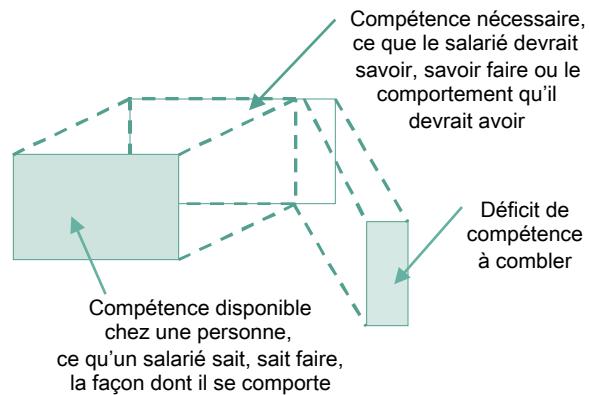
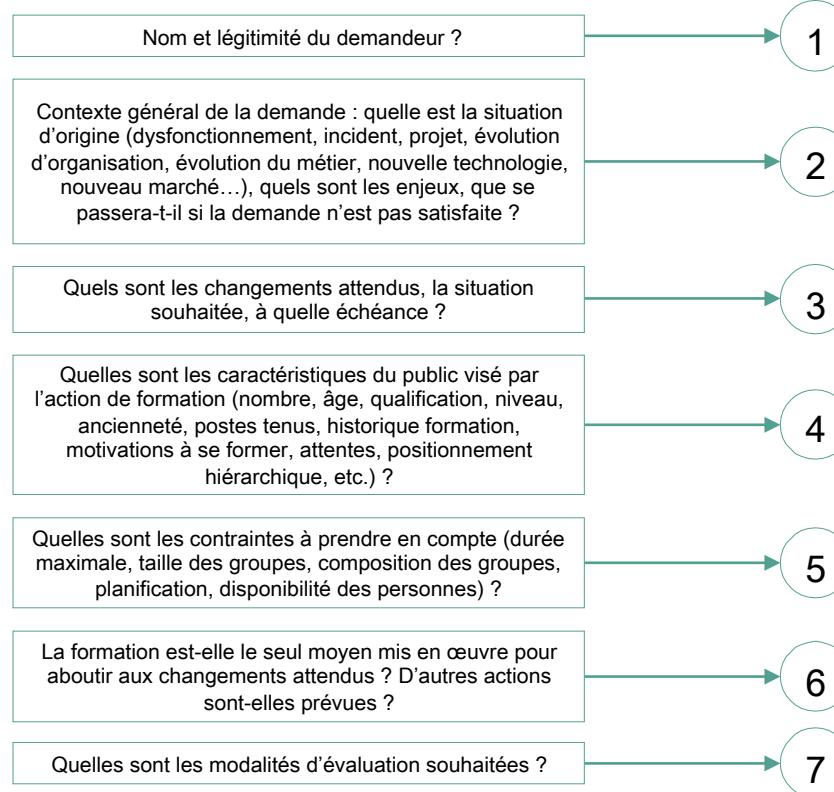
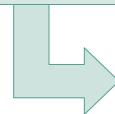
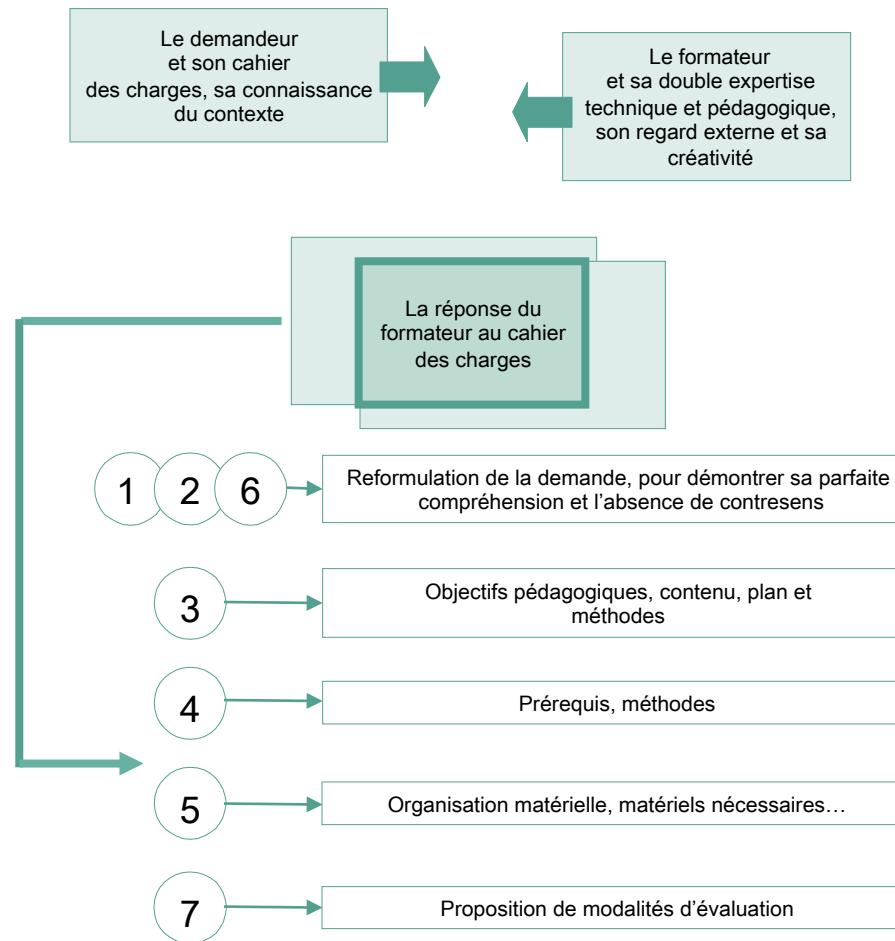


LA NOTION DE BESOIN DE FORMATION

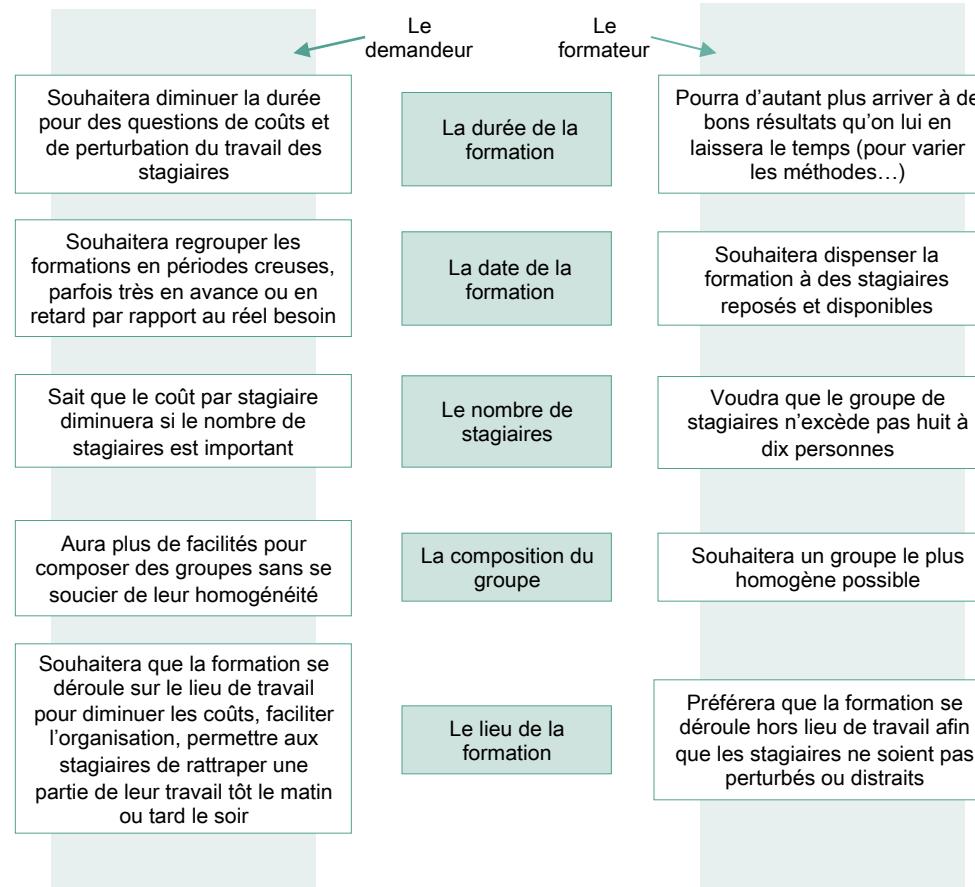


Le formateur doit exiger du demandeur un cahier des charges et lui expliquer, le cas échéant, l'utilité de ces différentes rubriques

