*Vulgarisation scientifique*

**Observatoire ISFB des compétences bancaires et financières**

Site de l'Observatoire : www.isfb.ch/observatoire

# *Andragogie versus Pédagogie: défis de l'apprentissage adulte*

**Joseph BAUD-GRASSET**

*1 Gestionnaire de formation, ISFB*

**INFORMATIONS**

*Mots clefs :*
andragogie
apprentissage adulte
autonomie de l'apprenant
compétences professionnelles
expérience professionnelle
formation continue
ingénierie de formation
pédagogie
réflexivité
transfert des acquis

**RÉSUMÉ**

L'article montre que l'andragogie se distingue de la pédagogie en ce qu'elle s'adresse à des adultes autonomes, porteurs d'expériences, de contraintes et d'attentes hétérogènes, ce qui impose des dispositifs de formation plus souples et contextualisés.

Il souligne que l'apprentissage adulte exige du sens, une utilité immédiate et un lien direct avec les situations professionnelles, l'enjeu n'étant pas seulement l'acquisition de savoirs, mais la transformation des cadres d'interprétation et des pratiques.

Le texte insiste aussi sur l'évolution du rôle du formateur, qui devient moins un transmetteur qu'un concepteur d'environnements d'apprentissage stimulants, favorisant réflexivité, participation active et co-construction des savoirs.

Dans le contexte de l'ISFB, cette approche se traduit par des études de cas, simulations et échanges entre pairs ancrés dans les réalités de la banque et de la finance, afin de développer des compétences directement transférables en situation de travail.

La pédagogie1, historiquement centrée sur l'enfant, se distingue de l'andragogie2, qui se consacre aux processus d'apprentissage des adultes (Knowles, 1980), tant par ses finalités que par les défis spécifiques qu'elle soulève. Alors que la pédagogie s'inscrit généralement dans un cadre structuré, avec des apprenants en phase de développement et une dépendance plus marquée à l'égard du formateur, l'andragogie doit composer avec des individus autonomes, porteurs d'expériences variées et d'attentes hétérogènes. Cette diversité constitue à la fois une richesse et une contrainte : les formateurs doivent adapter leurs dispositifs à des profils, des rythmes et des objectifs parfois très contrastés. En outre, les adultes manifestent un besoin explicite de sens et d'utilité immédiate des apprentissages, ce qui implique de contextualiser les contenus et d'en expliciter les finalités. D'un point de vue plus conceptuel, l'apprentissage adulte peut être appréhendé comme un processus de transformation des schèmes d'interprétation3, au sens des théories de l'apprentissage (Carré, 2015) : les individus ne se contentent pas d'accumuler des connaissances, mais réorganisent leurs cadres de référence à partir de nouvelles expériences et de leur mise en réflexion. Par ailleurs, les contraintes externes — telles que les responsabilités professionnelles et familiales — constituent un défi, nécessitant la mise en place de dispositifs flexibles et adaptés.

Dans cette perspective, le rôle du formateur évolue profondément. Il ne se limite plus à la transmission descendante des connaissances, mais consiste à concevoir, accompagner et réguler des environnements d'apprentissage délibérément stimulants. Ces environnements doivent être suffisamment provocateurs pour susciter des réflexions favorisant la transformation des pratiques et des représentations, tout en évitant de désorienter les apprenants, ce qui pourrait compromettre leur engagement et leur progression. L'adulte est ainsi envisagé comme un sujet réflexif, capable d'analyser ses propres pratiques et de participer activement à la co-construction des savoirs, en interaction avec le formateur et les pairs. Par exemple, dans le cadre d'un séminaire de formation continue, l'étude de cas issus de situations professionnelles réelles peut servir de point d'ancrage à une discussion collective, permettant aux participants de confronter leurs expériences et d'élaborer des réponses adaptées. De même, des dispositifs tels que les journaux réflexifs ou les portfolios favorisent une prise de recul critique sur les apprentissages et les pratiques professionnelles.

Document généré depuis la Bibliothèque ISFB le 22.11.2026 14:19 depuis 216.73.216.105. Copyright (c) ISFB, 2026

Dans le contexte de l'ISFB, la différence entre ces deux notions est clairement établie. En effet, son approche andragogique se traduit par des dispositifs de formation étroitement articulés aux réalités du secteur bancaire et financier. Les apprenants, souvent déjà engagés dans des fonctions, sont amenés à mobiliser leurs expériences pour analyser des problématiques concrètes telles que la conformité réglementaire, la gestion des risques ou la relation client. Par exemple, des études de cas inspirées de situations réelles — comme la mise en œuvre d'un conseil personnalisé d'un family office pour une famille fortunée ou l'analyse d'un risque opérationnel — servent de support à des travaux collaboratifs, favorisant la confrontation des pratiques et l'élaboration de solutions contextualisées. Par ailleurs, des modalités andragogiques telles que les simulations de situations professionnelles, les ateliers d'échange entre pairs ou les retours d'expérience structurés permettent de renforcer la réflexivité et l'ancrage des apprentissages dans des contextes exigeants. Cette approche vise ainsi à développer des compétences directement transférables dans l'environnement professionnel des participants.

En résumé, l'andragogie constitue une approche éducative spécifique, fondée sur la reconnaissance de l'apprenant adulte dans la globalité de ses dimensions. Elle invite à concevoir des dispositifs de formation qui valorisent l'autonomie, la participation active et la co-construction du sens. Le formateur agit comme un médiateur de savoirs et d'expériences, facilitant les interactions et soutenant les processus réflexifs. Ainsi, former un adulte revient dès lors à accompagner un processus de transformation et d'émancipation, qui dépasse la simple acquisition de contenus pour s'inscrire dans une dynamique de développement personnel et professionnel.

Le prochain et dernier article de cette série traitera du sens et de la transférabilité des savoirs en situations de travail.

1 Pédagogie : discipline qui étudie les méthodes et pratiques d'enseignement, historiquement centrée sur l'apprentissage des enfants et des jeunes apprenants.

2 Andragogie : approche de la formation qui s'intéresse spécifiquement à l'apprentissage des adultes, en tenant compte de leur expérience, de leur autonomie et de leurs besoins orientés vers des objectifs concrets.

3 Schèmes d'interprétation : structures cognitives permettant à un individu d'organiser, d'interpréter et de donner du sens à ses expériences et à ses apprentissages ; dans l'apprentissage adulte, ils peuvent être remis en question et transformés pour intégrer de nouvelles perspectives (Mezirow, 1991).

**Références académiques**

Knowles, M. S. (1980). The Modern Practice of Adult Education: From Pedagogy to Andragogy.

Carré, P., & Caspar, P. (Eds.) (2011). Traité des sciences et techniques de la formation. Paris : Dunod.

Carré, P. (2015). De l'apprentissage à la formation. Pour une nouvelle psychopédagogie des adultes. Revue française de pédagogie. Recherches en éducation, (190), 29-40.

Jorro, A., & Wittorski, R. (2013). Formations et professionnalisations : entre savoirs, activités et expériences.

Document généré depuis la Bibliothèque ISFB le 22.11.2026 14:19 depuis 216.73.216.105. Copyright (c) ISFB, 2026