

MOTIVER LES ADULTES À PRENDRE PART À L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."



MOTIVER LES ADULTES À PRENDRE PART À L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

Objectifs :

- Objectif 1 - Comprendre ce qu'est l'apprentissage tout au long de la vie
- Objectif 2 - Quels sont les facteurs de motivation ?
- Objectif 3 - Être capable de motiver des adultes
- Objectif 4 - Les obstacles et comment les surmonter
- Objectif 5 - Mes objectifs

Motiver les adultes à prendre part à l'apprentissage tout au long de la vie

Objectifs :

- Objectif 1 – Comprendre ce qu'est l'apprentissage tout au long de la vie



MOTIVER LES ADULTES À PRENDRE PART À L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein ."

Qu'est-ce que l'apprentissage tout au long de la vie ?

- En groupe, discutez de l'apprentissage tout au long de la vie et réagissez-y.

Objective 1 Exercise



Qu'est-ce que l'apprentissage tout au long de la vie ?

- Apprendre après l'éducation traditionnelle
- Nouvelles compétences de développement
- Professionnel
- Éducatif
- Loisir
- Explorer la culture des affaires courantes

Exercice



Définition de l'apprentissage tout au long de la vie

- L'apprentissage tout au long de la vie réside dans "la poursuite continue, volontaire et auto-motivée de la connaissance, pour des raisons personnelles ou professionnelles. L'apprentissage tout au long de la vie est important pour la compétitivité et l'“employabilité” d'un individu, mais il favorise également l'inclusion sociale, la citoyenneté active et le développement personnel.

MOTIVER LES ADULTES À PRENDRE PART À L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE



Les théories présentant un intérêt particulier pour l'apprentissage tout au long de la vie sont le cognitivisme et le constructivisme. Le cognitivisme, et plus particulièrement la théorie de la gestalt, considère que l'apprentissage consiste à donner un sens à la relation entre ce qui est ancien et ce qui est nouveau.

La théorie constructiviste affirme que "la connaissance n'est pas reçue passivement du monde ou de sources faisant autorité, mais qu'elle est construite par des individus ou des groupes donnant un sens à leurs propres mondes expérientiels".

Le constructivisme se prête bien à l'apprentissage tout au long de la vie, car il entend rassembler les apprentissages provenant de nombreuses sources différentes, y compris les expériences personnelles.

MOTIVER LES ADULTES À PRENDRE PART À L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

Motiver les adultes à prendre part à l'apprentissage tout au long de la vie

Objectifs:

- Objectif 2 – Quels sont les facteurs de motivation ?

MOTIVER LES ADULTES À PRENDRE PART À L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE



Qu'est-ce qui nous motive à en faire davantage ?

- Pensez à une occasion où vous avez appris quelque chose de nouveau. Pourquoi était-ce ?

Exercice



Qu'est-ce qui nous motive à en faire davantage ?

- Réaction des groupes



Retours



Définition de la motivation

La **motivation** est la raison pour laquelle les gens commencent, continuent ou terminent un certain comportement à un moment donné.

Les états de motivation sont généralement considérés comme des forces créant une disposition à adopter un comportement orienté vers un objectif.

On considère souvent que les différents états mentaux sont en concurrence les uns avec les autres et que seul l'état le plus fort détermine le comportement .

Il est possible d'être motivé à faire quelque chose sans le faire réellement. L'état mental paradigmatique qui fournit la motivation est le désir ; d'autres états, tels que la croyance en ce que l'on devrait faire ou les intentions, peuvent également être sources de motivation.

Retours



MOTIVATION



LOADING...

Motiver les adultes à prendre part à l'apprentissage tout au long de la vie

Objectifs :

- Objectif 3 – Être capable de motiver des adultes



MOTIVER LES ADULTES À PRENDRE PART À L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE



Définition de la terminologie

Le terme "apprentissage tout au long de la vie" a évolué à partir du terme "apprenants tout au long de la vie", créé par Leslie Watkins et le professeur Clint Taylor (CSULA) en 1993.

Ce terme reconnaît que l'apprentissage ne se limite pas à l'enfance ou à la salle de classe, mais qu'il se déroule tout au long de la vie, et dans diverses situations.

