

# L'ÉDUCATION AUX ADULTES: "UNE PÉDAGOGIE D'ENFANTS POUR DES ADULTES?"

---

**Marcel Savaria**  
Conseiller pédagogique  
Cégep de Saint-Jérôme

**A** première vue, ce titre peut sembler un non-sens. J'ai cherché à comprendre ce qu'il cachait. C'est une belle expression d'un vécu, pour moi, hors des mots. Cet art d'enseigner en vue de développer chez les enfants leurs qualités physiques, intellectuelles et morales peut-il aussi s'appliquer aux adultes? ...

La pédagogie n'est là que parce qu'il y a des être humains qui veulent apprendre. Ceci nous amène donc à nous demander si l'enfant apprend de la même façon que l'adulte. Nous nous intéresserons à ce volet après avoir fait un survol des derniers vingt ans en éducation des adultes. Par la suite, nous tenterons de répondre à l'interrogation en mettant à profit nos connaissances et notre vécu d'adulte. Nous comparerons brièvement la pédagogie et l'andragogie ou l'art d'enseigner aux enfants et l'art d'enseigner aux adultes.

Comme vous pouvez vous en douter, ces comparaisons se baseront davantage sur l'apprentissage. Les caractéristiques de l'apprenant adulte nous permettront de mieux le connaître et de mieux cerner les développements éventuels dans l'art de lui enseigner. Enfin, nous essaierons d'envisager certaines recommandations en vue de maximiser l'efficacité d'intervention en éducation des adultes dans un proche avenir.

## HISTORIQUE

Pour le moment, je vous trace un bref historique inspiré de l'abrégé du rapport de la Commission d'Étude sur la formation des adultes (p. 10-11).

1964 - Création du Ministère de l'Éducation (M.E.Q.).

1966 - Création de la Direction générale de l'éducation permanente (D.G.E.P.) qui devient la Direction générale de l'éducation des adultes en 1973 (D.G.E.A.).

1967 - Mise sur pied d'un réseau de collèges d'enseignement général et professionnel (C.E.G.E.P.).

1967 - Début du programme de financement des organismes volontaires de l'éducation populaire (O.V.E.P.).

1967-68 Création de plusieurs services d'éducation aux adultes (S.E.A.) au sein des Commissions scolaires.

1968 - Création de la Faculté d'éducation permanente (F.E.P.) à l'Université de Montréal.

1968 - Création de l'Université du Québec.

1969 - Création du département d'andragogie à l'Université de Montréal.

1972 - Création de la Télé-Université.

1974 - Révision de la politique de financement de la D.G.E.A. aux O.V.E.P.

1975 - Début du financement de la formation syndicale par le gouvernement fédéral.

1976 - Signature du protocole d'entente U.Q.A.M. C.S.N. F.T.Q. sur la formation syndicale.

1976 - Dossier du Conseil du statut de la femme sur l'accès des femmes à l'éducation.

1978 - Création de la Commission scolaire KATIVIK (Inuit).

1980 - Création de la Commission d'étude sur la formation des adultes (Commission Jean).

1980 - Fusion de la Canadian Industrial Training Association, de l'Association québécoise pour la formation et le développement en milieu de travail et de l'Association québécoise pour la formation et la performance en milieu de travail (A.Q.F.P.)

1981 - Création d'un front commun d'organismes d'éducation en réaction aux coupures budgétaires en éducation des adultes.

1982 - Publication du rapport de la Commission d'étude sur la formation aux adultes (Commission Jean).

1984 - Publication du M.E.Q. "Un projet d'éducation permanente" (énoncé de politique).

1985 - Annonce de l'intention de création d'un office de formation à distance (non encore créé).

1986 - Mise en place de centres locaux d'accueil et référence pour adultes (C.L.A.R.).

1987 - L'avenir nous appartient ...

## L'APPRENANT

Comme nous pouvons le constater, les domaines de formation des adultes sont très variés. Mais, à travers cette variation, le désir d'apprendre de l'adulte demeure présent. Quelles sont donc ses caractéristiques comme apprenant? Je vous suggère de passer un test extrait d'une publication de Jean-Louis Bernard intitulé "L'apprenant adulte". On le retrouve à la page 13 de son ouvrage.

