

La pédagogie

Les formations La Perle RH s'articulent autour de ces 12 princi de base, regroupés en 4 catégories.

LA FACILITATION

✓ Principe du formateur ressource

Le formateur n'est plus le sachant, mais le guidant : c'est le participant qui apprend, sait et se forme.

Le formateur définit l'ingénierie pédagogique et guide le participant.

Le formateur se positionne comme ressource capable d'être « utilisée » par le participant - individuellement ou en groupe - au cours de son parcours.

L'ANIMATION

✓ Principe d'action

Le formateur cherchera à mettre les participants en situation active.

Les participants doivent être en situation de résoudre, réagir, interagir pour trouver de nouvelles solutions, argumenter ... Plus ils agissent, moins ils écoutent passivement, plus l'effet formatif est renforcé.

✓ Principe d'alternance

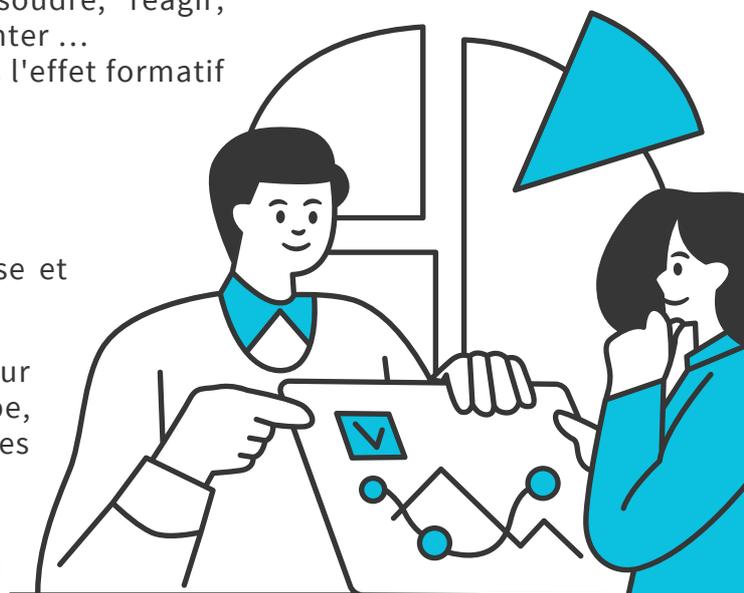
L'alternance évite la lassitude en générant la surprise et l'attention régulière.

Elle crée les conditions d'éveil indispensables pour apprendre : alternance travail individuel/de groupe, apports théoriques/exercices, parole du formateur/des participants...

✓ Principe de mise en situation

La mise en situation permet aux participants d'appliquer les explications du formateur en situation professionnelle concrète afin de développer des manières de faire adaptées.

Le recours à l'expérience (mises en situations, études de cas...) est beaucoup plus pédagogique que le discours sur l'expérience.



La pédagogie

✓ Principe du jeu

Le jeu permet aux participants de se déconnecter de leurs habitudes et d'en expérimenter d'autres. En plus de son côté ludique et convivial, il favorise l'apprentissage : prise de distance, implication renforcée, diminution du contrôle, meilleure mémorisation...

PRINCIPES DE MEMORISATION

✓ Principe de sens

Pour mémoriser un apprentissage à long terme, il est indispensable de comprendre à quoi il sert et le sens qu'il a.

Le sens doit toujours être donné, avant que le participant expérimente ce qu'il doit apprendre, mais aussi pendant la mémorisation et enfin après pour recadrer l'essentiel.

✓ Principe de synthèse

Le fait de proposer régulièrement des synthèses est un élément connu pour faciliter la mémorisation à long terme.

Il s'agit de trier et analyser des informations afin de repérer l'essentiel à retenir.