MOTIVER LES ADULTES À PRENDRE PART À L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE



La motivation

- Les façons de motiver les apprenants adultes
 - Faites en sorte que ce soit pertinent pour eux
 - Utilisez l'humour.
 - L'apprentissage est-il accessible ?
 - Peuvent-ils apprendre à leur propre rythme ?
 - N'oubliez pas les styles d'apprentissage
 - Vérifiez la compréhension
 - Réfléchissez ensemble
 - Récompensez l'apprentissage en vous amusant et en jouant
 - Démontrez les avantages personnels
 - Démontrez les avantages professionnels

Objectif 3



La théorie ERG

- La **théorie ERG** est une théorie en psychologie initiée par Clayton Alderfer. Alderfer a développé la théorie des besoins de Maslows pour en faire la **théorie ERG** (Existence, Relation et Croissance).
- La catégorie existence concerne le besoin de répondre aux besoins matériels de base des humains.
- La catégorie relations concerne le désir d'entretenir des relations interpersonnelles importantes.
- La catégorie croissance concerne le désir de développement personnel.
- Alderfer a également proposé une théorie de progression et de régression pour aller de pair avec la théorie ERG : selon lui, lorsque les besoins d'une catégorie inférieure sont satisfaits, un individu investira plus d'efforts dans la catégorie supérieure, et lorsque les besoins d'une catégorie supérieure sont frustrés, un individu investira plus d'efforts dans la catégorie inférieure. Par exemple, si l'estime de soi n'est pas satisfaite, l'individu investira davantage d'efforts dans la catégorie des relations dans l'espoir de satisfaire le besoin supérieur.
- Pour en savoir plus :

[ERG Theory of Motivation \(managementstudyguide.com\)](https://www.managementstudyguide.com/ERG-Theory-of-Motivation)

Objectif 3



La théorie de Herzberg

- La théorie à deux facteurs de Frederick Herzberg conclut que certains facteurs sur le lieu de travail entraînent la satisfaction dans l'activité professionnelle.
- L'absence des autres facteurs (facteurs d'hygiène) entraîne une insatisfaction, sans pour autant être liée à la satisfaction. Le nom de "facteurs d'hygiène" est utilisé car, comme l'hygiène, leur présence n'améliore pas la santé, mais leur absence peut la détériorer.
- Les facteurs de motivation des personnes peuvent changer au cours de leur vie. Certains prétendent que les facteurs de motivation (facteurs de satisfaction) étaient :
- **L'accomplissement**, la **reconnaissance**, le **travail lui-même**, la **responsabilité**, **l'avancement** et la **croissance**
- Et que certains facteurs d'hygiène (facteurs d'insatisfaction) étaient : la politique de l'entreprise, la supervision, les conditions de travail, les relations interpersonnelles, le salaire, le statut, la sécurité de l'emploi et la vie personnelle.
- Pour en savoir plus :

[Herzberg's Motivation Theory \(Two-Factor Theory\) - Simply Psychology](#)

Objectif 3



Motiver les adultes à prendre part à l'apprentissage tout au long de la vie

Objectifs:

- Objectif 4 – Les obstacles et comment les surmonter



MOTIVER LES ADULTES À PRENDRE PART À L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

Surmonter les obstacles

- Les obstacles à l'apprentissage des adultes
 - Obstacles physiques
 - Mentaux
 - Émotionnels
 - Culturels
 - Sociaux

Objectif 4



Surmonter les obstacles

- Exercice
 - Physique
 - Mental
 - Émotionnel
 - Culturel
 - Social

Pensez à un exemple pour chacun de ces éléments et à la façon dont vous pourriez le surmonter.
Travaillez en groupes.

Objectif 4



Motiver les adultes à prendre part à l'apprentissage tout au long de la vie

Objectifs:

- Objectif 5 – Mes objectifs



MOTIVER LES ADULTES À PRENDRE PART À L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559

"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein ."

Le développement professionnel continu (DPC)



Without continuous personal development, you are now all that you will ever become, and hell starts when the person you are meets the person you could have been.

— Eli Cohen —

AZ QUOTES

MOTIVER LES ADULTES À PRENDRE PART À L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."