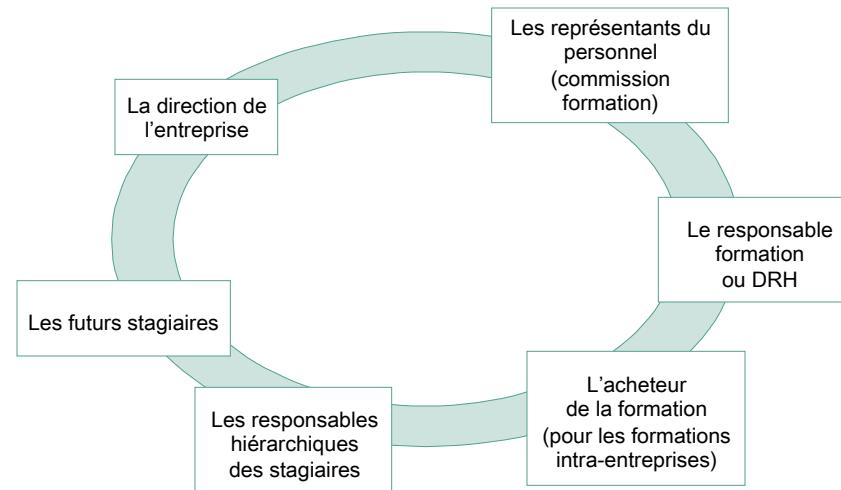


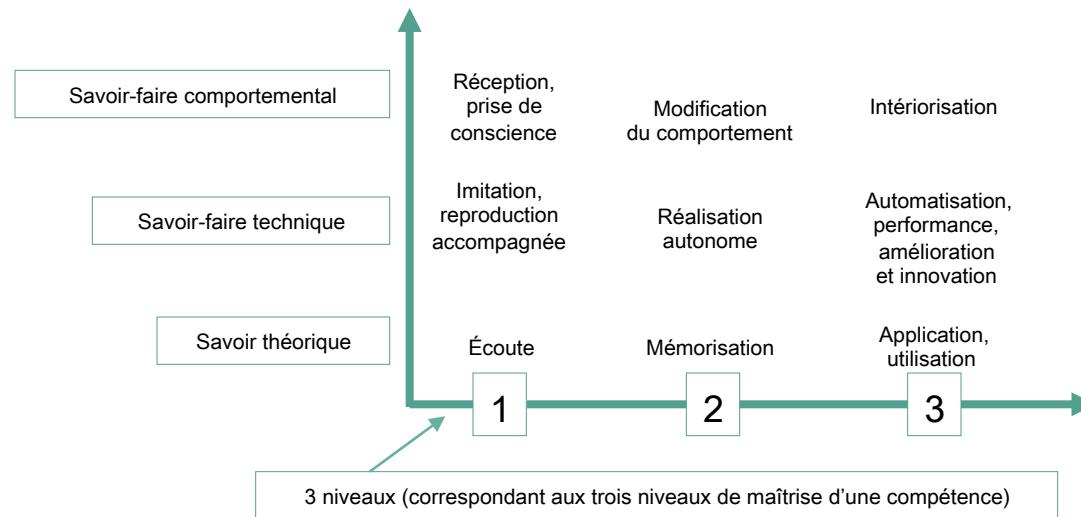


L'ENTRETIEN AVEC LE DEMANDEUR D'UNE FORMATION

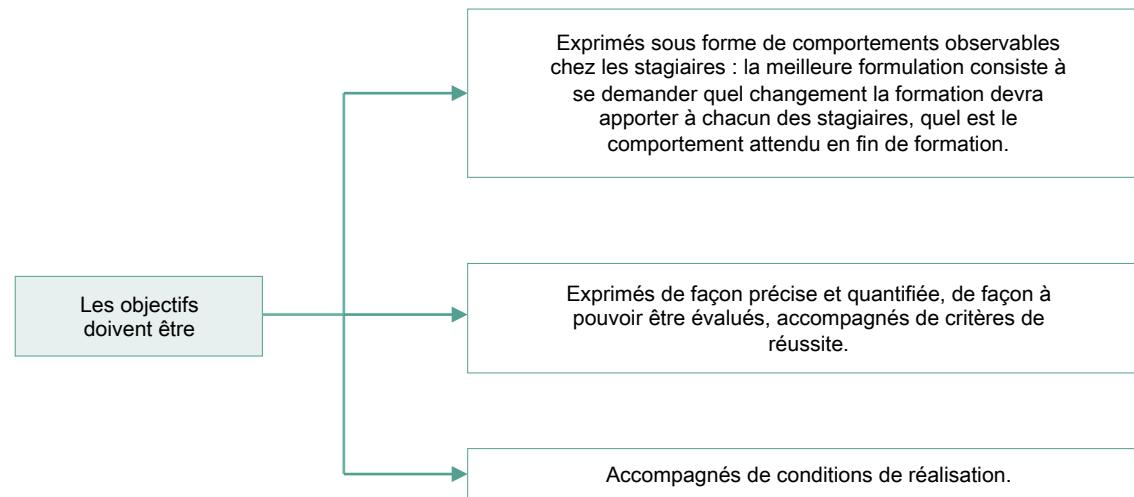


LES ENJEUX DES DIFFÉRENTS ACTEURS





FORMULER UN OBJECTIF PÉDAGOGIQUE



FORMULER UN OBJECTIF PÉDAGOGIQUE

À l'issue de la séquence de formation, le stagiaire sera capable de :

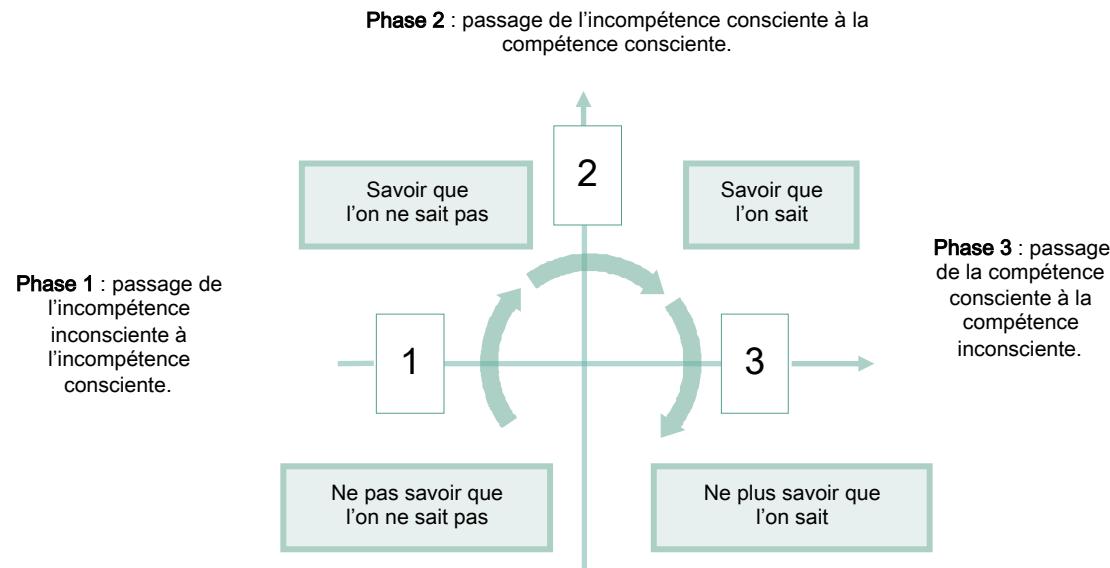
Verbe d'action +
complément

+

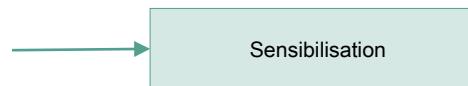
Critères de réussite

+

Conditions de
réalisation



Phase 1 : découverte et prise de conscience.

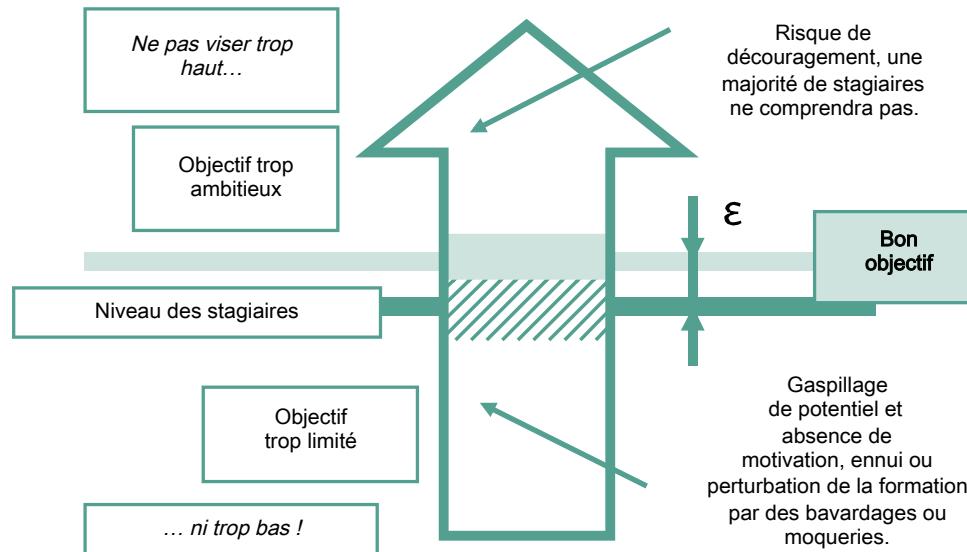


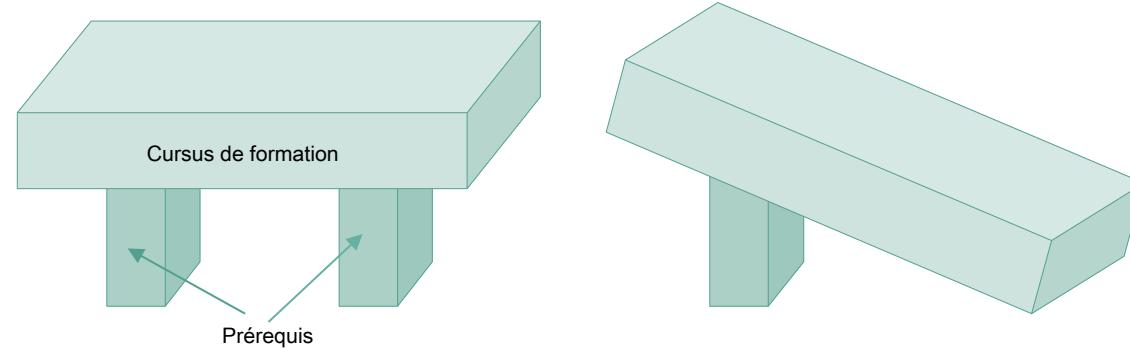
Phase 2 : acquisition des savoir, savoir-faire et savoir être.

