

QUAND POWERPOINT TUE VOS FORMATIONS

24 novembre 2013

Le message passe, mais le sens pas toujours.

Au delà de 15 minutes de présentation le niveau de concentration baisse, jusqu'à devenir un puissant somnifère !



Renforcez l'impact de vos formations avec la "pédagogie différenciée"

par Carlo Bianchi

Loin de vouloir critiquer l'intérêt de PowerPoint en tant qu'outil de présentation, ni d'expliquer comment faire un bon exposé, des rayons entiers de livres existent à ce sujet, l'objectif de cet article est d'expliquer les conséquences néfastes de l'usage excessif ou inadapté des diaporamas de formation, pour ensuite leur attribuer la juste place qu'ils méritent dans la "boîte à outils" du formateur.

Mais quel est le problème ?

De plus en plus souvent, les entreprises nous sollicitent pour rendre plus dynamiques les formations créées en interne. Régulièrement nous nous trouvons face à des supports du genre : 140 slides par journée de formation, avec le discours du formateur écrit quasiment mot par mot, d'interminables textes en caractères minuscules, des images floues, des animations qui font piquer les yeux...

Tout est organisé pour une lecture collective sur écran, en oubliant qu'une présentation se présente, elle ne se lit pas !

Le syndrome PowerPoint est facile à expliquer : des présentations visuelles en quelques clics, pouvoir apporter des modifications à tout moment, les partager facilement avec des collègues..., quel formateur n'a pas été séduit par ces avantages ? Et quand on aime on ne compte pas !

L'utilisation de PowerPoint s'est généralisée à tel point dans nos organisations que, bien souvent, elle est malheureusement devenue abusive. On dirait que le mot formation est devenu un synonyme de PowerPoint.

Il faut reconnaître que PowerPoint est un outil de présentation très pratique, mais son usage excessif fait subir les inconvénients de ses avantages :

- Les formats imposés par le logiciel obligent à simplifier, résumer, schématiser...
- La focalisation de l'attention sur des messages particuliers fait perdre la vision d'ensemble du sujet.
- Le message passe mais pas le sens.
- La linéarité de PowerPoint vous oblige à suivre un raisonnement tout tracé sans pouvoir en dévier.
- Au delà de 15 minutes de présentation le niveau de concentration des participants baisse, jusqu'à devenir un puissant somnifère !
- ...

Et du point de vue de la mémoire ?

Malgré les nombreuses recherches, nous connaissons encore mal les capacités de la mémoire, alors que ses limites ont été démontrées par le célèbre cogniticien Georges Miller en 1956.

Nous savons que la mémoire à court terme (celle qui reçoit les informations provenant de l'environnement) est très fugitive, les informations absorbées étant conservées seulement quelques secondes, afin d'être organisées ou d'en chercher le sens.

Il apparaît évident qu'un discours trop rapide, trop dense ou contenant des messages complexes, est mémorisé de manière partielle ou erronée.

Le rythme de défilement des messages est donc un facteur critique pour la mémorisation, d'autant plus que chaque individu a son propre rythme d'assimilation de l'information.

Renforcez l'impact de vos formations avec la "pédagogie différenciée"

Paradoxalement, en formation, la mémorisation de l'information est un vrai faux problème, d'ailleurs les spécialistes de la communication nous expliquent que, même face au meilleur des communicants, seulement un faible pourcentage de l'information reçue est mémorisé par notre cerveau.

L'apprentissage n'est pas le résultat d'une accumulation d'informations dans le cerveau, mais plutôt une modification de la manière de penser et d'agir, grâce à de nouvelles informations. L'information est donc un moyen et non pas une finalité.

Ce paragraphe pourrait être bien long mais nous le concluons en disant que le formateur qui adopte la posture de conférencier ou d'apporteur de vérités, ne se mettant pas à la portée et à disposition des apprenants, aura du mal à atteindre des objectifs d'apprentissage.

Mais les présentations sont-elles quand même utiles ?

La présentation de données, illustrées ou non, est une pédagogie appelée de différentes manières mais qui veulent dire la même chose : "transmissive", "frontale", "magistrale"... En fait, elle suppose une relation linéaire et directe entre le formateur et les formés.

Ce modèle pédagogique a obtenu le quasi-monopole à l'école, à l'université et dans les entreprises. Il est vrai que cette conception de l'apprendre peut être efficace, mais à certaines conditions. Son emploi s'avère complexe car "le message n'est entendu que s'il est attendu", en d'autres termes, l'apprenant et le formateur doivent se poser les mêmes types de questions, avoir le même cadre de référence (y compris le vocabulaire) et une façon identique de raisonner. Encore faut-il qu'ils aient le même pro-

... la plupart du temps, la formation répond à des questions que l'apprenant ne se pose pas... et lui inflige des connaissances dont il ne voit pas l'intérêt. La salle de formation devient l'endroit où l'on s'ennuie...

d'après André Giordan - Apprendre, Editions Belin, 1999.

jet et qu'ils donnent la même sens aux choses. Quand tous ces ingrédients sont réunis, une présentation est le meilleur moyen pour faire passer le maximum d'informations dans un minimum de temps

Et alors, que fait-on ?

