** La vitesse à laquelle les adultes traitent les informations est lente. C'est pourquoi il n'est pas toujours possible de comprendre rapidement le sujet abordé pendant le cours. Cependant, lorsque la même information est répétée par une autre personne ou une source écrite, les adultes peuvent apprendre l'information présentée.



- **Tirez parti de la formation en ligne. Avec le développement du monde numérique, l'utilisation du monde numérique en tant qu'environnement éducatif s'est généralisée.** Les contenus vidéo, en particulier, permettent de présenter plus efficacement les sujets à expliquer. Grâce à ces contenus, le processus d'apprentissage peut être facilité et les adultes peuvent à la fois pratiquer les sujets qu'ils souhaitent apprendre et accéder à la formation à tout moment. Voici quelques applications Internet qui peuvent être utilisées dans ce domaine :
- ✓ **Udemy** : Udemy est l'un des leaders mondiaux de l'enseignement en ligne et propose un large éventail de sujets. Il propose des cours de programmation, de design, de commerce, de marketing, de musique, de langues étrangères et bien d'autres encore. La plupart des cours proposés sur Udemy sont en accès illimité. En même temps, il est possible de prendre des notes sur les vidéos des cours et de poser des questions à l'instructeur. Le contenu des cours peut être recherché par sujet sur le site. Les formateurs d'adultes peuvent utiliser ce site pour trouver des cours qui peuvent les aider à renforcer leurs propres cours et recommander ces contenus aux adultes. [Udemy](#)
- ✓ **LinkedIn Learning** : LinkedIn Learning propose du contenu éducatif sur les affaires, la technologie, les talents créatifs, la science des données et bien d'autres sujets. Les cours sont dispensés par des chefs d'entreprise, des experts du secteur et des conférenciers, ce qui offre un large éventail de possibilités de renforcement des compétences. Cette plateforme, qui contient généralement des informations plus académiques, est très utile pour ceux qui souhaitent un apprentissage approfondi. Différents éléments de formation sur le sujet souhaité peuvent être suivis et partagés avec les adultes participant aux cours. [Apprentissage sur LinkedIn](#)
- ✓ **Culture ouverte** : Open Culture est une plateforme qui offre un accès gratuit à des ressources éducatives en ligne. Vous pouvez accéder à différentes ressources sur la science, la philosophie, l'art, la technologie, l'histoire et bien d'autres sujets. Vous pouvez accéder à un large éventail de contenus tels que des livres électroniques, des vidéos, des articles, des livres audio, etc. [Culture ouverte](#)
- ✓ **Skillshare** : Skillshare propose des cours sur les compétences créatives, le design, la technologie et les affaires. Les utilisateurs peuvent interagir les uns avec les autres dans le cadre de cours interactifs organisés par des enseignants. Il s'agit d'une application très utile, en particulier pour ceux qui souhaitent se perfectionner dans un domaine particulier. [Skillshare](#)
- ✓ **FutureLearn** : FutureLearn est une plateforme qui propose des cours d'universités et d'institutions de premier plan. Elle propose des cours en sciences, en sciences sociales, en commerce, en arts, en santé et dans de nombreux autres domaines. Il s'agit d'une plateforme où les cours peuvent être sélectionnés en fonction de leur durée et d'informations plus académiques, mais qui soutient les personnes qui veulent apprendre en détail sur un sujet. [FutureLearn](#)
- ✓ **TED-Ed** : TED-Ed est une plateforme conçue pour soutenir les étudiants et les éducateurs du monde entier. Les sujets abordés sont la science, l'histoire, l'art, les mathématiques et bien d'autres choses encore. Les conférences sont souvent données par des experts ou des personnes expérimentées dans un domaine. C'est un excellent

moyen d'apprendre sur différents sujets et de bénéficier de l'expérience des autres.