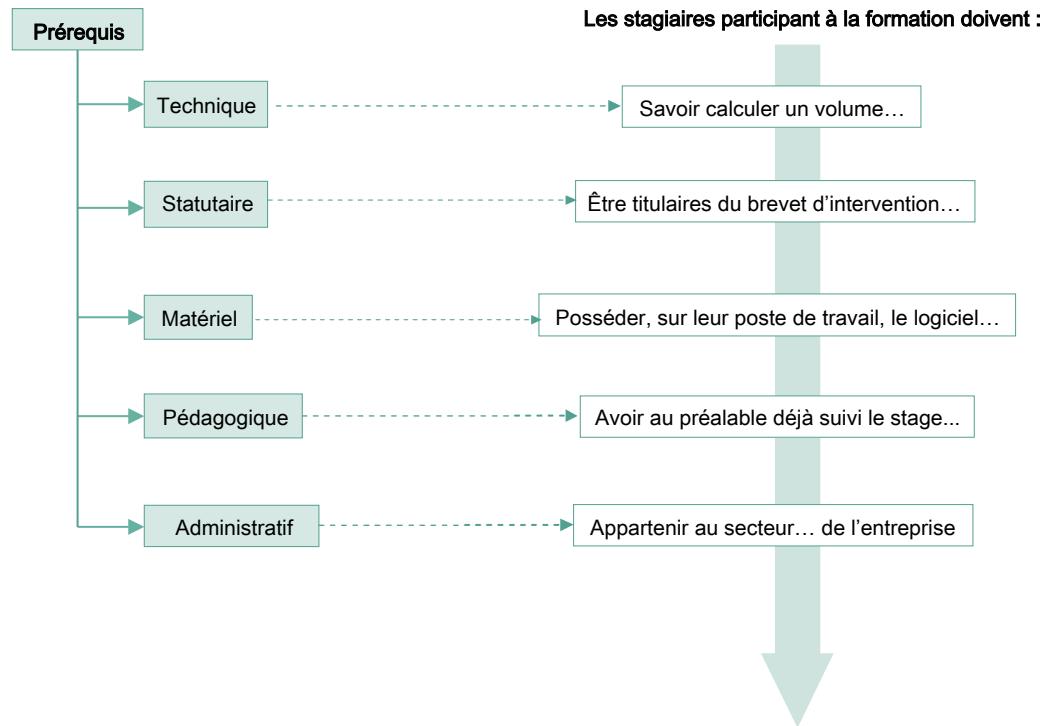


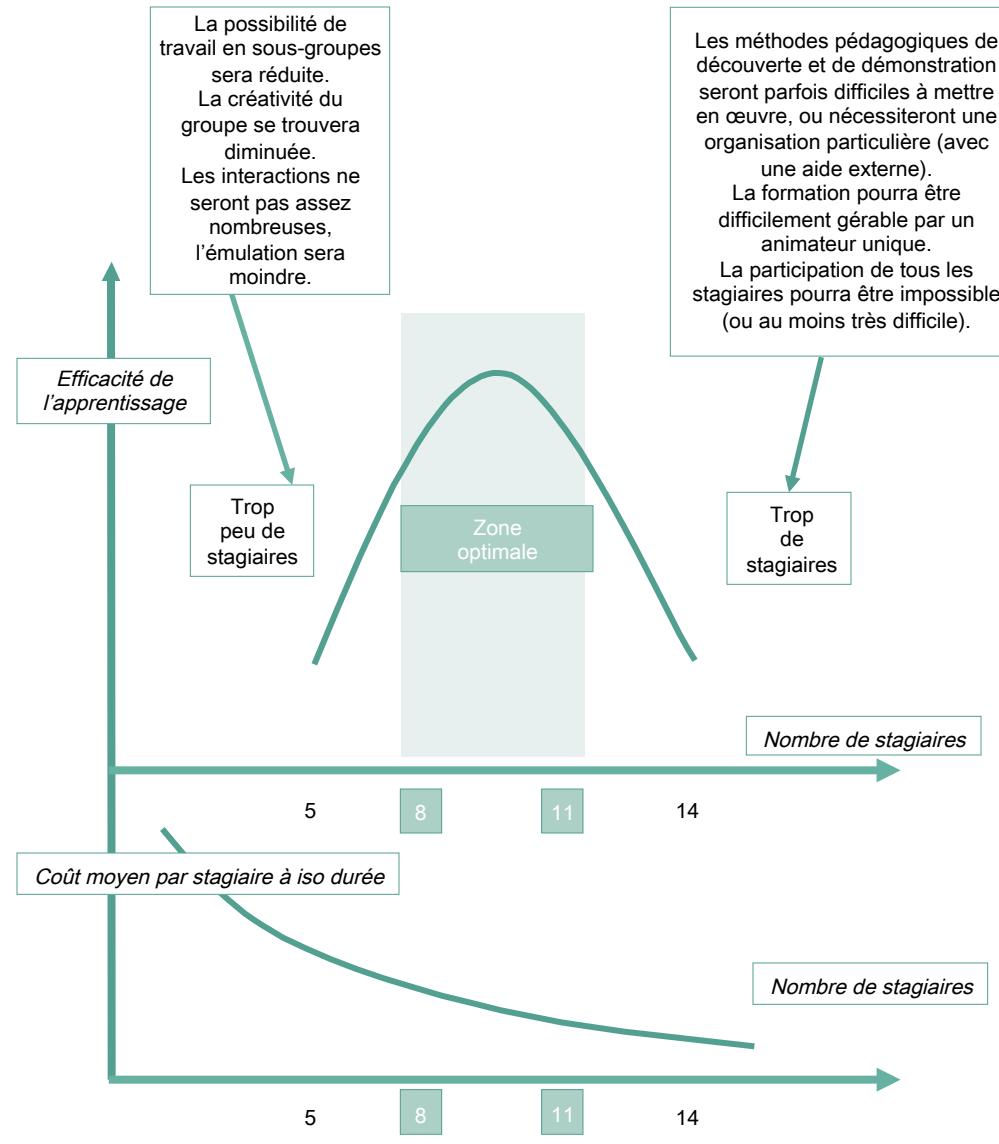
Phase 3 : entraînement et maîtrise. Acquisition des automatismes. Développement de la sensation de facilité qui permet, à terme, d'oublier que l'on sait.

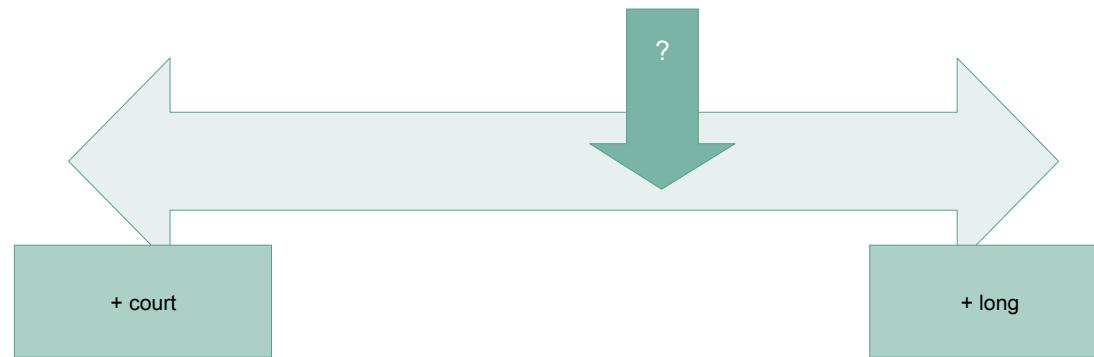


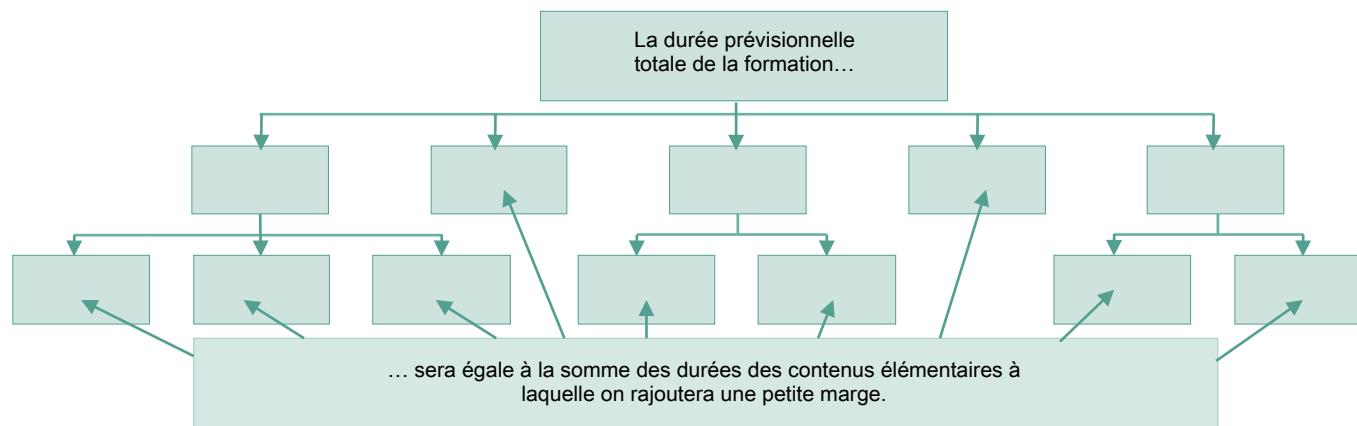


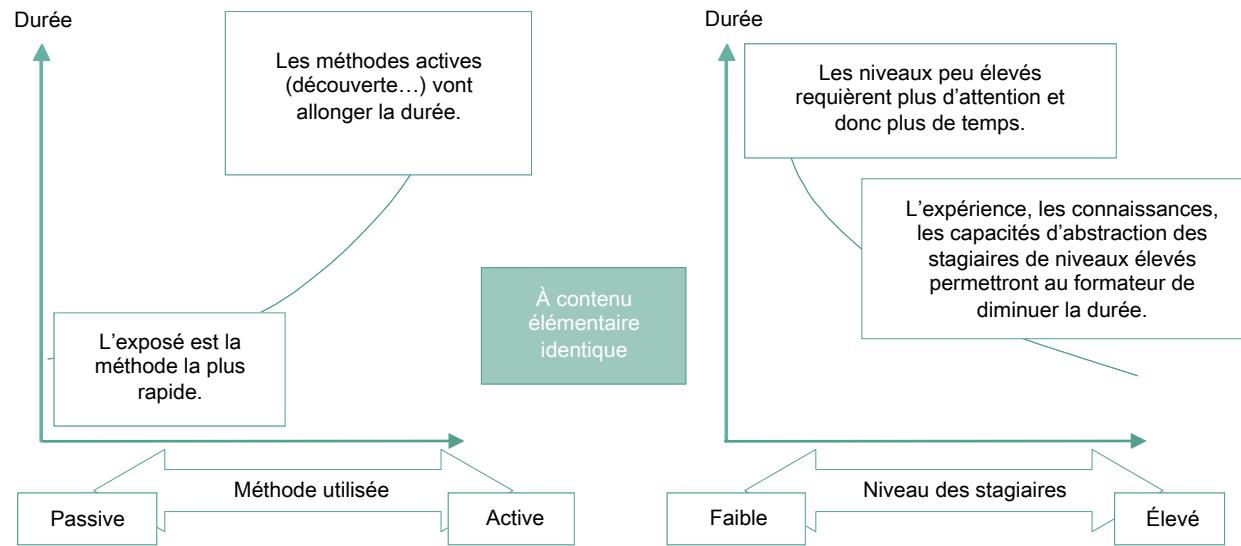


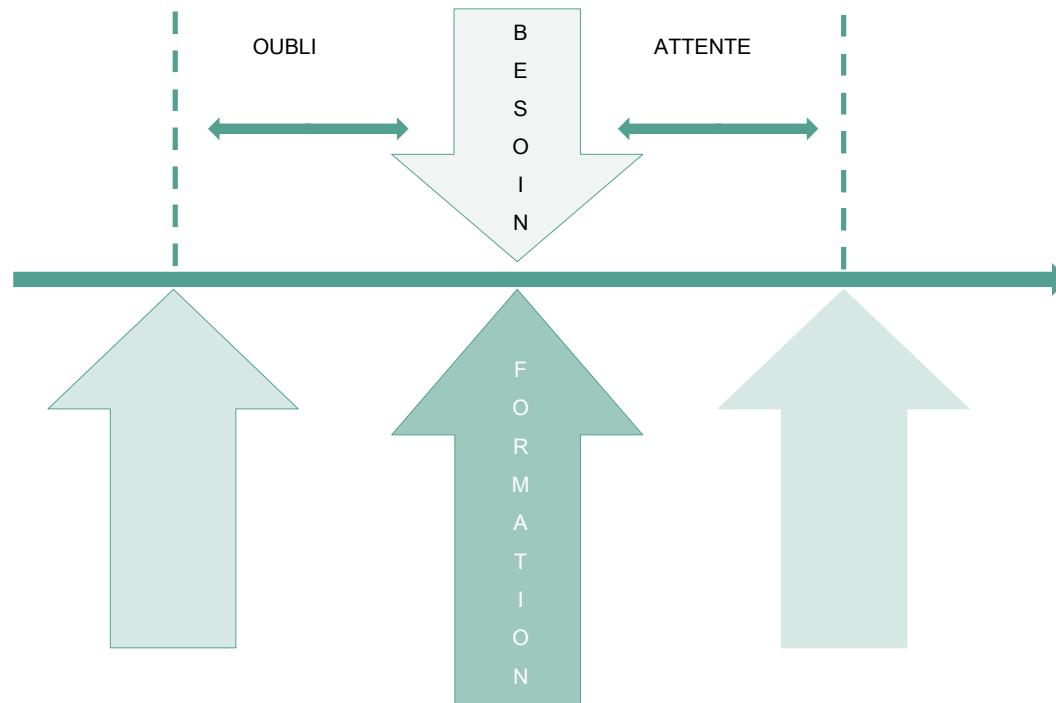