Le développement professionnel continu (DPC)

If you don't get
UNCOMFORTABLE
leaving your
comfort zone
then you haven't
really left it.

– Tim Brownson
www.adaringadventure.com

MOTIVER LES ADULTES À PRENDRE PART À L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."

Le développement professionnel continu (DPC)



**MOTIVER LES
ADULTES À
PRENDRE PART À
L'APPRENTISSAGE
TOUT AU LONG DE
LA VIE**



Le développement professionnel continu (DPC) — Définition

Le DPC est l'abréviation de "développement professionnel continu" ; c'est le terme utilisé pour décrire les activités d'apprentissage dans lesquelles les professionnels s'engagent afin de développer et améliorer leurs capacités.

Il permet à l'apprentissage de devenir conscient et proactif, plutôt que passif et réactif.

Le DPC est l'engagement global des professionnels en faveur de l'amélioration de leurs compétences et aptitudes personnelles tout au long de leur carrière.

Il combine différentes méthodologies d'apprentissage, telles que des ateliers de formation, des conférences et des événements, des programmes d'apprentissage en ligne, des techniques de meilleures pratiques et le partage d'idées, tous axés sur l'amélioration et le développement professionnel efficace d'un individu.

**MOTIVER LES
ADULTES À
PRENDRE PART À
L'APPRENTISSAGE
TOUT AU LONG DE
LA VIE**

Le développement professionnel continu (DPC) — Définition

Une approche structurée, pratique et méthodique de l'apprentissage permet de retenir le personnel clé et de développer les compétences et les connaissances au sein de l'organisation afin de conserver un avantage durable et concurrentiel.

En s'engageant dans un processus de développement professionnel continu, on s'assure que les qualifications académiques et pratiques ne sont pas dépassées ou obsolètes, ce qui permet aux individus de se perfectionner ou de se recycler en permanence, quels que soient leur profession, leur âge ou leur niveau d'éducation.

En suivant et en documentant les compétences, les connaissances et l'expérience que vous acquérez de manière formelle et informelle au fil de votre travail, au-delà de toute formation initiale, cela devient un registre de ce que vous expérimentez, apprenez et appliquez.

**MOTIVER LES
ADULTES À
PRENDRE PART À
L'APPRENTISSAGE
TOUT AU LONG DE
LA VIE**



Le développement professionnel continu (DPC) et l'apprentissage tout au long de la vie

Le processus de DPC vous aide à gérer votre propre apprentissage tout au long de la vie sur une base continue. Sa fonction est de vous aider à enregistrer, examiner et réfléchir à ce que vous apprenez.

**MOTIVER LES
ADULTES À
PRENDRE PART À
L'APPRENTISSAGE
TOUT AU LONG DE
LA VIE**

WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein ."

Exercice : Où suis-je actuellement ?

Notez ce que vous pensez de l'apprentissage tout au long de la vie auquel vous avez participé, ce que cela vous a apporté et ce que vous auriez pu faire différemment.

Incluez à la fois les événements de formation formelle et l'apprentissage informel, comme par exemple

- l'apprentissage auprès de collègues ou l'apprentissage partagé en réseau
- la lecture de documents sur les nouvelles technologies
- les nouvelles méthodes de travail
- les changements législatifs
- l'observation ou l'assistance d'un collègue expérimenté
- les réflexions et points d'apprentissage tirés du coaching et du tutorat
- les réflexions, idées et points d'apprentissage liés à la prise d'une nouvelle responsabilité
- les changements d'organisation ou de rôle
- les échanges temporaires de postes au sein du service ou de l'entreprise
- la suppléance ou le remplacement de collègues
- les réflexions et leçons tirées à partir d'erreurs
- les leçons tirées d'incidents ou d'événements critiques

Notez les résultats de chaque expérience d'apprentissage et la différence qu'elle vous a apportée à vous-même, à vos collègues ou à votre employeur.

MOTIVER LES ADULTES À PRENDRE PART À L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE



Exercice : où est-ce que je veux être ?

Notez votre objectif de carrière global : où vous souhaitez être dans deux, cinq et dix ans.

Puis notez au maximum trois objectifs spécifiques et réalisables à plus court terme, en indiquant les dates auxquelles vous souhaitez les atteindre.