[TED-Ed](#)

- ✓ **Coursera** : Coursera est une plateforme qui donne accès à des cours proposés par les plus grandes universités du monde. Elle propose des cours de sciences, d'ingénierie, de sciences sociales, de commerce et bien d'autres encore. [Coursera](#)

### 3.2. Différentes techniques d'enseignement à utiliser dans l'éducation des adultes

L'une des questions les plus importantes dans tout processus éducatif est celle des techniques d'enseignement à utiliser. Les caractéristiques du groupe à éduquer aident à déterminer les techniques d'enseignement à utiliser. Les éducateurs d'adultes doivent très bien connaître les principes de l'andragogie avant tout processus d'éducation. Bien que le processus d'enseignement semble être lié au mot pédagogie, comme nous l'avons expliqué plus haut, ces deux concepts reposent sur des bases très différentes. Sur la base des hypothèses de l'andragogie, les techniques d'enseignement suivantes peuvent être utilisées dans l'éducation des adultes.

- Même si les adultes participent à un cours en connaissant le sujet du cours et que le cours a un plan de cours prédéterminé, demandez-leur leur avis et leur opinion sur le plan de cours au début du cours. Les adultes sont plus susceptibles d'adhérer à un programme structuré qu'à un programme adapté à leurs priorités. Le fait d'inviter les adultes à coopérer au plan de cours contribue à les motiver et à leur montrer leur loyauté envers le cours. Les adultes expriment plus clairement leurs besoins et leurs souhaits. C'est pourquoi il peut être plus fonctionnel d'organiser l'éducation à offrir aux adultes en fonction des résultats déterminés selon les besoins des adultes plutôt qu'en fonction de résultats préétablis.
- Les adultes ont plus d'expériences de vie et ils peuvent associer ces expériences aux processus d'apprentissage. C'est pourquoi il est nécessaire de connaître les expériences passées des adultes dans le processus d'éducation et de déterminer celles qui peuvent être utilisées. Ces expériences peuvent également permettre de se spécialiser dans la matière apprise. Ces expériences de vie peuvent également permettre de déterminer les matières dans lesquelles les adultes ont besoin d'un soutien. Dans le même temps, les adultes peuvent mettre du temps à apprendre de nouvelles informations, car leur vitesse de traitement de l'information ralentit. Afin de remédier à cette situation désavantageuse, il est plus fonctionnel de concevoir des contenus de formation ou d'expliquer des sujets de formation sur la base d'expériences antérieures.
- Les adultes sont plus enclins à un apprentissage centré sur les problèmes. Si une information doit être apprise pour un adulte, le type de contribution que cette information apportera à la vie de l'adulte est une question très importante pour les adultes. C'est pourquoi les adultes se concentrent sur les aspects du sujet ou du cours qui résolvent les problèmes de la vie quotidienne au lieu d'apprendre un sujet en détail et de se spécialiser dans ce sujet. Dans les activités d'éducation des adultes qui ne contribuent pas aux problèmes de la vie quotidienne mais produisent un contenu artistique qui augmentera le bien-être des adultes, l'exposition des produits conçus par les adultes à la suite de la formation peut constituer un gain de socialisation pour les adultes. Ainsi, le renforcement du contenu enseigné par des activités qui amélioreront la qualité de vie de l'individu dans la vie quotidienne garantit l'efficacité du processus d'enseignement.

- Préparer un plan d'entraînement avec plus de pratiques et d'activités. Les adultes veulent acquérir une compétence en peu de temps et voir les résultats de leur formation immédiatement. C'est pourquoi la pratique fréquente doit être effectuée pendant le processus de formation. Ces pratiques éliminent également les obstacles à l'apprentissage permanent des adultes. Évaluer les idées des adultes sur la manière d'effectuer les pratiques. Une méthode de formation consistant uniquement en des cours magistraux et des explications théoriques n'est pas adaptée à l'éducation des adultes.
- Fixez aussi peu d'objectifs d'apprentissage que possible. Bien que la structure mentale de l'adulte soit ouverte à l'apprentissage de compétences, il faut du temps pour que de nouvelles informations s'installent dans l'esprit de l'adulte. Par conséquent, les objectifs d'apprentissage doivent être clairs, précis et peu nombreux. Cela aide les adultes à se concentrer sur le sujet et facilite le traitement de l'information.
- Utiliser du matériel pédagogique. Il n'est pas fonctionnel de poursuivre l'éducation des adultes en se contentant d'expliquer verbalement un sujet. La préparation de diapositives, de vidéos, d'enregistrements audio et de matériel faisant appel aux sens de l'ouïe, de la vue et du toucher devrait être utilisée fréquemment. Avec cette méthode, les adultes se sentent inclus dans le processus et l'apprentissage devient plus permanent grâce à la richesse des stimuli.
- Préférez une narration de type dialogue à une narration de type monologue. Par exemple, avant de donner des informations sur les réalisations du cours, préparez un environnement qui leur permettra de générer des idées à l'aide d'une question telle que "Quelles compétences pensez-vous que ce cours vous apportera ? L'important n'est pas de répondre à ces bonnes questions, mais d'amener les adultes à réfléchir davantage sur le sujet.
- Lorsque vous vous apprêtez à modifier le contenu ou le plan de l'éducation, ou même si vous avez déjà conçu le contenu de l'éducation, vous pouvez décider de présenter des options aux adultes au lieu de leur demander de les appliquer directement. Les adultes trouvent un langage de communication coopératif plus intéressant qu'un langage autoritaire. Par exemple, s'il y a plusieurs applications à faire en rapport avec la leçon, vous pouvez demander aux adultes quelle application vous commencerez en premier.
- Inclure des discussions de groupe dans le processus d'éducation. La discussion de groupe est une bonne occasion pour les adultes de partager leurs expériences, de présenter leurs propres idées et d'explorer leurs motivations pour la formation. Organiser des discussions de groupe avant ou après la formation permet à l'éducateur d'avoir un retour d'information et aide à identifier clairement les attentes des adultes et les résultats obtenus à la fin de la formation.
- Préférer une méthode d'enseignement axée sur les problèmes ou sur les solutions. Viser à ce que toute leçon enseignée à des adultes contribue à la résolution d'un problème. Par exemple, lors de l'ouverture d'un cours de formation pour adultes sur le développement des compétences numériques, si les participants au cours le souhaitent, demander à chaque participant de créer une page de blog et de partager ses expériences de vie sur cette page de blog. Ils peuvent partager leurs opinions sur leur profession, leurs expériences de vie, leurs compétences artistiques et leurs voyages. Fixer un tel objectif au début de la formation permet aux adultes de mettre en valeur leurs résultats d'apprentissage et fournit également un résultat concret de la formation.

### 3.3. Gérer l'absentéisme dans l'éducation des adultes

L'un des problèmes les plus fréquemment rencontrés dans l'éducation des adultes est l'absentéisme. Les principales raisons de l'absentéisme peuvent être que les adultes ont d'autres responsabilités dans la vie quotidienne, qu'ils ont des problèmes de santé, qu'ils ne perçoivent pas le processus d'éducation comme suffisant, que les sujets des cours ne les intéressent pas, que les compétences à acquérir sont d'un niveau supérieur aux performances que les adultes peuvent réaliser. Les études qui peuvent être menées sur cette difficulté sont les suivantes :

- Essayez d'identifier le potentiel d'absentéisme avant l'éducation. Discutez des routines et des responsabilités quotidiennes des adultes et du temps qu'ils peuvent consacrer à cette éducation avant de commencer les conférences pendant le processus d'éducation. Identifiez les obstacles qui empêchent chaque individu d'assister au cours. Obtenez des informations de la part des adultes sur les heures de travail, les heures de repos, les heures de visite, etc. Essayez d'organiser le plan de cours et le temps en fonction de ces informations.
- Veillez à ce que le déroulement et le plan de la leçon soient organisés de manière à ce que les adultes puissent participer activement à la leçon. Les adultes n'aiment pas être passifs dans l'environnement éducatif. C'est pourquoi il convient de privilégier les applications et les activités qui leur permettent de s'exprimer.
- Recherchez la raison de la première absence. Le début de toute situation négative est très important. Dans le premier cas d'absence d'un adulte à un cours, contactez l'adulte et essayez de comprendre la raison de cette absence. En effet, la raison de cette absence peut être la manière dont la leçon est enseignée, le comportement des autres membres du groupe ou le fait que la leçon ne répond pas aux attentes de l'adulte. Les adultes peuvent parfois ne pas être en mesure d'exprimer ces situations et préférer se déconnecter du processus éducatif. Cependant, si le climat de confiance nécessaire est instauré dans la relation avec l'adulte et si l'adulte a la possibilité de s'exprimer, ces raisons peuvent être révélées et évitées. En même temps, appeler un adulte pour absentéisme donne le message suivant : "Nous voulons te voir dans l'équipe, tu es important pour nous", ce qui contribue à établir un lien positif entre l'adulte et l'éducateur.
- À chaque étape de la leçon, montrez que celle-ci contribuera à améliorer les compétences de la vie quotidienne ou la qualité de vie des élèves. Pour ce faire, donnez-leur l'occasion de démontrer ces compétences par le biais d'activités et de devoirs. Les adultes étant des penseurs orientés vers les solutions, ils veulent que le temps consacré au processus éducatif leur soit rendu comme un gain et ils n'aiment pas avoir l'impression de perdre leur temps.
- L'éducation des adultes est également un environnement où les adultes sont socialisés. Parfois, les expériences vécues au cours de l'éducation peuvent être plus précieuses pour les adultes que le contenu de l'éducation. C'est pourquoi il ne faut pas craindre que les conversations ou les discussions qui ont lieu pendant les cours ne s'orientent vers des sujets extérieurs à la leçon. Au contraire, utilisez ces processus pour renforcer la cohésion du groupe. Par exemple, dans un environnement éducatif préparé pour un cours de peinture, le sujet peut s'éloigner des compétences en peinture pour s'orienter vers les problèmes de communication que les adultes ont avec leurs enfants. Cette situation peut être acceptée comme une courte pause et un environnement peut être créé dans lequel les adultes ont l'occasion de s'exprimer. Dans ce cas, pour les adultes, cet environnement peut être perçu comme un lieu où ils peuvent s'exprimer et ajouter de la valeur à leur vie plutôt que comme un environnement de cours.

Cette motivation des adultes à venir dans l'environnement éducatif peut être un facteur de prévention de l'absentéisme.

### 3.4. Utilisation d'outils numériques dans l'éducation des adultes

Grâce au développement des technologies numériques, les méthodes d'enseignement se sont enrichies. En particulier, le matériel pédagogique qui peut être présenté dans le domaine visuel est devenu très répandu. Grâce au Web 2.0, toute personne disposant d'une connexion internet peut mettre son matériel pédagogique à la disposition des autres et un vaste réseau de partage a vu le jour.

Le ralentissement des capacités de traitement de l'information des adultes peut être amélioré en diversifiant le matériel éducatif et le contenu qui fait appel à plus de sens. C'est pourquoi il est utile pour les éducateurs d'adultes d'avoir des connaissances sur les outils numériques qui peuvent être utilisés dans l'éducation.

Le contenu éducatif dans un environnement numérique peut être divisé en deux groupes principaux. Il existe des sites web éducatifs avec des conférences, où des experts donnent des conférences en série sur un sujet, ainsi que des plateformes qui permettent aux éducateurs de faire des dessins afin de mieux expliquer le sujet à présenter dans la leçon et où ces dessins peuvent être partagés avec d'autres éducateurs. Étant donné que des informations sur les plates-formes éducatives ont été fournies dans les sections précédentes, cette section ne fournira que des informations sur les plates-formes où le contenu pédagogique est conçu. Ces plateformes sont les suivantes :

- **Kahoot** : Kahoot permet aux enseignants de préparer des quiz interactifs pour leurs élèves sur différents sujets. Ce site web peut aider les enseignants à identifier les sujets que les élèves ne comprennent pas et à aider les élèves à apprendre ces sujets. [Kahoot](#)
- **Quizlet** : Quizlet propose des flashcards, des quiz et d'autres outils d'apprentissage permettant aux enseignants d'aider leurs élèves à apprendre. Ce site web vous permet d'adapter votre méthode d'enseignement en fonction du style et de la vitesse d'apprentissage de vos élèves. [Quizlet](#)
- **Padlet** : Padlet permet aux enseignants de partager avec leurs élèves des informations telles que des supports de cours, des devoirs et des notes. Ce site web peut aider les enseignants à gérer la communication en classe et les devoirs des élèves. [Parlet](#).
- **Nearpod** : Nearpod permet aux enseignants de créer des présentations interactives pour leurs élèves. Ce site web peut utiliser de nombreux éléments tels que la vidéo, l'audio, les images et le texte pour aider les élèves à apprendre. [Nearpod](#).
- **Google Classroom** : Google Classroom permet aux enseignants de partager avec leurs élèves des informations telles que des devoirs, des supports de cours et des notes. Ce site web peut aider les étudiants à gérer leurs devoirs et faciliter la communication en classe. [Google Classroom](#)
- **Edpuzzle** : Edpuzzle permet aux enseignants d'éditer des vidéos et de les rendre interactives. Ce site web peut aider les enseignants à accroître l'intérêt des élèves pour les cours. [Edpuzzle](#)
- **Prezi** : Prezi permet aux enseignants de préparer des présentations. Ce site web peut aider les enseignants à créer des présentations convaincantes pour attirer l'attention des élèves. [Prezi](#).

## 4. Ressources auxiliaires

---

### 4.1. Sites web

**Association américaine pour l'éducation des adultes et la formation continue (AAACE) :** L'AAACE est une organisation de premier plan dans le domaine de l'éducation des adultes et propose diverses ressources sur l'andragogie.

<http://www.aaace.org/>

**Conférence sur la recherche en éducation des adultes (AERC) :** L'AERC est une conférence où la recherche dans le domaine de l'éducation des adultes est présentée et discutée. Sur le site web de la conférence, vous pouvez accéder à des recherches et des présentations sur l'andragogie.

<https://newprairiepress.org/aerc/>

**Association européenne pour l'éducation des adultes (EAEA) :** L'EAEA est une organisation active dans le domaine de l'éducation des adultes en Europe et propose des ressources sur l'andragogie.

<https://eaea.org/>

**Revue internationale de l'éducation tout au long de la vie :** Cette revue est l'une des principales revues publiant des recherches dans le domaine de l'éducation et de la formation tout au long de la vie et comprend des articles importants sur l'andragogie.

<https://www.tandfonline.com/toc/cjle20/current>

### 4.2. Vidéos

- Théorie de l'apprentissage des adultes - Les 6 hypothèses de Knowles sur les apprenants adultes  
[https://www.youtube.com/watch?v=yQuQF\\_rZXZw](https://www.youtube.com/watch?v=yQuQF_rZXZw)
- Utiliser les principes de l'apprentissage des adultes pour créer des formations efficaces  
<https://www.youtube.com/watch?v=Uk-CV53O9X4>

- "Théorie de l'apprentissage des adultes ou andragogie de Knowles - L'explication la plus simple qui soit  
<https://www.youtube.com/watch?v=vzKxZtca00o>
- "Enseigner aux adultes : Théorie de l'apprentissage des adultes  
<https://www.youtube.com/watch?v=32V7L3-04pU>

### 4.3. Livres

**"L'apprenant adulte : The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development"**  
- **Malcolm S. Knowles** : Ce livre aide à comprendre la théorie de l'apprentissage des adultes et les caractéristiques des apprenants adultes.

**"Teaching Adults : A Practical Guide for New Teachers"** par **Ralph G. Brockett** : Ce livre fournit aux nouveaux éducateurs d'adultes une série de stratégies pour travailler avec des apprenants adultes.

**"Comment enseigner aux adultes : Planifiez votre classe, enseignez à vos élèves, changez le monde"** (**How to Teach Adults : Planifiez votre classe, enseignez à vos élèves, changez le monde**) par **Dan Spalding** : Ce livre propose des solutions aux problèmes que les enseignants peuvent rencontrer lorsqu'ils travaillent avec des apprenants adultes.

**"Le courage d'enseigner : Exploring the Inner Landscape of a Teacher's Life"** de **Parker J. Palmer** : Ce livre se concentre sur les aspects intérieurs et émotionnels de la profession d'enseignant.

**"Faciliter l'apprentissage dans l'éducation des adultes : A Handbook for Leaders and Teachers"** (**Faciliter l'apprentissage dans l'éducation des adultes : un manuel pour les dirigeants et les enseignants**) de **Stephen D. Brookfield** : Ce livre traite de la manière dont l'apprentissage peut être facilité lorsque l'on travaille avec des apprenants adultes.

## 5. Bibliographie

---

L'OMS. (2015). Vieillesse et santé. [Fiche d'information](http://who.int/mediacentre/factsheets/fs404/en/)  
<http://who.int/mediacentre/factsheets/fs404/en/>

Département des affaires économiques et sociales des Nations unies. (2015). Perspectives de la population mondiale : La révision de 2015. (2017), <https://esa.un.org/unpd/wpp/Download/Standard/Population/>

Commission européenne. (2000), Mémoire sur l'éducation et la formation tout au long de la vie. [Erişim : https://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum\\_on\\_Lifelong\\_Learning.pdf](https://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf)

EUROSTAT (2018), Statistiques sur l'apprentissage des adultes - caractéristiques de l'éducation et de la formation, [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult\\_learning\\_statistics\\_-\\_characteristics\\_of\\_education\\_and\\_training](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics_-_characteristics_of_education_and_training)

Loeng, S. (2018). Différentes manières de comprendre le concept d'andragogie. *Cogent Education*, 5(1), <https://www.tandfonline.com/doi/epdf/10.1080/2331186X.2018.1496643?needAccess=true&role=button>

Forrest III, S. P. et Peterson, T. O. (2006). It's called andragogy. *Academy of management learning & education*, 5(1),

Harada CN, Natelson Love MC, Triebel KL. (2013) Le vieillissement cognitif normal. *Clin Geriatr Med*. Nov;29(4):737-52. doi : 10.1016/j.cger.2013.07.002. PMID : 24094294 ; PMCID : PMC4015335.



Park, D. C. et Bischof, G. N. (2022). The aging mind : neuroplasticity in response to cognitive training. *Dialogues en neurosciences cliniques*.

Ozuah, P. O. (2016). Il y a d'abord eu la pédagogie, puis l'andragogie. *Einstein journal of Biology and Medicine*, 21(2)

Conner, ML (1997). Andragogie et pédagogie. *The ageless student*, 2004, 01-18.

Holton, E. F., Swanson, R. A. et Naquin, S. S. (2001). Andragogy in practice : Clarifying the andragogical model of adult learning. *Performance improvement quarterly*, 14(1), 118-143.

Tomczyk, Ł., Mróz, A., Potyrała, K., & Wnęk-Gozdek, J. (2022). L'inclusion numérique du point de vue des enseignants de personnes âgées - attentes, expériences, défis et mesures de soutien. *Gerontology & geriatrics education*, 43(1), 132-147.

Pampouri, A., Tsolakidou, P. et Mavropoulos, A. (2020). Formation des formateurs d'adultes en éducation et formation tout au long de la vie : Motivation and Obstacles. Dans ICERI2020 Proceedings (pp. 6212-6219). IATED.

Kokkos, A. (2015). Les défis de l'éducation des adultes dans le monde moderne. *Procedia-social and behavioral sciences*, 180, 19-24.