Quelles conclusions tirez-vous de ce test? Nous pouvons tenter de donner les grandes lignes de ce qu'on attendrait d'un intervenant en éducation des adultes ou d'un formateur d'adultes.

## LE FORMATEUR

Notre ère moderne nous apporte à chaque jour des éléments nouveaux dans notre vie. L'adulte, particulièrement, recherche une adaptation la plus sereine possible à toutes ces modifications. Il en va de même de tout le domaine de la formation.

Le formateur d'adultes est confronté avec ces réalités d'évolution rapide. De plus en plus, il accepte de se repenser et, lui aussi, d'adapter ses actions éducatives aux exigences de l'adulte en formation. En effet, alors que l'accent était mis davantage sur l'enseignement, maintenant, il se rend compte qu'il n'est plus un conférencier, mais un guide dans le cheminement d'apprentissage de l'adulte.

Qu'il s'agisse de savoir, de savoir-faire ou de savoir-être, comme certains disent, il a pris conscience que le moteur de toute formation est l'apprenant lui-même et de là que le point culminant de son rôle est l'aide à l'apprentissage plutôt que l'enseignement.

Il se penche maintenant sur les caractéristiques de l'apprenant adulte et ses approches d'apprentissage. Il commence à se rendre compte que l'apprenant adulte a choisi volontairement cet apprentissage et que, sous plusieurs aspects, il se distingue de l'étudiant dit "régulier" de niveau collégial ou plus précisément, de l'adolescent.

Il réalise aussi que certains adultes, sur quelques aspects du contenu de cours, possèdent parfois plus d'expérience ou de connaissances que lui-même et il accepte de se remettre en question. Il "apprend" à se mettre à leur place, car, comme eux, il est engagé dans la société et a des responsabilités tant familiales que sociales.

Cette prise de conscience imprime à ses actions éducatives un cachet différent. L'apprentissage répond aux aspirations de l'apprenant adulte et ne peut se faire que dans un contexte de relations humaines. Il met à profit l'expérience et le savoir-faire de l'apprenant adulte pour faciliter son apprentissage.

Les formateurs d'adultes, ou du moins certains d'entre eux, comprennent actuellement les exigences de leur profession et s'adaptent de bon gré à l'apprenant adulte. Ils savent compter sur ses acquis et le respecter pour ses expériences. Ils savent s'en servir au sein de tous les apprentissages. Ils apprennent toutefois encore de l'apprenant adulte, principalement lorsque ce dernier recherche des réponses à des situations vécues donc pratiques et désire utiliser son milieu de travail ou de vie comme moyens d'apprentissage plutôt que d'effectuer des recherches théoriques.

Enfin, ces formateurs engagés ont compris le but même de tout apprentissage qui est de rendre les individus, les groupes de personnes et les collectivités capables de devenir des entités plus pleinement actives, plus efficaces et plus utiles au sein de la société. Ils savent s'adresser non plus seulement à l'intellect, mais tiennent aussi compte de l'ensemble de l'individu, tant de son aspect psychologique, émotionnel, de ses valeurs tant morales que spirituelles. Ils ont compris qu'entre êtres humains qui ont acquis une certaine autonomie, le respect est de rigueur et qu'ainsi, ils peuvent compter sur des échanges fructueux et une haute collaboration dans tout processus d'apprentissage.

Nous pourrions continuer sous plusieurs autres points facilitant l'apprentissage chez l'adulte, mais, puisque vous êtes ici, vous avez dû faire votre propre analyse et vous apercevoir de toutes les exigences qu'il comporte. La profession est emballante pour qui veut progresser avec les apprenants et pour les apprenants. Que nous réserve ce défi dans l'avenir?

## L'AVENIR

Dans le contexte social, économique, politique et culturel du Québec, l'éducation des adultes entre dans une perspective d'éducation permanente. Certains emploient le terme de démocratisation, d'autres y voient un développement individuel vers l'autonomie. Une chose m'apparaît certaine: l'adulte recherche le développement de son potentiel tant personnel que professionnel. C'est à partir de cette recherche que l'on tente de rendre la formation davantage accessible à l'adulte; qu'on tente aussi de la rendre plus attrayante, plus adaptée à ses besoins tant personnels que professionnels.