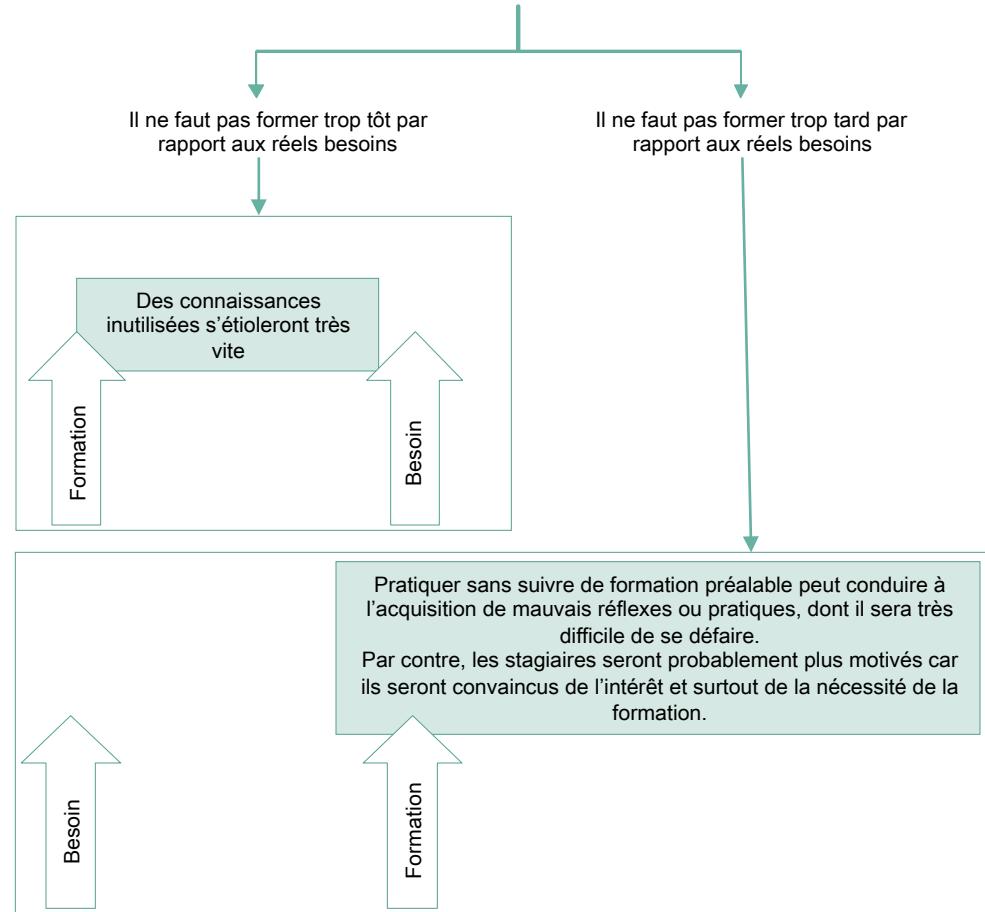


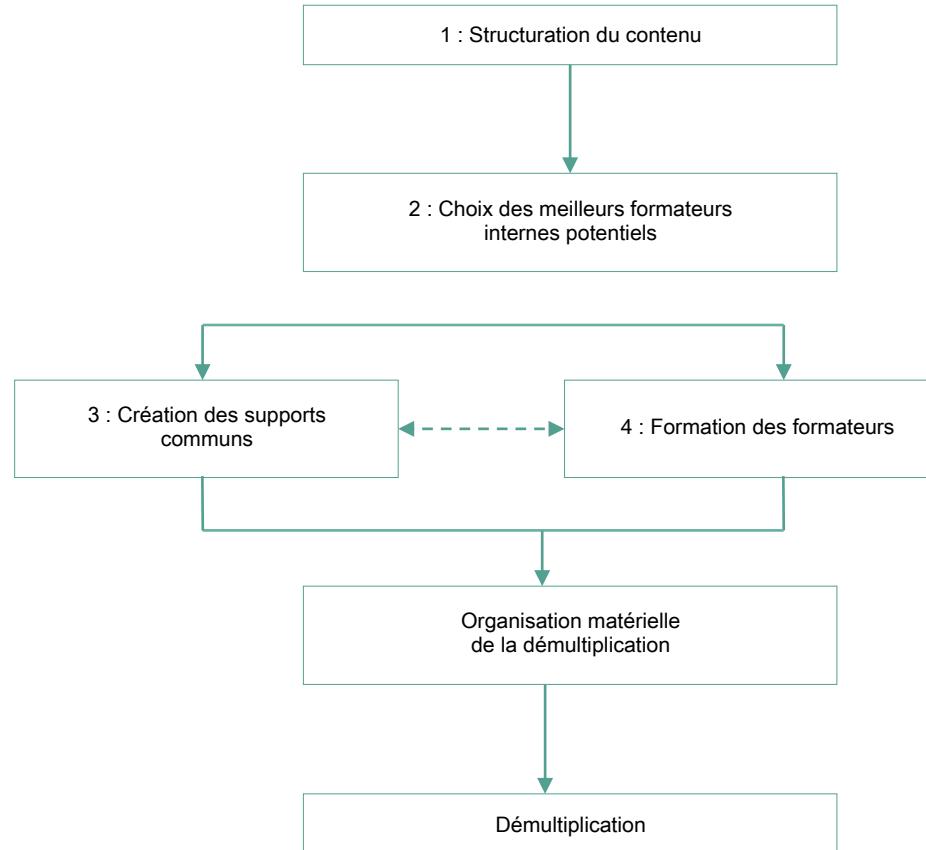


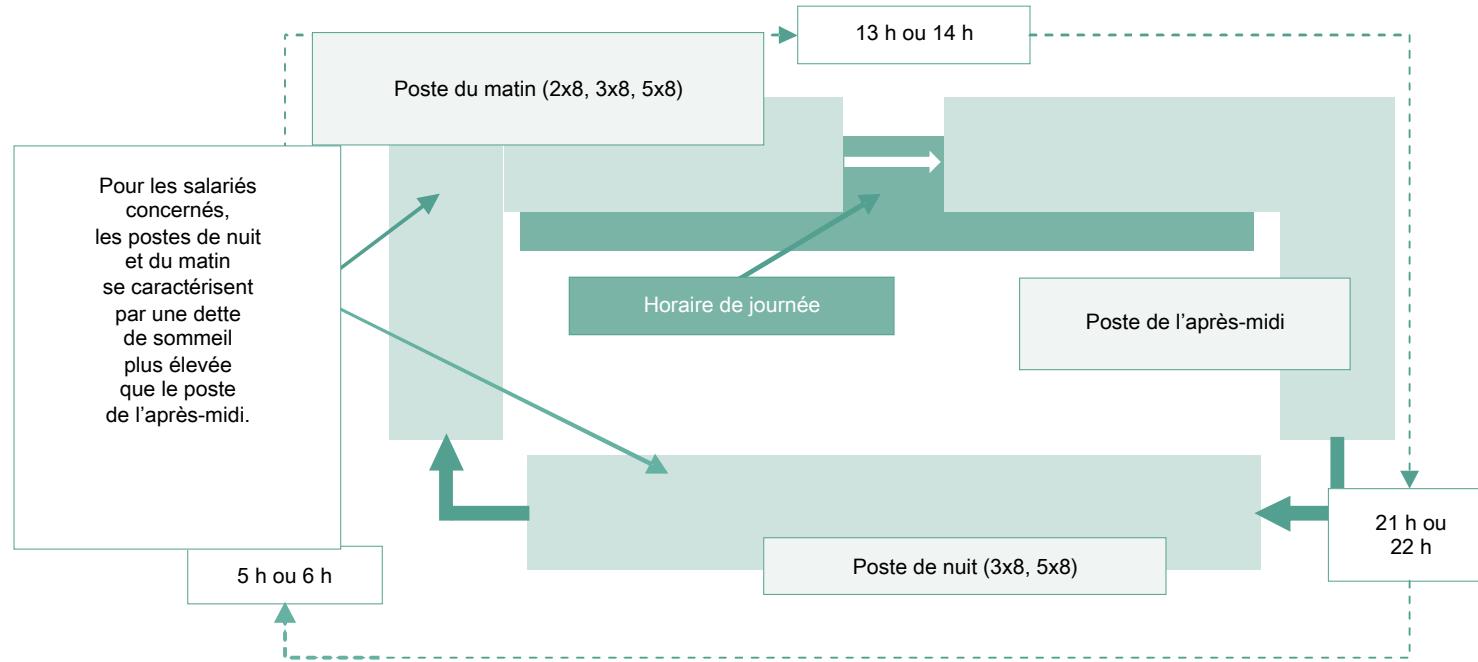


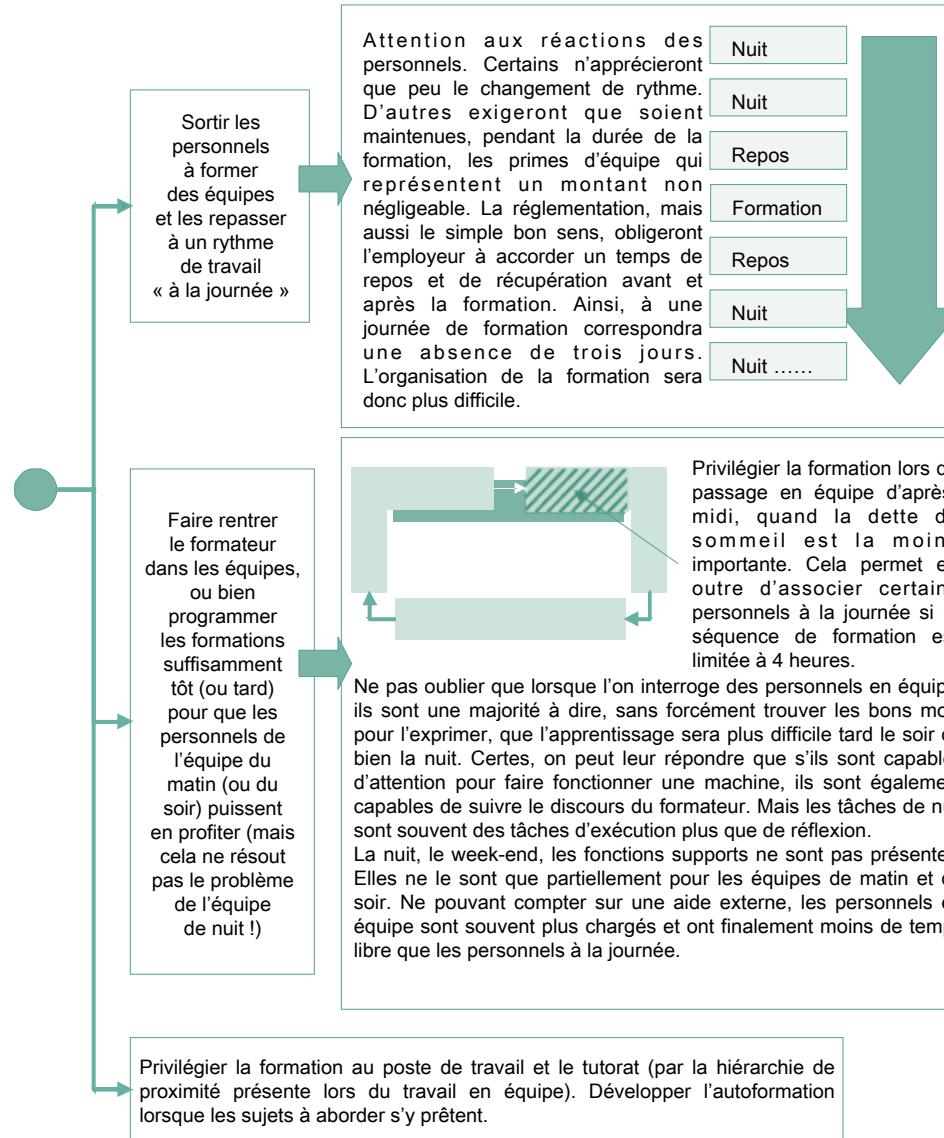


