

Principes fondamentaux pour le formateur : Quatre points essentiels pour les participants à une formation

En proposant un atelier sur l'eau, l'hygiène et l'assainissement (WASH), vous cherchez avant tout à ce que les participants mémorisent et appliquent ce qu'ils ont appris. Voici quatre points essentiels pour y arriver :

- 1) Établir un climat de confiance pour l'apprentissage
- 2) Faire le lien avec les connaissances existantes
- 3) Stimuler la motivation
- 4) Encourager la pratique

Ces quatre points suscitent l'intérêt des participants qui sont alors plus en mesure de mémoriser et d'appliquer ce qu'ils ont appris. Ci-dessous, un court résumé de chacun de ces points avec quelques suggestions.

Créer un climat de confiance pour l'apprentissage

Il est important pour les participants de se sentir intégrés, de pouvoir partager leurs points de vue et d'être respectés. Créer un climat de confiance est essentiel à tout apprentissage. Les sources potentielles de stress doivent être identifiées pour que les participants se sentent physiquement, émotionnellement et psychologiquement en confiance.

Ci-dessous, quelques propositions pour limiter le stress et créer un climat de confiance pendant l'apprentissage :

Répondre aux besoins physiques des participants :

- Proposer des collations et des repas – quand les participants ont faim, ils sont dans l'incapacité de se concentrer
- Proposer des toilettes propres et en bon état, puis inviter les participants à les utiliser quand ils le souhaitent
- S'assurer que les participants peuvent tous entendre et voir facilement les informations

Répondre aux besoins émotionnels et psychologiques des participants :

- Définir avec le groupe le principe de respect, ceci dès le début de l'atelier
- Communiquer de manière respectueuse, ouverte et conviviale
- Organiser et transmettre les informations qui répondent à différents types et rythmes d'apprentissage
- Encourager les participants à partager leurs connaissances et expériences
- Régler les problèmes de comportements irrespectueux et discriminatoires

Pour plus de détails sur la création d'un climat de confiance, voir la rubrique *Principes fondamentaux pour le formateur : Créer un climat de confiance pour l'apprentissage*.

Principes fondamentaux pour le formateur : Quatre points essentiels pour les participants à une formation

Faire le lien avec les connaissances existantes

Plus nous trouvons de liens entre les nouvelles informations et l'expérience et les connaissances acquises des participants, plus ces derniers seront en mesure de les retenir et de les appliquer. Pour créer ces liens, les informations doivent avoir un sens et pouvoir être comprises par les participants. Ils les retiendront d'autant plus.

Nous appliquons souvent ce principe quand nous donnons les consignes. Nous essayons de penser aux points de référence acquis. Plus nous proposons des points de référence, plus la personne comprend et mémorise les consignes. Nous pouvons utiliser une approche similaire pour enseigner un nouveau concept dans le secteur WASH. Par exemple, si vous faites un cours sur les maladies liées à l'eau, demandez aux participants s'ils ont été victimes de ces maladies et comment ils ont géré la situation. Le contenu de la leçon peut alors être directement lié à leurs expériences personnelles.

Stimuler la motivation

La motivation est un élément important dans le cadre de l'apprentissage. Une personne motivée apprend en effet mieux, mais également plus vite (Standford Centre for Teaching and Learning, 1998). Elle interviendra aussi plus facilement en utilisant ce qu'elle a appris et en l'intégrant dans sa vie de tous les jours. Ceci est essentiel pour l'apprentissage d'un programme sur l'eau, l'hygiène et l'assainissement (WASH).

Dans le domaine de l'éducation, tous les éléments encourageant l'étudiant à participer et à apprendre sont considérés comme motivants (Bennett & Rolheiser, 2001). Il existe deux types de motivations : la motivation intrinsèque et la motivation extrinsèque. La motivation intrinsèque est directement liée au participant. Elle repose sur l'intérêt pour le sujet, le développement personnel ou le plaisir. Les pressions externes ne jouent ici aucun rôle. Si les participants trouvent l'information intéressante, nous pouvons stimuler leur motivation intrinsèque. La motivation extrinsèque n'est pas liée à l'individu. Les promotions, les récompenses et les menaces de punition sont des formes courantes de motivation extrinsèque.

L'idéal serait que tous les participants soient naturellement motivés. Cela reste cependant assez difficile. Une personne peut n'avoir aucun intérêt pour un sujet si elle ne comprend pas son importance ou si elle n'y a jamais été confrontée. Les formes de motivation extrinsèque, notamment la compétition, peuvent être utilisées pour sensibiliser une personne à un sujet et la stimuler.

Pour en savoir plus sur la manière de motiver les participants, voir la rubrique *Principes fondamentaux pour le formateur : Motivation*.

Principes fondamentaux pour le formateur : Quatre points essentiels pour les participants à une formation

Encourager la pratique

Vous avez déjà entendu dire que la pratique permet de se perfectionner. Plus notre pratique est grande, plus nous sommes à l'aise et mieux nous mémorisons. Pendant les ateliers, les participants doivent pouvoir mettre en pratique ce qu'ils ont appris. Avec une pratique adaptée, ils peuvent obtenir de nouvelles connaissances et compétences basées sur leurs acquis. Ils sont également en mesure de mémoriser ce qu'ils ont appris.

Un grand nombre d'activités peuvent être utilisées, peu importe le sujet, pour proposer plus de pratique :

- Réflexion à deux
- Discussion de groupe
- Présentations ou démonstrations proposées aux participants
- Résolution d'un problème dans une étude de cas
- Réalisation d'activités pratiques et de simulations
- Jeu de rôles

Pour plus d'idées sur les activités favorisant une pratique utile, voir la rubrique : *Principes fondamentaux pour le formateur : Apprentissage actif.*

En créant un climat de confiance, en faisant le lien avec l'expérience acquise, en stimulant la motivation et en favorisant la pratique, les participants pourront mieux apprendre et retenir. Le processus est long mais il ne s'agit pas d'une perte de temps. Il vous permettra d'être certain que le message est compris et mémorisé.

Références

Bennett, B., & Rolheiser, C. (2001). *Beyond Monet*. Toronto, Ontario: Bookations Inc.

Stanford Centre for Teaching and Learning. (1998). *Capturing and Directing the Motivation to Learn. Speaking of Teaching*. Disponible sur le site http://web.stanford.edu/dept/CTL/cgi-bin/docs/newsletter/motivation_to_learn.pdf

Principes fondamentaux pour le formateur : Quatre points essentiels pour les participants à une formation

CAWST (Centre for Affordable Water and Sanitation Technology)
Calgary, Alberta, Canada
Site internet : www.cawst.org E-mail : resources@cawst.org
Le bien-être grâce à l'eau... Améliorer les compétences dans le monde
Dernière mise à jour : mars 2015

Document en libre accès. Vous pouvez :



- **Partager** – copier, distribuer et transmettre ce document
- **Modifier** – adapter ce document



Si :

- CAWST est cité comme l'auteur de ce document. Notre site internet : www.cawst.org doit également être ajouté.

CAWST et ses administrateurs, employés, contractants et bénévoles n'endossent aucune responsabilité et ne donnent aucune garantie en ce qui concerne les résultats pouvant être obtenus par l'utilisation des informations fournies.