QUE DOIS-JE FAIRE POUR Y ARRIVER ?

En regardant votre objectif de carrière global, notez ce que vous devez faire pour les atteindre.

Il peut s'agir d'un apprentissage tout au long de la vie, d'une progression au sein d'un emploi ou d'un rôle, ou d'un changement d'orientation.

QU'EST-CE QUI VA M'ARRÊTER OU ME RALENTIR ?

Examinez les circonstances qui vous sont propres, par exemple la grossesse, la garde des enfants ou les problèmes de santé.

Documentez le rôle qu'elles peuvent jouer dans votre apprentissage et comment vous allez faire face aux retards.

MOTIVER LES ADULTES À PRENDRE PART À L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE

WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."

Exercice : où est-ce que je veux être ?

?

Pour les objectifs à plus court terme, incluez la première étape : ce que vous pouvez faire aujourd'hui ou demain.

Par exemple, discuter avec votre responsable d'une nouvelle responsabilité ou vous renseigner sur une nouvelle technologie auprès d'un collègue qui en a l'expérience.

Quand dois-je faire le point sur mes progrès ?

Cette étape est essentielle ! Vous devrez fixer une date à l'avance pour faire le point sur les objectifs que vous vous êtes fixés. Vous pouvez le faire d'une évaluation à l'autre ou décider de le faire régulièrement - une fois tous les trois, six ou douze mois. Inscrivez-le dans votre agenda et faites-le ! Le cycle de développement professionnel continu a commencé.

**MOTIVER LES
ADULTES À
PRENDRE PART À
L'APPRENTISSAGE
TOUT AU LONG DE
LA VIE**



LE MODÈLE GROW

Le modèle Grow est le modèle le plus couramment utilisé dans le coaching. Il encourage l'auto-réflexion et incite l'adulte à planifier son propre objectif de progression.

