

Le désir d'apprendre chez les adultes, un sentiment subtil et méconnu

Professeure de psychologie à l'Université de Neuchâtel, Anne-Nelly Perret-Clermont brise quelques préjugés sur les ressorts de l'apprentissage chez les personnes qui entament des formations

2005-09-30T02:05:00+02:00

Vous pensez qu'apprendre est valorisant. Vous imaginez que c'est plutôt un plaisir, qu'une formation ouvre de nouvelles perspectives: promotion, réorientation vers un métier plus intéressant, possibilité de démarrer une nouvelle activité professionnelle... Vous supposez que les nouveaux savoirs et le futur diplôme sont essentiels aux yeux de l'étudiant. C'est souvent exact. Mais parallèlement, l'apprentissage se double parfois de sentiments plus troubles.

C'est ce qu'a souvent constaté, sur le terrain, Anne-Nelly Perret-Clermont, professeure de psychologie à l'Université de Neuchâtel. Des expériences où l'ombre côtoie la lumière, qu'elle a présentées lors du dernier Forum Vision 3 organisé par l'Office pour l'orientation, la formation professionnelle et continue, à Genève. Le thème: Comment développer le désir d'apprendre chez l'adulte?

Le Temps: Après avoir participé à de nombreux projets de formation d'adultes, vous dites qu'il faut réexaminer certains présupposés que nous prenons pour des évidences. Lesquels?

Anne-Nelly Perret-Clermont: La plupart du temps, lorsque l'on raconte une expérience pédagogique, on parle de ce qui a marché. Pour moi, il est tout aussi important d'analyser les formations qui n'ont pas porté leurs fruits et de comprendre quelles en ont été les raisons, car on apprend beaucoup des échecs. Je vous donne un exemple. Les diplômes paraissent importants socialement et on pense qu'obtenir un titre à l'issue d'une formation est capital pour les participants. Or, pour certaines personnes, ce n'est pas le cas. Ce qui

compte pour elles, c'est le «bon savoir» au «bon moment» pour leur projet ou pour développer une nouvelle activité. Et lorsqu'elles ont atteint leur but, elles arrêtent les cours.

- Vous dites aussi que l'environnement dans lequel se déroule la formation est capital...

- Oui. Il est très important. L'enseignement n'est jamais désincarné et l'attention de l'apprenant est aussi centrée sur le formateur et sa personnalité, les camarades, l'ambiance. Beaucoup d'apprentissages se font de manière informelle en côtoyant des camarades, des collègues. On peut aussi s'appuyer sur cet entourage pour mieux apprendre lors de moments difficiles.

- Qu'entendez-vous par là?

- On en parle peu, mais à côté du «goût» d'apprendre, de la «saveur» des nouvelles connaissances, l'apprentissage ouvre aussi des doutes, des angoisses qui peuvent être très forts. Accepter de se former, c'est admettre que l'on ne sait pas. Apprendre souligne qu'il y a des manques, des ignorances, des faiblesses et des incertitudes. Prenons l'exemple d'un assistant social qui travaille avec des réfugiés et rencontre des situations inattendues qu'il n'arrive pas à résoudre. Il cherche alors à s'informer, à rencontrer d'autres spécialistes des migrations et il s'inscrit à une formation continue. Au fur et à mesure qu'il rencontre des personnes travaillant avec d'autres pratiques et savoirs, il va douter de ses habitudes, craindre d'avoir parfois été dans le «faux». C'est angoissant. Mais il va aussi consolider certaines de ses pratiques, s'enrichir, et découvrir de nouvelles solutions.

- Est-ce si difficile de se former? C'est aussi une étape à franchir avant d'améliorer sa situation...

- Lorsque les nouveaux savoirs remettent en question les anciennes connaissances, cela peut déclencher une crise parfois aussi forte que celle de l'adolescence. Il y a de multiples raisons à cela. Dans certains cas, c'est l'inconscient qui parle: il n'est pas facile de faire mieux que ses parents et cela peut conduire à des difficultés d'apprentissage. On voit cela dès l'enfance. Il y a d'autres écueils. Imaginez une jeune femme qui se lance dans la mécanique. Elle s'aventure sur des terrains inconnus, peu féminins, elle entre dans de nouveaux réseaux de

relations, ce n'est pas simple, il faut assurer. Certaines disciplines, comme la psychologie, peuvent aussi faire l'objet de raillerie de l'entourage; il est dur de s'y lancer. C'est également valable en ce qui concerne les formations d'adultes. Dans certains milieux, devenir un «intellectuel» peut être objet de moquerie. Avoir de nouvelles mœurs, différentes de celles de son milieu n'est pas toujours facile.

- Cela explique certains échecs?

- Oui. Dans la formation continue des adultes, ou lorsque des chômeurs se forment, on devrait mieux tenir compte des aspects émotionnels pour comprendre pourquoi certains se découragent. Une personne peu formée sera plus vulnérable. Mais quelqu'un qui suit une formation de cadre qui va l'amener à endosser davantage de responsabilités peut aussi être angoissé. Idem pour une personne qui va changer de profession. Je crois que l'on sous-estime souvent l'effort demandé aux apprenants.

- Vous pensez là surtout à des formations de type post-grade?

- Je classe les apprentissages en trois types. Le premier est une mise au courant, par exemple lors de l'implantation d'un nouveau système informatique. Le deuxième type vise à acquérir de nouveaux savoirs et savoir-faire pour atteindre un but ou réaliser une activité nouvelle; on sait où l'on va, on apprend pour entreprendre quelque chose. C'est le cas d'une infirmière assistante qui veut devenir infirmière, par exemple. Dans le 3e type, l'objectif est de mieux comprendre, de devenir créatif, de se confronter à des perspectives nouvelles, de savoir problématiser les situations, d'inventer des solutions. Ce sont souvent des apprentissages universitaires, mais pas seulement. Dans certaines formations professionnelles, il y a cela aussi. Les deux derniers types d'apprentissages demandent le plus aux étudiants. Ils sont tous précieux, mais il ne faut pas les confondre. Pour maximiser les chances de succès des formations, il faut au contraire savoir exactement où l'on se situe, quel est le but poursuivi par les participants et quels sont leurs besoins.