LES GRANDS PRINCIPES POUR ASSURER UN TRANSFERT DES ACQUIS OPTIMAL

L'ensemble des compétences du formateur et des méthodes pédagogiques employées participent à l'acquisition des nouveaux comportements visés. Pourtant, la littérature de recherche considère que, souvent, seuls 10 à 30% des acquis de la formation sont réellement utilisés. Pour améliorer ce résultat, « s'assurer que la personne a appris » ne suffit pas, encore faut-il « s'assurer que ce qu'elle a appris lui serve effectivement » en situation de travail. Pour ce faire, certains principes peuvent être adoptés:

1= pas installé – 2=partiellement installé – 3=installé

LE PROCESSUS AVANT ET APRÈS LA SESSION DE FORMATION

Communiquer au préalable par des personnes clés		
<ul style="list-style-type: none"> • l'importance de la formation pour l'organisation / l'entreprise + informer sur les objectifs et le programme de la formation. • les objectifs spécifiques pédagogiques. Si l'apprenant a bien compris l'utilité de la session pour lui-même, il apprendra davantage et se sentira davantage motivé. A formuler sous la formation de résultats concrets à atteindre. 	A	1 – 2 – 3
Les apprenants doivent avoir des situations d'application réelle des acquis à la suite de la session, faute de quoi il est probable que les comportements attendus ne se manifesteront jamais. La session doit faire de la place à la pratique.	B	1 – 2 – 3
Faire participer les apprenants en amont de la formation : analyse des besoins – définition des objectifs pédagogiques – étapes préparatoires – lectures préalables – demander l'avis sur le contenu – leur demander de verbaliser en amont les bénéfices qu'ils pourront en retirer – etc.)	C	1 – 2 – 3
Voir l'apprentissage comme un processus → La session de formation n'est pas un acte isolé. Elle n'est responsable que de 15% des acquis ! L'apprentissage se construit en plusieurs étapes avec des méthodes telles que : entretiens pré- et post-formation – évaluations formatives – communications 'pop-ups' ultérieures pour rappels – sessions de 'rafraichissement' – réunions de partages d'expériences – capitalisation des pratiques de travail – équipes d'Intervision – etc.	D	1 – 2 – 3
Le processus d'apprentissage prévoit au moins 5 réactivations après la session : si aucune réactivation n'est prévue après la formation, le taux de rétention n'est plus que de 20% au bout de 31 jours. L'évaluation, plutôt que sommative, se vaudra formative et sera elle-même une opportunité pour renforcer les apprentissages de l'apprenant.	E	1 – 2 – 3
Une ou des personnes (coordinateur d'équipe ? expert ? jumelage / parrainage ?) assurent un suivi individuel (coaching, accompagnement, mentorat, tutorat, etc.) voire un plan d'actions post-formation concret auprès des apprenants pour favoriser le transfert des acquis. Les objectifs d'application permettent de suivre les engagements pris par l'apprenant dans son parcours d'apprentissage.	F	1 – 2 – 3
Installer un tableau de bord prospectif permettant d'analyser de manière transparente l'évolution des acquis (représentation visuelle de l'avancée des objectifs pédagogiques visés) comprenant des indicateurs de moyens et de résultats pour informer l'apprenant. Dans ce sens, l'évaluation de la formation ne se limite pas à sa fonction de bilan, mais sert aussi comme outil de pilotage dans le concret du travail (mesures régulières échelonnées dans le temps).	G	1 – 2 – 3
Des méthodes d'évaluations adéquates et formatives sont installées et sont construites pour récolter l'information attendues par les acteurs concernés (managers ? formateurs ? organisateurs de formation ? apprenants ?). Une multitude d'outils existe : questionnaires en direct ou en différé (en ligne) – plans d'actions – entretiens – sessions de suivi – groupes de discussions – observation au poste de travail – analyse des incidents critiques – etc.	H	1 – 2 – 3

LA SESSION DE FORMATION...

...contient des activités ludico-pédagogiques = apprentissage sous la forme de jeux interactifs = limiter les présentations classiques pour privilégier au maximum les interactions	I	1 – 2 – 3
...active chez les apprenants tant leur « cerveau gauche » que leur « cerveau droit »	J	1 – 2 – 3
...inclut des moments d'émergence de contenu (les apprenants sont amenés à découvrir du contenu à partir de leur propre contexte)	K	1 – 2 – 3
...évite la surcharge cognitive ainsi que la saturation de la mémoire de travail . Pour ce faire, le maximum des moyens suivants doivent être réalisés : changer régulièrement de modalités d'apprentissage – réaliser un jeu ou une activité de groupe avant une présentation – varier les supports pédagogiques – donner des exemples, histoires, anecdotes – susciter les émotions et introduire des surprises – mettre en évidence les informations les plus importantes – utiliser des visuels attrayants et captivants – énoncer une consigne à la fois – aller à l'essentiel dans les présentations – éviter le jargon – laisser quelques minutes aux apprenants de manière individuelle pour réfléchir à la question soulevée – etc.)	L	1 – 2 – 3
...stimule plusieurs sens à la fois : l'ancrage sera meilleur si plusieurs sens sont stimulés ensemble ou à la suite l'un de l'autre	M	1 – 2 – 3
...les contenus d'apprentissage doivent être appris en contextualisant la situation de travail (ex. simulation)	N	1 – 2 – 3
...se fait ' juste à temps ' : elle ne doit arriver ni trop tôt (risque d'oublier ensuite les acquis) ni trop tard (utilité dépassée ou mauvais réflexes acquis)	O	1 – 2 – 3