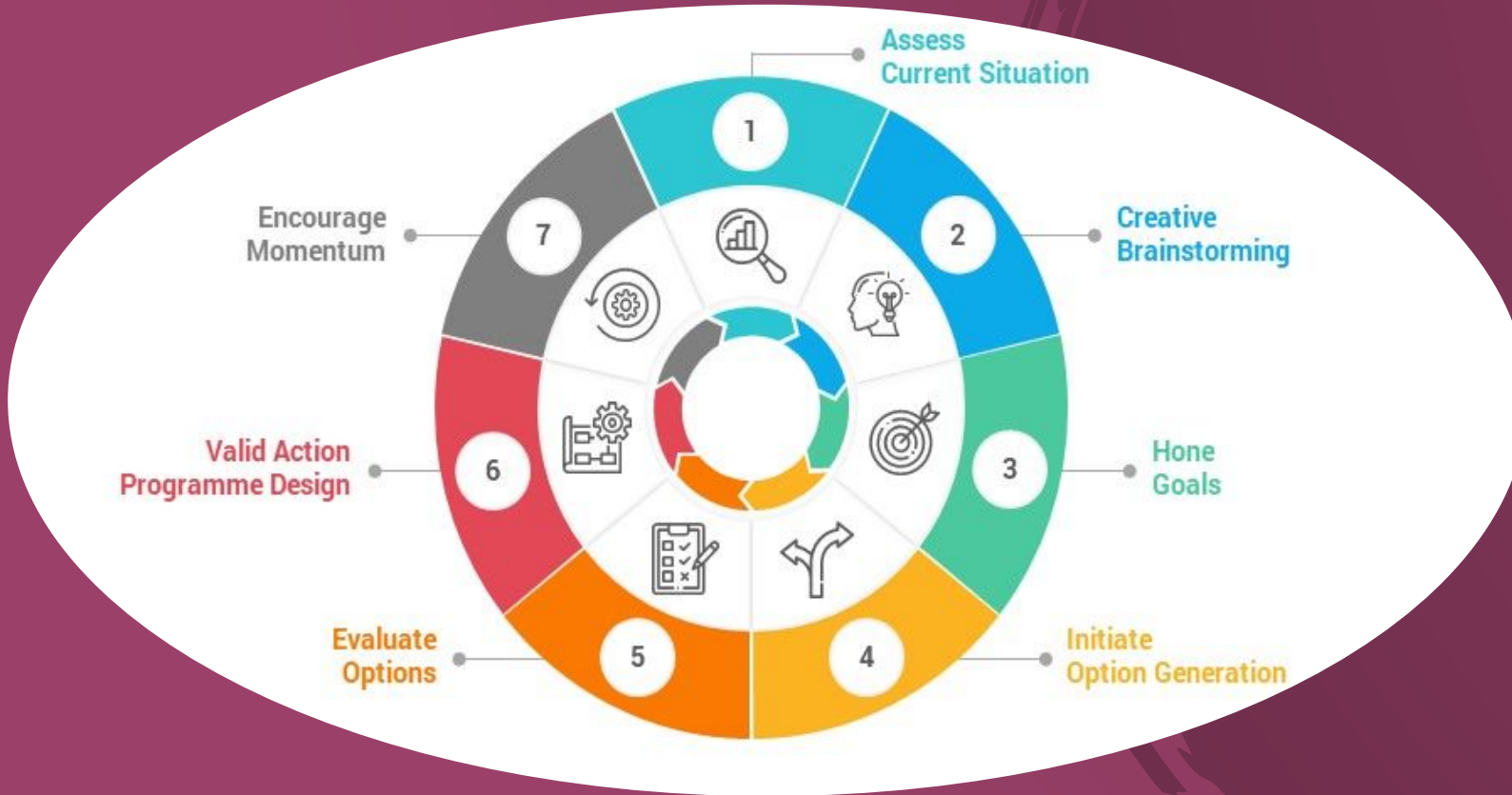


**MOTIVER LES
ADULTES À
PRENDRE PART À
L'APPRENTISSAGE
TOUT AU LONG DE
LA VIE**



LE MODÈLE ACHIEVE

Ce modèle vise à accroître la confiance entre le client et le coach, en améliorant la compréhension des méthodes utilisées pour fixer des objectifs et résoudre des problèmes.

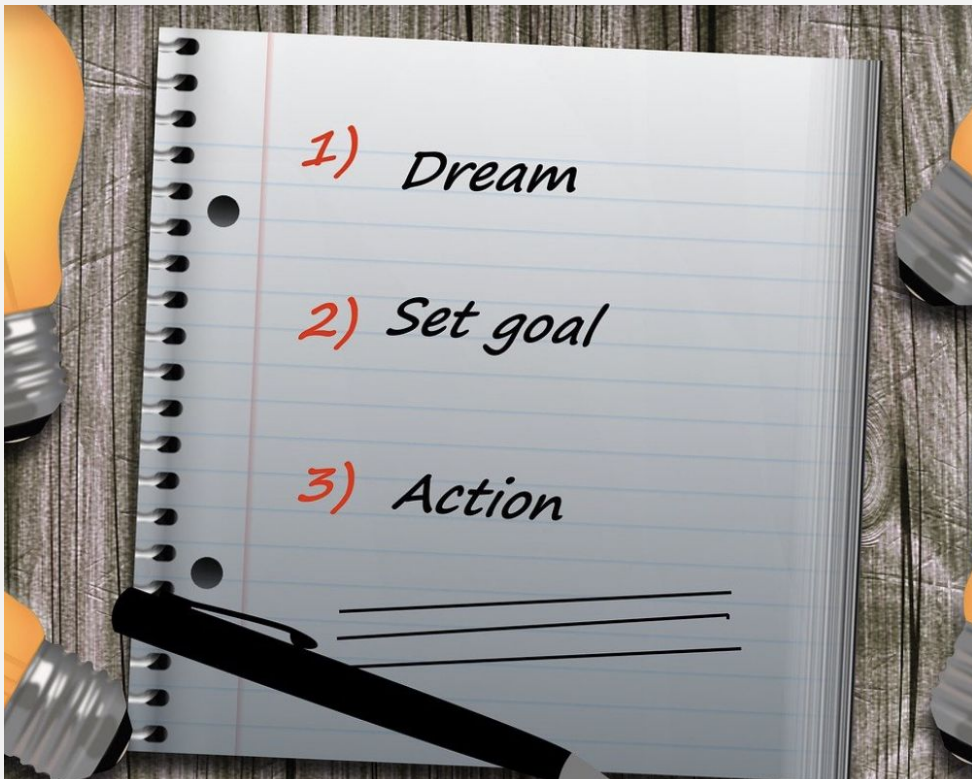


MOTIVER LES ADULTES À PRENDRE PART À L'APPRENTISSAGE TOUT AU LONG DE LA VIE



Il est temps de s'entraîner !