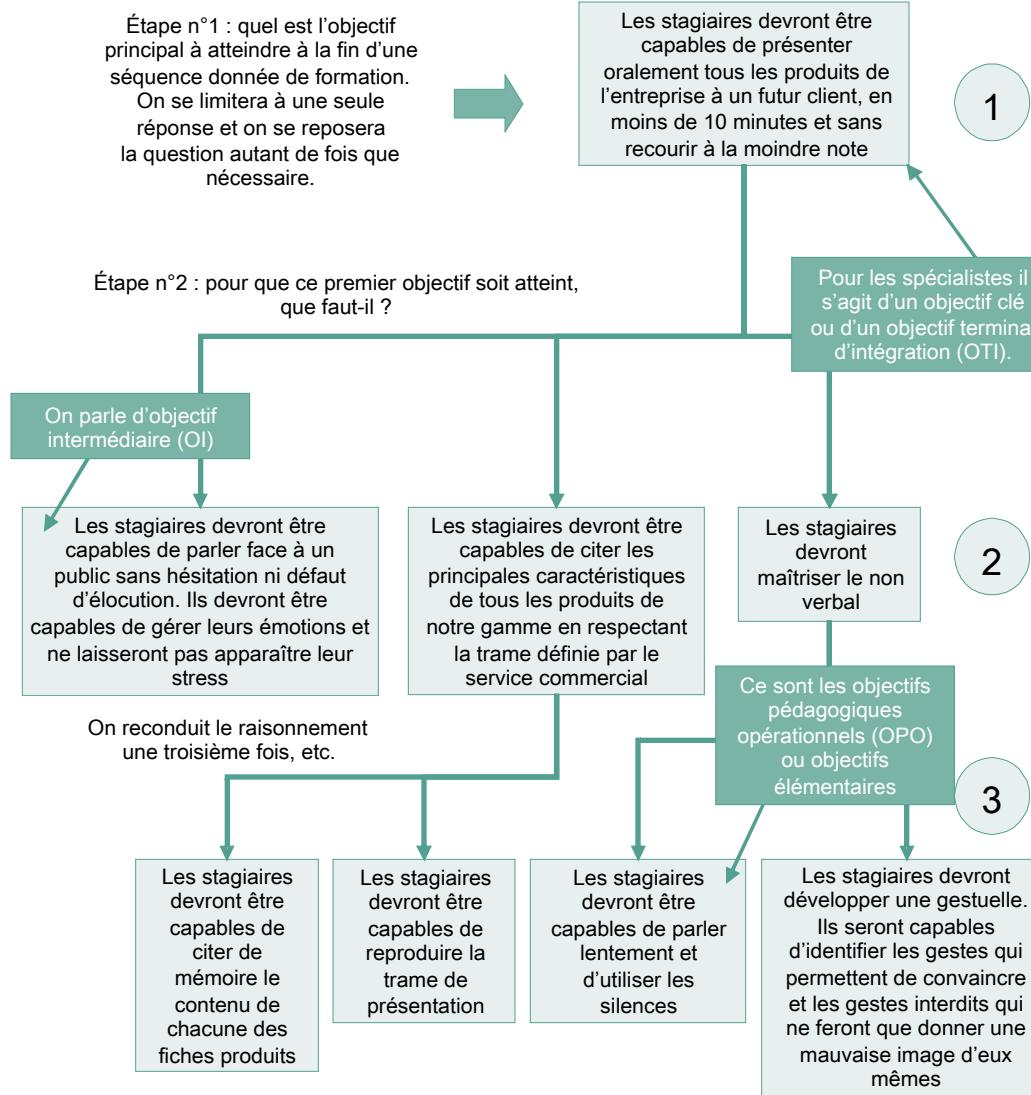


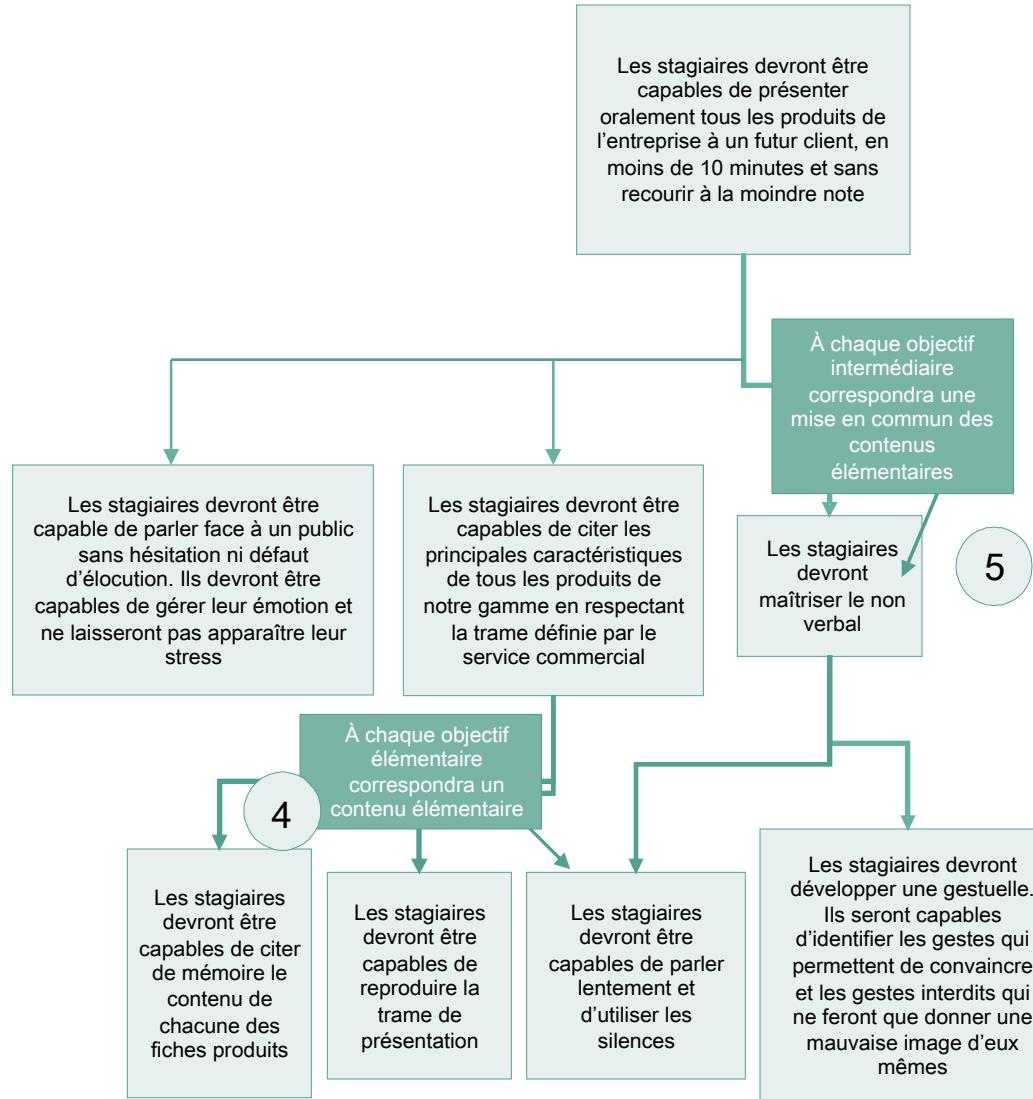


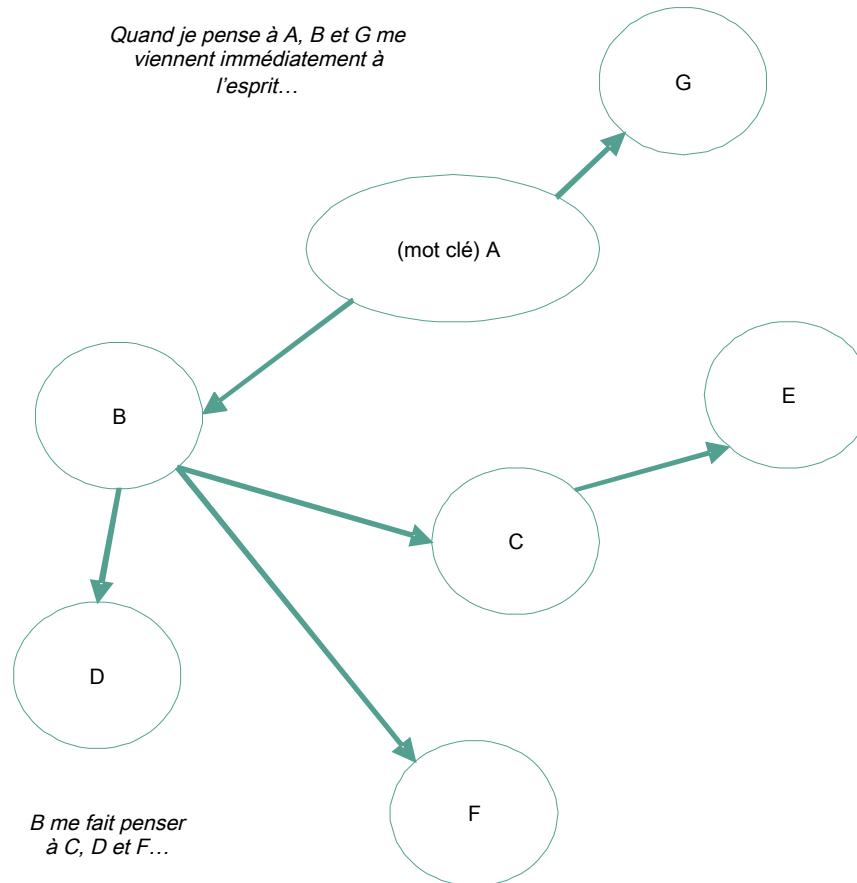


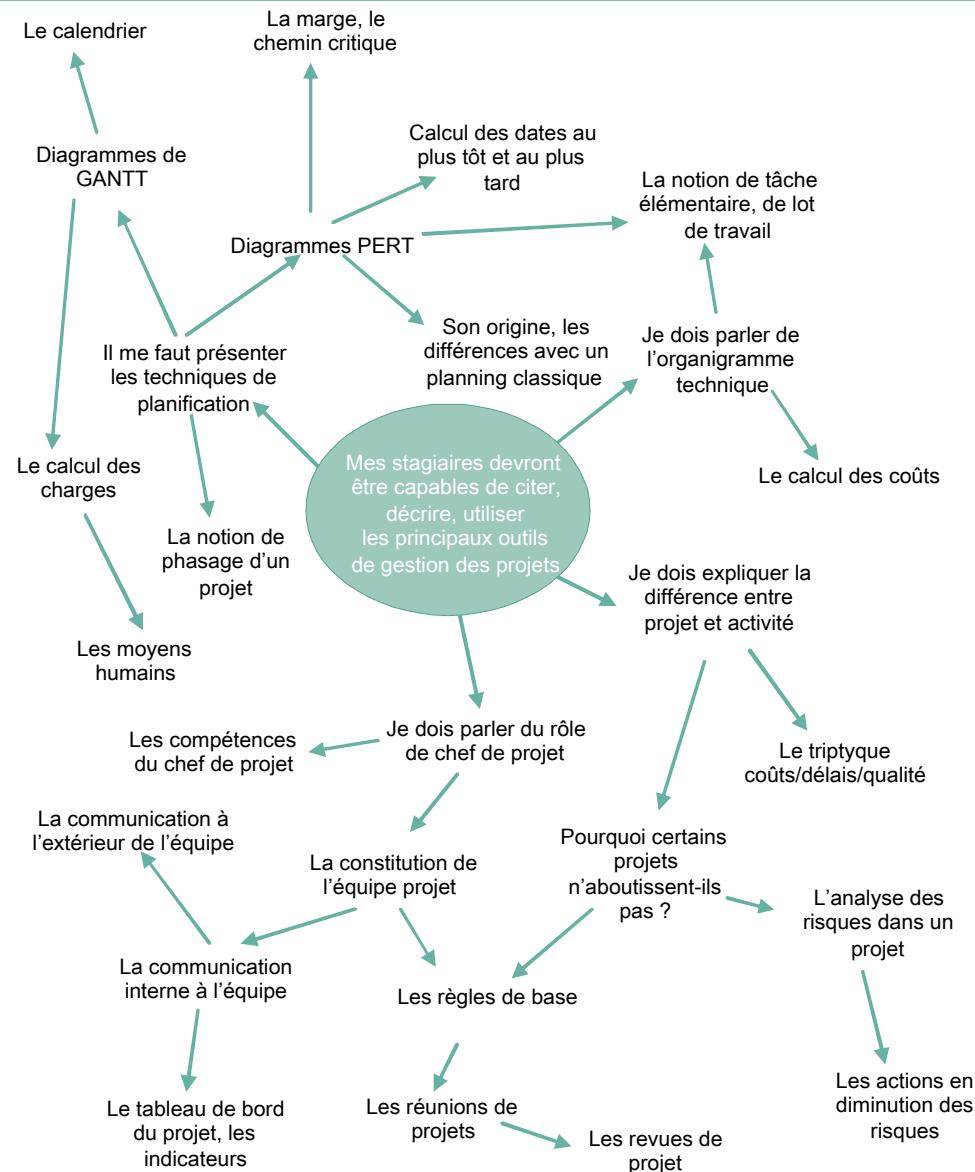


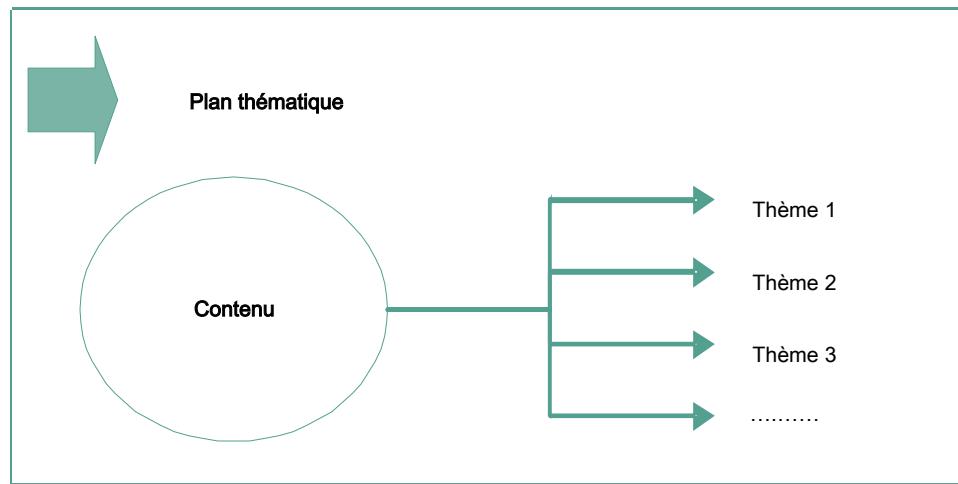


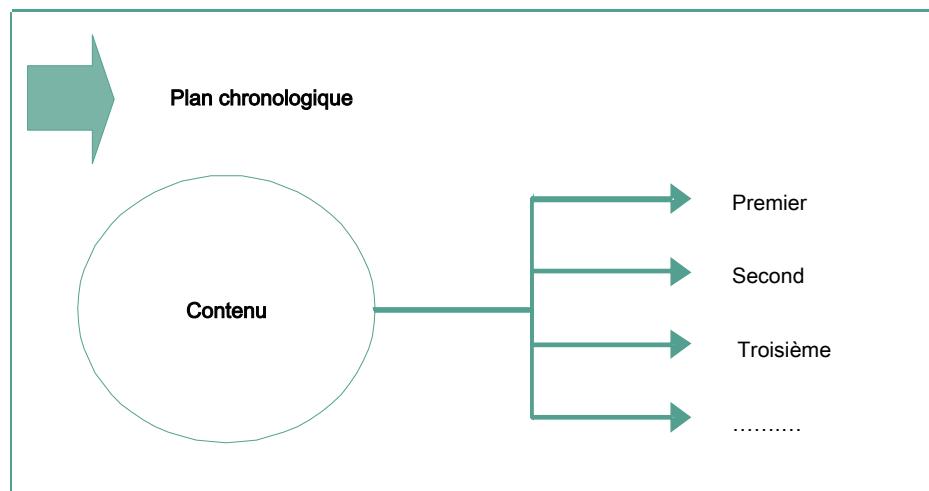


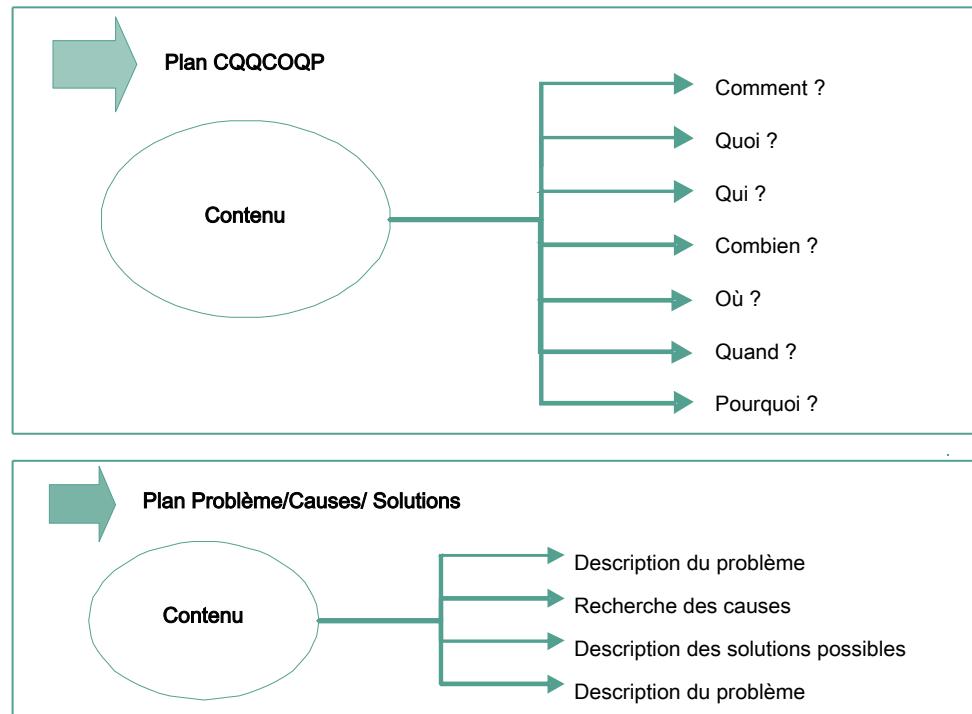


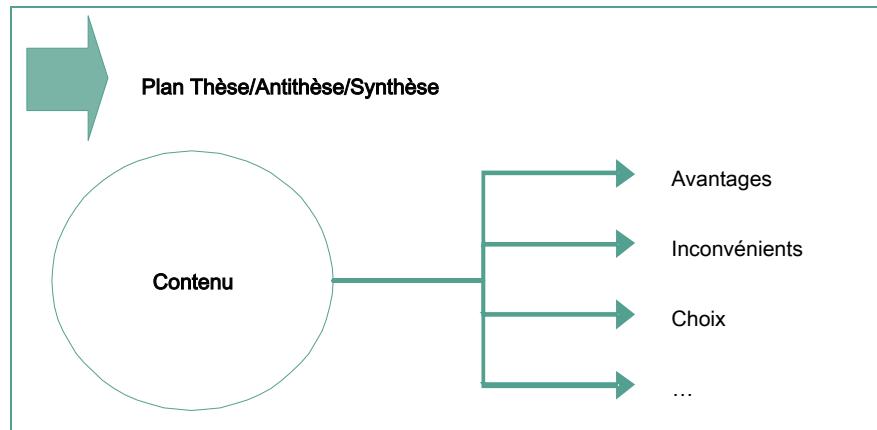


