

# COMMENT FAVORISER LES APPRENTISSAGES ET CONDUIRE DES FORMATIONS EFFICACES POUR ADULTES ?

Les outils transversaux

Mieux s'organiser ensemble

Mieux valoriser ses produits

Mieux gérer son exploitation

Mieux produire

Les fondamentaux du conseil

## FORMATION, DE QUOI PARLE T-ON ?

La formation évoque souvent une salle, un formateur et un contenu à transmettre. Ce format descendant, encore courant car simple et rassurant, ne favorise pourtant pas toujours l'apprentissage, notamment chez les adultes.

En réalité, la formation est un dispositif structuré visant à faciliter l'apprentissage et à développer connaissances, savoir-faire et comportements utiles à l'évolution professionnelle.

Elle peut prendre des formes diverses : stages pratiques, formations en ligne, échanges entre pairs, démonstrations sur le terrain, champs écoles, autoformation...

## QUELQUES PRINCIPES PEDAGOGIQUES

Pour qu'un adulte apprenne efficacement, plusieurs conditions doivent être réunies.



### Besoin de sens

*Pourquoi j'apprends ça ?*

L'adulte apprend mieux si la formation répond à un objectif concret ou à un problème réel qu'il rencontre



### Valoriser l'expérience

*Je ne viens pas les mains vides*

L'adulte arrive en formation avec ses savoirs, ses expériences. Le formateur construit avec le vécu du participant.



### Être actif

*J'apprends en faisant*

L'adulte a besoin d'expérimenter, d'essayer, de manipuler pour retenir. L'implication concrète dans l'apprentissage est essentielle.



### Recul et reconnaissance

*Je progresse si je vois mes avancées.*

L'adulte apprend mieux s'il peut réfléchir, prendre du recul, et voir que ses efforts sont reconnus.

## ÉTAPES POUR CONSTRUIRE UNE FORMATION

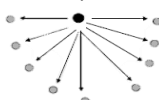
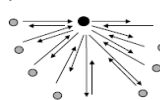
### 1 ANALYSER LE BESOIN CONCRET ET DEFINIR L'OBJECTIF

Une formation efficace doit s'adapter aux besoins et réalités des apprenants. Elle ne part pas de ce que le formateur veut transmettre, mais de ce que l'apprenant cherche à résoudre. Cela crée un intérêt immédiat, renforce la motivation et facilite la mémorisation, car le savoir est ancré dans une situation concrète.

L'analyse des besoins se fait en questionnant les futurs apprenants : qui sont-ils ? Quels sont leurs difficultés, leurs freins, leurs attentes...? Elle permet de définir les objectifs clairs et formulés ainsi : A l'issue de la formation, les stagiaires pourront « ..... ». Les objectifs doivent rester atteignables, en lien avec le niveau et les besoins des participants. Il peut s'agir d'un objectif simple, comme « *comprendre tel sujet* » ou « *reproduire telle pratique* », mais aussi d'un objectif plus ambitieux, par exemple : « *adopter des pratiques agroécologiques adaptées à mon exploitation* ».

### 2 CONSTRUIRE SON SCENARIO PEDAGOGIQUE

Une fois les objectifs définis, il faut construire un scénario pédagogique, qui fixera dans le temps imparti la progression souhaitée, les méthodes, les activités et les supports/outils à mobiliser. Il existe 3 méthodes différentes :

Méthode affirmative (centrée sur le formateur)	Méthode participative (centrée sur l'échange)	Méthode active (centrée sur l'apprenant)
Le formateur explique et montre ce qu'il faut faire	Le formateur questionne pour faire découvrir	Le formateur fait chercher, en autonomie ou en groupe
		

Alternier les méthodes pédagogiques est essentiel, même dans une formation courte. Cela passe par une diversité d'activités : apports théoriques, exercices en groupe, réflexion individuelle, observations terrain de plantes ou sols, visites ou mises en pratique, etc. Cette alternance permet de rythmer la formation, maintenir l'attention et favoriser la mémorisation. Répéter les messages sous différentes formes renforce l'apprentissage : **la pédagogie, c'est l'art de la répétition.**

### 3 ANIMER LA FORMATION : UN DOUBLE RÔLE

Le formateur est avant tout un **facilitateur d'apprentissage**. Il guide les stagiaires en organisant un va-et-vient constant entre leurs expériences et les apports, favorisant ainsi l'appropriation des savoirs. Les échanges en groupe permettent de confronter les points de vue, provoquant remise en question et nouvelles connaissances. Le formateur joue aussi un rôle d'**organisateur** : il prépare les lieux, le matériel, il déroule son scénario pédagogique, gère le temps et s'adapte aux aléas, il veille à a prise de parole de tous.

### 4 EVALUER LA FORMATION

Au cours de la formation, il est important d'interroger les apprenants sur les acquis : tester une pratique, résumer des idées, répondre à un quizz, ... Le formateur encourage, valide les acquis et aussi corrige les erreurs de manière constructive. En fin de formation, il mesure les acquis et l'atteinte des objectifs grâce à une restitution collective, un tour de table ou un questionnaire qui permettent d'évaluer contenus, organisation et satisfaction.



Formation en santé des plantes  
OP Niébé, Burkina Faso



Formation en santé animale  
CGA, Kenya



Formation en nutrition  
Cap Malagasy, Madagascar



## LES FONDAMENTAUX À RETENIR

- La formation est un processus organisé et planifié visant à transmettre des connaissances, compétences et attitudes. Elle est délimitée dans le temps et avec des objectifs définis. **C'est une manière d'apprendre... mais pas l'unique !** La formation ne résout pas à elle seule un problème rencontré par des agriculteurs. Dans tous les cas, il est essentiel d'accompagner les producteurs avant et après la formation.
- Pour être efficace, une formation ne doit pas seulement transmettre du contenu : il faut qu'elle réponde à un besoin concret, qu'elle favorise le partage d'expériences et qu'elle mette en action les apprenants via des visites de terrain, des observations, des mises en pratique lors de démonstrations/essais.
- Au-delà de la formation, il faut favoriser les situations d'apprentissage informel : les visites d'échange, les parcelles de démonstration et champs école paysans, les fiches techniques, les réunions de bilans de campagne ... à tout moment, entre pairs ou avec le conseiller, on peut apprendre !



## PAROLES DE FORMATEURS

« Ce qui a changé, c'est qu'on ne forme plus seulement pour transmettre. On accompagne les producteurs dans la mise en œuvre, on les suit sur le terrain, on adapte les contenus. (...) Les conseillers agricoles ne sont pas là pour tout savoir, mais pour écouter, observer, et aider les producteurs à réfléchir à leurs pratiques. » CGA, Kenya

« Les formations sont désormais plus pratiques. Chaque activité est démonstrative : on montre comment faire du compost, produire des intrants organiques, nourrir les poules... » CGA, Kenya

« La formation initiale des conseillers est importante, mais c'est tout l'environnement professionnel qui permet de continuer à apprendre : les échanges entre pairs, les visites, les retours d'expériences. » Ceffel, Madagascar

« Les conseillers organisent des visites d'échange entre producteurs, des démonstrations, des essais au champ. Ce sont des moments clés d'apprentissage. » Cap Malagasy, Madagascar

## POUR EN SAVOIR PLUS

Webinaire 21- Pédagogie et Formation  
sur la chaîne YouTube [agri-agencefert140](https://www.youtube.com/channel/UCagri-agencefert140)