Tenir compte de ses aspirations, de ses principales caractéristiques d'apprentissage ainsi que des principes et des conditions dans lesquels cet apprentissage est maximisé ne peut se faire que dans une formation à sa mesure.

La formation sur mesure est, à mon avis, une solution valable en éducation des adultes pour les années qui viennent. Sa particularité, lorsqu'elle est bien faite, est qu'elle ne laisse que peu de place au hasard. En voici les points majeurs ou les étapes principales, puisque nous ne pouvons nous étendre davantage sur cette partie.

D'abord, l'analyse des besoins en matière de formation nécessite:

- 1) l'identification du problème;
- 2) la recherche des causes;
- 3) la recherche des solutions;

- 4) l'évaluation des solutions;
- 5) le choix des solutions;
- 6) l'identification des priorités d'intervention;
- 7) l'élaboration d'un plan d'action.

Lorsque cette première étape est franchie, nous sommes en mesure de déterminer les écarts à combler, les solutions envisagées pour les combler ainsi que le plan d'action prioritaire de formation qui répondra aux attentes manifestées. C'est l'étape que je crois la plus importante dans toute formation sur mesure.

La deuxième étape nous permet d'élaborer les objectifs ainsi que les types de formation correspondant aux besoins analysés. Par la suite, nous planifions le contenu nécessaire à l'atteinte des objectifs choisis en y insérant ce que nous appelons les moyens ou façons de véhiculer adéquatement ce contenu.

L'étape du choix des moyens, que certains appellent la méthodologie, mérite une attention particulière. En effet, les efforts seront centrés ici sur la recherche de la meilleure façon de maximiser l'apprentissage envisagé. Plus un formateur a d'expérience et de connaissances en ce domaine, meilleures sont ses chances de succès. C'est donc l'artiste qui a à déployer ses talents d'adaptation à cette clientèle particulière qu'est l'adulte. Tenir compte du rythme d'apprentissage de l'adulte, de la répartition du contenu dans le temps ainsi que des moyens appropriés pour le véhiculer nous permet de vérifier l'atteinte des objectifs par une évaluation pertinente, liée aux objectifs, qui clôt la formation. Parfois, on y ajoute une vérification des résultats après la formation.

## CONCLUSION

Je m'aperçois que le pédagogue ou l'andragogue ou les deux à la fois ne vous brosse qu'un tableau très bref et in-

complet de ce qu'est cet univers de l'éducation des adultes. Je ne m'appelle pas Larousse pour semer à tout vent, mais je me qualifie de formateur et me perçois davantage comme un éveilleur. Sachant que tout adulte aspire à son autonomie la plus complète, je mets à votre disposition certains documents. À vous de choisir suivant vos besoins...

## TEXTES DISTRIBUÉS LORS DE L'ATELIER:

- 1) Extrait de l'historique de la Commission d'étude sur la formation des adultes (p. 10 et 11) - 1982. Gouvernement du Québec, Ministère des communications.
- 2) Texte sur l'apprenant adulte, extrait de "L'apprenant adulte" de J. L. Bernard (p. 13 sq). Librairie Université de Montréal, 1983-1984.
- 3) Tableau comparatif entre les actions et les desseins de la pédagogie et de l'andragogie. (Marcel Savaria)
- 4) "Les caractéristiques de l'apprenant adulte". Article publié par Pauline Bessette, Jocelyne Beaudin et Michel Demers dans la revue Formation des adultes. Vol. II (1978), p. 6, Emploi et immigration Canada.
- 5) Vingt-trois comportements professionnels de l'éducateur d'adultes identifiés par G. F. Aker.
- 6) "L'avenir de l'apprentissage" article de Béatrice Reubens dans la revue Formation des adultes, vol. 10 (1978), page 14. Emploi et immigration Canada.
- 7) "Aux enseignants des adultes", article de Gervin Dobbin dans la revue, Formation des adultes, vol. II, p. 35 (1978). Emploi et immigration Canada.