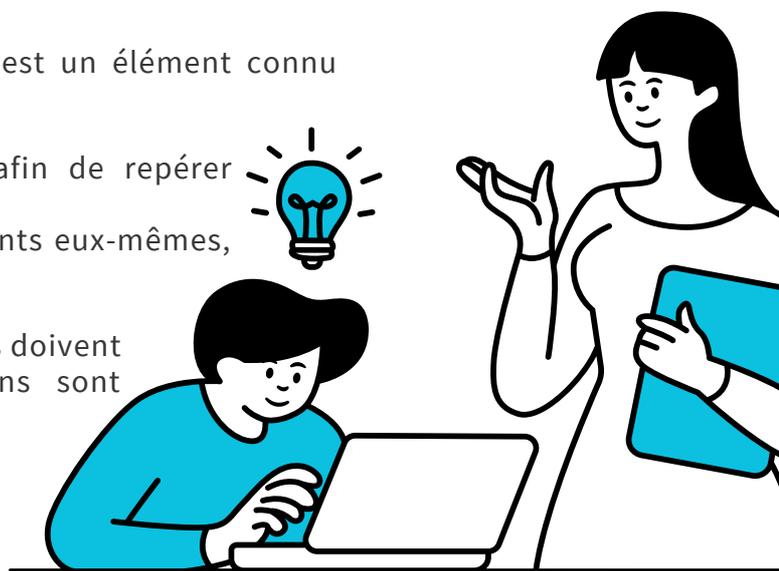
Plus les synthèses sont produites par les participants eux-mêmes, plus elles seront bénéfiques.

Plus les formations sont courtes, plus ces synthèses doivent être claires et percutantes, plus les formations sont longues, plus on s'appuiera sur l'effet de répétition.

✓ Principe de formalisation

La formalisation sert le principe de synthèse en structurant un contenu ou une idée (mise en page, charte graphique...).

Elle attire et maintient l'attention et favorise ainsi la mémorisation en offrant un support visuel, physique, symbolique, analogique ou ludique à ce qui doit être retenu.



La pédagogie

✓ Principe méta-cognition

On appelle méta-cognition la prise de conscience de l'apprentissage et sa reformulation : qu'est-ce que j'ai appris ? Comment l'ai-je appris ?... Être conscient de ses apprentissages est indispensable pour son appropriation et son utilisation dans son contexte professionnel.

Comment peut-on faciliter cette méta-cognition ? Essentiellement par la verbalisation par le participant lui-même de ce qui a été appris et par une explication de la manière dont l'apprentissage a eu lieu.

PRINCIPES DE TRANSPOSITION

✓ Principe de communication amont

Donner du sens, susciter l'intérêt, l'envie, la curiosité, la conscience qu'on a besoin d'être formé (proposer des auto-diagnostic, quiz, réflexion sur le projet de formation...) est essentiel pour que les participants commencent leur formation avec une intention ou un projet d'apprendre.

Il est important de repérer les attentes des participants en début de formation.

✓ Principe du plan d'action

La formation ne s'arrête pas à la fin de la formation.

Le plan d'action favorise l'engagement, l'implication et oblige chaque participant à se projeter dans le réel de sa situation professionnelle et à se demander concrètement comment il va transposer, transférer, utiliser ce qu'il a appris.

Qu'il soit personnel ou collectif, qu'il concerne un objectif précis de la formation ou un ensemble de buts, le plan d'action est un outil d'appropriation incontournable.

✓ Principe du retour d'expérience

Pour qu'une formation soit efficace, il faut qu'elle s'inscrive dans le réel, dans le concret.

La meilleure manière de garantir le lien avec la situation professionnelle est d'offrir un accompagnement qui dépasse le temps de la formation « classique », prendre le temps de capitaliser sur ses erreurs.

Ce « retour d'expérience » a toujours les mêmes finalités : aider les participants à faire le point sur la manière dont ils parviennent à appliquer ce qu'ils ont compris, les aider à transformer en compétences les acquis de la formation, les aider aussi à faire l'analyse des blocages, des résistances auxquels ils se heurtent dans leur organisation, y compris les leurs.