Le fameux dicton "Si le seul outil que vous avez est un marteau, tout problème ressemblera à un clou" résume assez bien la solution. Donc ne mettez pas vos PowerPoint dans la corbeille puisqu'ils ont bien leur place dans la boîte à outils du formateur; mais pour stimuler la motivation et maintenir constamment l'attention et la concentration il est préférable de combiner plusieurs modalités pédagogiques dans la même formation. Ci-après un exemple pour une formation management d'équipe destinée à l'encadrement de proximité.

J moins 14 – Préalable à distance :

Vous envoyez aux participants un questionnaire individuel, en demandant de vous le retourner rempli quelques jours avant la date de la formation. Les questions porteront sur leurs pratiques managériales et sur leurs attentes.

Pour les entreprises habituées aux nouvelles technologies, ce travail peut se faire via une plateforme e-learning en le complétant avec des sondages, lecture de textes, vidéos...

Sous la forme de plateaux, de simulations, de mises en situation ou de serious games, le jeu représente une pédagogie qui favorise la réflexion, stimule l'intelligence collective et attribue un sens concret aux concepts abstraits.



Renforcez l'impact de vos formations avec la "pédagogie différenciée"

J moins 7 – Préparation :

Le retour des questionnaires vous donne un tableau plus ou moins précis du niveau des participants et de leurs besoins individuels, ceci vous permettra de mieux préparer votre discours, le scénario de votre formation et les supports d'animation.

Jour J - Animation en présentiel :

Phase de découverte :

Après une courte introduction (juste quelques diapositives) vous animez un jeu plateau ou une étude de cas (surtout pas des jeux de rôle) vous permettant de démarrer avec convivialité, faire réfléchir les participants sur leurs compétences existantes et aux points de développement, mais aussi pour donner un intérêt aux éléments du contenu de votre formation.

Phase d'approfondissement :

C'est ici que vos slides seront utiles pour approfondir ce que les participants ont découvert durant le jeu, mais vous animerez votre présentation en fonction des résultats du jeu, c'est à dire que vous survolerez rapidement ce qui est déjà connu des participants, pour consacrer plus de temps à ce que les participants ne connaissent pas ou pas assez bien.

Dans cette phase vous ne pourrez pas vous contenter de faire un slides-show, toutes les 15 minutes vous devrez varier les stimuli par exemple, en utilisant le paperboard pour attirer l'attention sur ce qui est important, en posant des questions aux participants, en remplissant une carte mentale pour visualiser les liens entre les concepts et garder une vision globale, ou en projetant une vidéo pour la faire commenter au groupe, etc...

Phase d'intégration :

Il s'agit ici de faire réfléchir les participants à comment mettre à profit dans leur pratique quotidienne ce qu'ils sont en train d'apprendre en formation ; faites-les donc travailler en sous-groupes pour qu'ils expriment en plénière le fruit de leur réflexion, par exemple, le groupe 1 travaillera sur la motivation des

salariés, le groupe 2 sur le leadership, le groupe 3 sur la délégation, etc...

N.B. : Cette phase permet également d'évaluer ce que les participants ont appris et mérite une grande attention de votre part (vous comprenez alors que les classiques QCM donnés à la fin de la formation n'ont pas beaucoup d'intérêt car, si vous vous rendez compte que certains messages sont mal passés, il est trop tard pour y remédier).

Phase de remédiation:

En fonction des résultats de la phase précédente vous déciderez quels sont les sujets qui doivent être approfondis davantage car mal acquis ou parce que les participants souhaitent les développer.

Travail individuel après la formation :

L'apprentissage, le vrai, ne s'arrête pas à la fin du stage. Les formés doivent confronter et expérimenter les acquis de la formation avec la pratique professionnelle.

Selon les moyens et les besoins, la formation peut être complétée par du coaching sur le terrain, et à ceux qui souhaitent aller plus loin vous pouvez suggérer des lectures, ou les orienter vers des modules e-learning, sans oublier les "serious games" qui de nos jours permettent un entraînement individuel post-formation, avec l'avantage de pouvoir expérimenter de nouvelles hypothèses de travail en mesurant les résultats, et surtout, pouvoir commettre des erreurs sans subir de conséquences.

Cet exemple explique, de manière simplifiée, les principes de la "différenciation pédagogique" qui fractionne la formation en séquences d'apprentissage et la cadence en phases progressives.

Au delà de créer une bonne dynamique, il s'agit de la seule manière efficace pour atteindre des objectifs communs avec des publics hétérogènes, ce qui est toujours le cas des salariés dans nos entreprises.



« Plus de 20 ans de pratique dans le domaine de la formation professionnelle, nous ont permis de développer la gamme de jeux LEARNING BY DOING et un catalogue de formations pour formateurs internes »
Pour en savoir plus, je vous invite à visiter notre site www.learningbydoing.fr

Carlo BIANCHI - Gérant de LBD FRANCE