- Quels sont vos objectifs ?



Exercice



Références

Slide 4 + 5(speaker notes) Encarta, 2008

slide 6 [What is Lifelong Learning? - Wellsense Ireland @ Portumna Primary Care](#)

slide 7 [Constructivism - E-Learning Essentials - Ontario Tech Education \(weebly.com\)](#)

slide 21 [QUOTES BY ELI COHEN | A-Z Quotes \(azquotes.com\)](#)

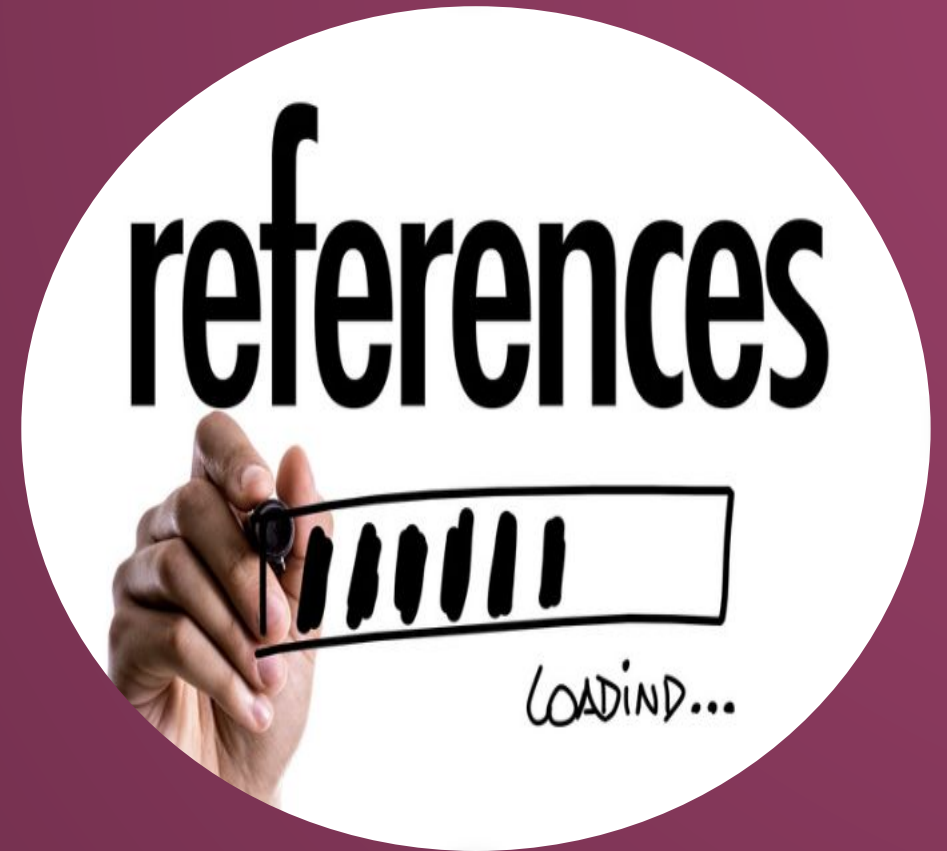
slide 22 [If You Don't Get Uncomfortable Leaving Your Comfort Zone then you haven't really Left it....~Tim Brownson - Quotespictures.com](#)

slide 23

slide 30 [The GROW Model Explained for Coaches \(Plus Special Report .PDF\) | The Launchpad - The Coaching Tools Company Blog](#)

slide 31 [The GROW model Coaching Framework | Culture at Work \(coachingcultureatwork.com\)](#)

slide 32 [ACHIEVE Coaching Model PowerPoint Template - SlideSalad](#)



WE GET WOMEN ENTREPRENEURS GENERATING ENHANCED TRAINING



✉ wegetproject@gmail.com

🌐 we-get.eu

WE GET project n. 2020-1-NL01-KA204-064559



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

"The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein."