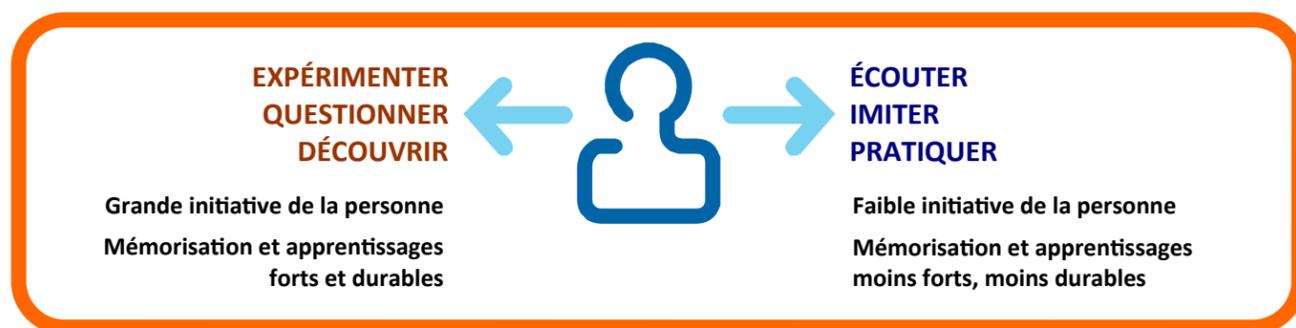


APPRENDRE DE TOUTES LES MANIÈRES, À TOUT ÂGE

Quel que soit son âge, une personne peut apprendre de différentes manières. L'acte d'apprendre est multidimensionnel : il se réalise spontanément dans toutes sortes de lieux, de situations ou de contextes.

Certains contextes réclament une action volontaire de la part de la personne apprenante. C'est le cas de l'expérimentation, du questionnement ou de la découverte guidée. Ces contextes favorisent la mémorisation et génèrent des apprentissages généralement plus forts et plus durables. Pourquoi? Parce qu'elles invitent la personne apprenante à faire preuve d'initiative, que ce soit en questionnant, en commentant ou en reformulant ce qu'elle entend et ce qu'elle voit.

Inversement, d'autres contextes font en sorte que la personne apprenante est moins active. C'est le cas lorsqu'elle écoute une autre personne, imite le geste qui lui est montré ou reproduit une routine. Ces contextes favorisent moins la mémorisation et génèrent des apprentissages moins durables.



QUELQUES RÈGLES DE BASE

Il est clair qu'une personne apprend à certaines conditions. Pour réussir vos actions de formation, vous devrez donc poser une série de gestes afin de créer un environnement propre à l'apprentissage. Voici quelques règles de base de l'apprentissage en milieu de travail. (Voir aussi la fiche 3, *Les règles de l'apprentissage*)

UNE PERSONNE APPREND SI

- ◆ Elle comprend, participe et agit.
- ◆ La formation est en relation directe avec son quotidien et son métier.
- ◆ Elle comprend et intègre les objectifs pédagogiques.
- ◆ Elle s'engage dans la formation, communique avec le groupe, formalise et transmet ses apprentissages.
- ◆ Elle est reconnue et régulièrement évaluée.
- ◆ Elle se sent intégrée dans un groupe en formation.
- ◆ Elle est placée dans un climat de participation.

LA FORMATRICE, LE FORMATEUR DOIT

- ◆ Tenir compte de ce que les personnes savent déjà et des préalables nécessaires à la formation.
- ◆ Présenter les savoirs qu'il faudra acquérir et les compétences qu'il faudra développer.
- ◆ Montrer les applications pratiques de la formation.
- ◆ Faire pratiquer les personnes apprenantes.
- ◆ S'assurer que les nouveaux acquis sont bien assimilés, notamment en encourageant les personnes à reformuler les notions transmises.
- ◆ Annoncer le programme étape par étape, en utilisant un vocabulaire simple à comprendre.

CE QU'UN ADULTE RETIENT

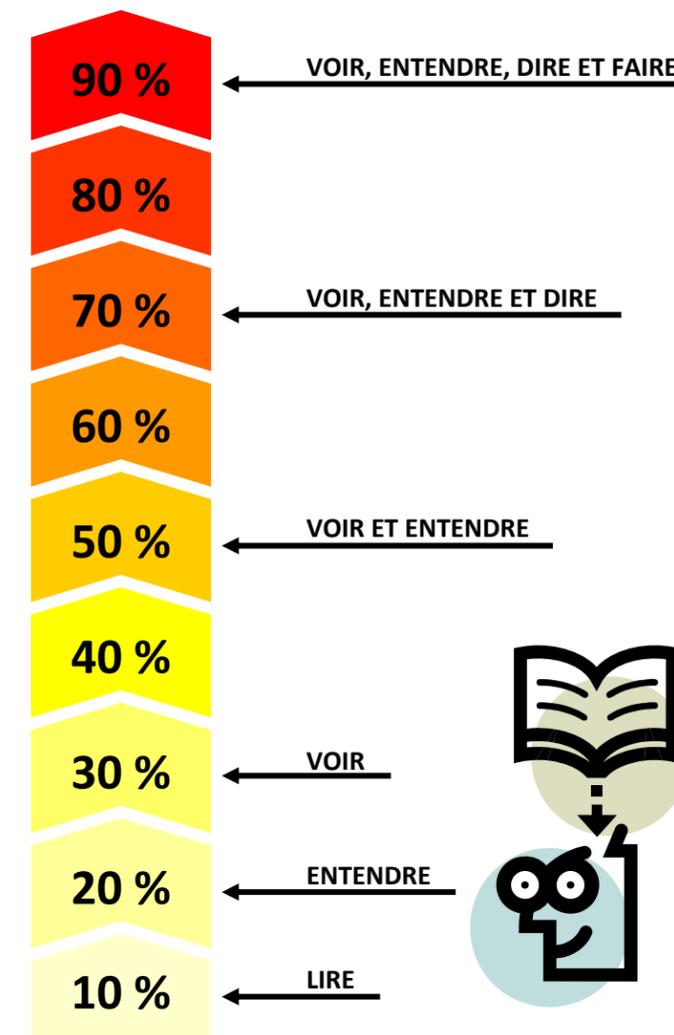
Il semble que plus une personne est active dans une situation d'apprentissage, plus elle retiendra facilement l'information qui lui est transmise.

Prises séparément, des actions comme lire, entendre ou voir permettent de retenir au plus 30 % de l'information transmise. Pour dépasser ce seuil, il faut combiner différentes activités. Voir et entendre, par exemple, permettent de retenir jusqu'à 50 % de l'information transmise.

Pas étonnant, donc, que des activités de formation fondées principalement sur l'écoute ou le visionnement (exposés magistraux, présentation PowerPoint, etc.) soient parmi les moins avantageuses au plan de la mémorisation. (Fiches 12 et 12.1)

En effet, si ces activités permettent de transmettre beaucoup d'informations en peu de temps, elles ne favorisent pas l'interaction et génèrent peu de retours sur les notions transmises en formation.

Les retours et l'interaction sont essentielles à l'apprentissage. Ainsi, la personne qui reformule ce qu'elle a vu et entendu ou encore qui met en pratique ce qu'elle a vu, entendu et reformulé, retiendra une plus grande proportion de l'information qui lui est transmise.



APPRENDRE EN MILIEU DE TRAVAIL

L'apprentissage à l'âge adulte commande plus qu'une seule formation. Comme le montre la figure ci-dessous, la formation en elle-même ne contribue qu'à une faible proportion des apprentissages réalisés par un adulte.

- ◆ **Formation** : une personne laissée à elle-même au terme d'une activité de formation (sans évaluation et sans suivi) mettra en pratique une faible proportion de ce qu'elle aura appris.

- ◆ **Rétroaction** : une personne qui est évaluée (pendant et après la formation), suivie et encadrée mettra en pratique une plus forte proportion de ce qu'elle aura appris.

- ◆ **Expérience** : la mise en pratique quotidienne de ce qui a été appris complète la formation et favorise la rétroaction. L'expérience renforce les apprentissages liés à une activité de formation, elle mène à la maîtrise des compétences requises par une tâche.

CONTRIBUTION DE LA RÉTROACTION ET DE L'EXPÉRIENCE À L'APPRENTISSAGE



*TAUX DE MISE EN PRATIQUE DES ACQUIS DE LA FORMATION