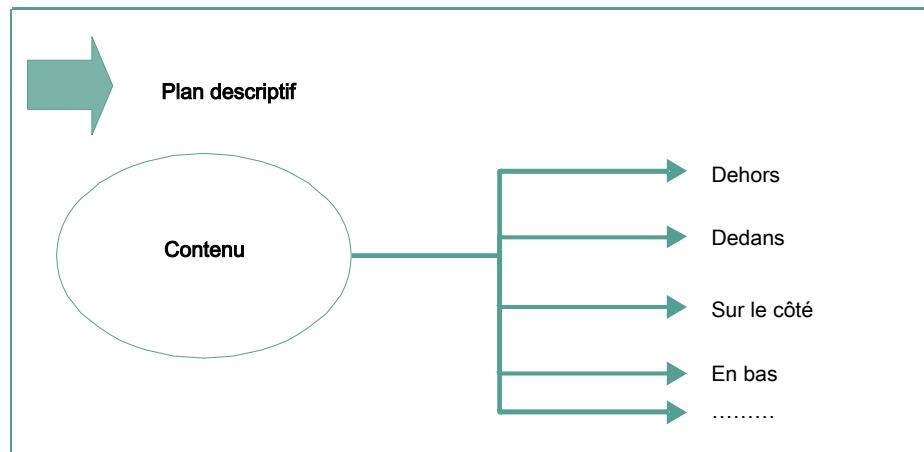


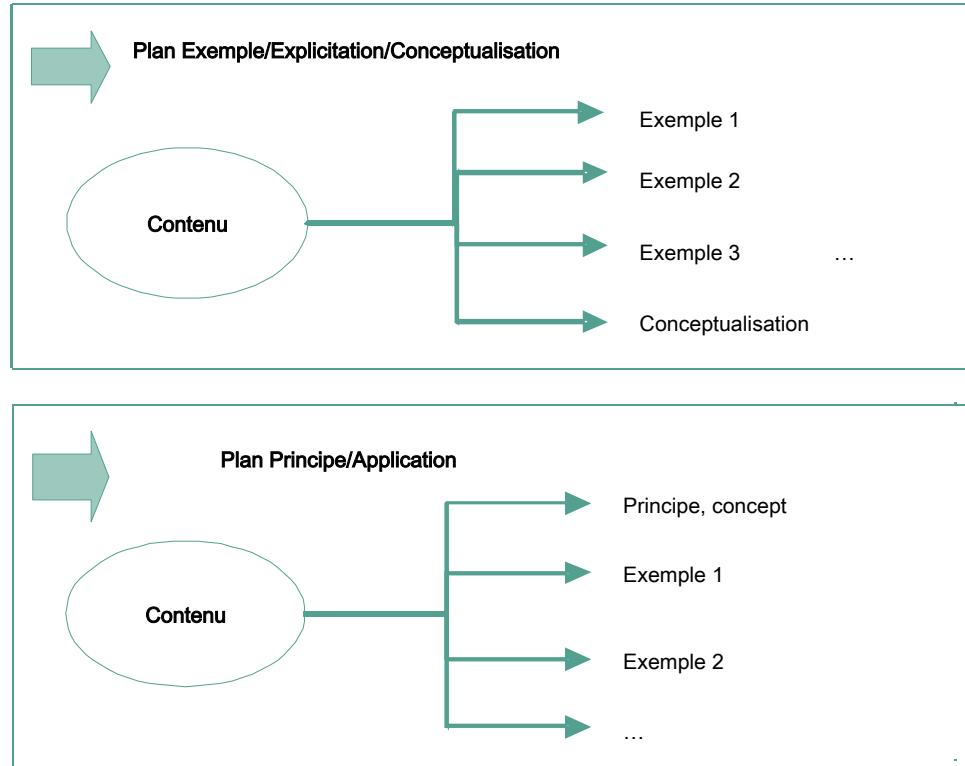


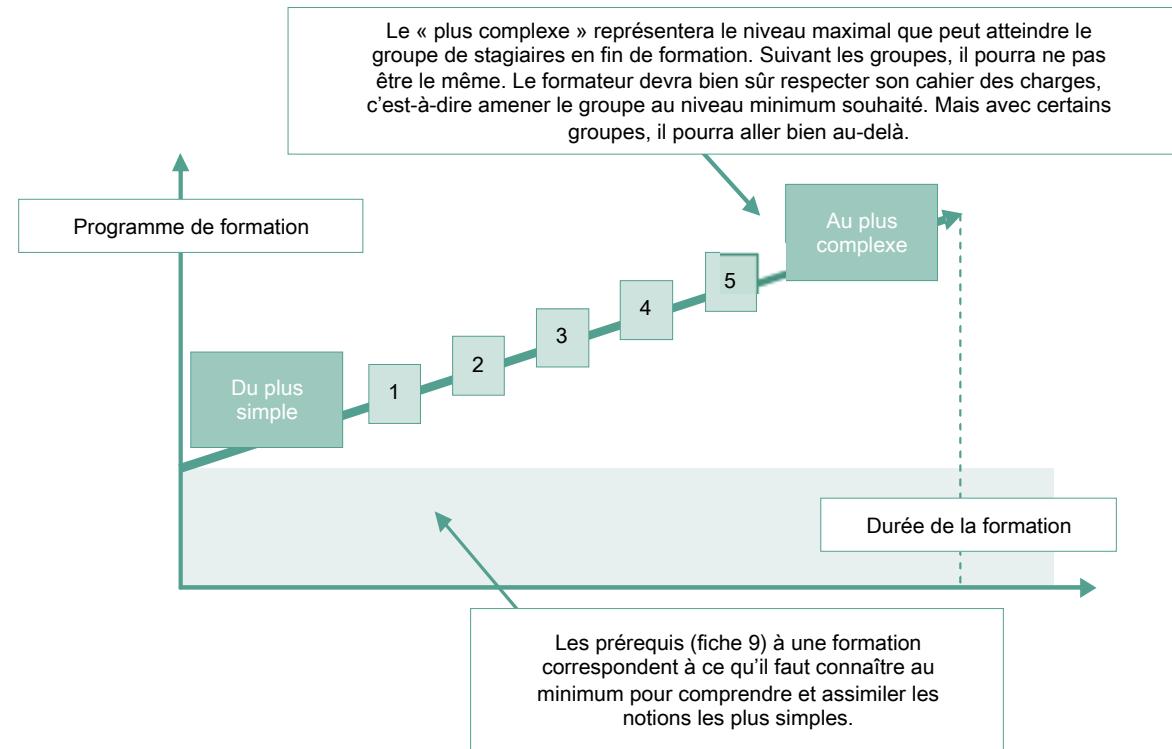


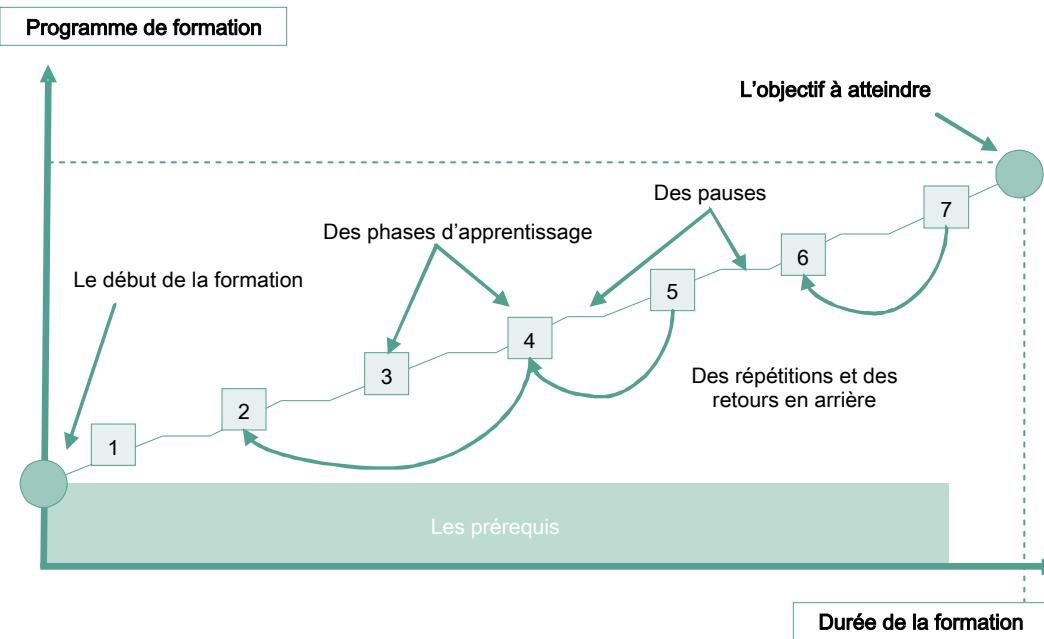


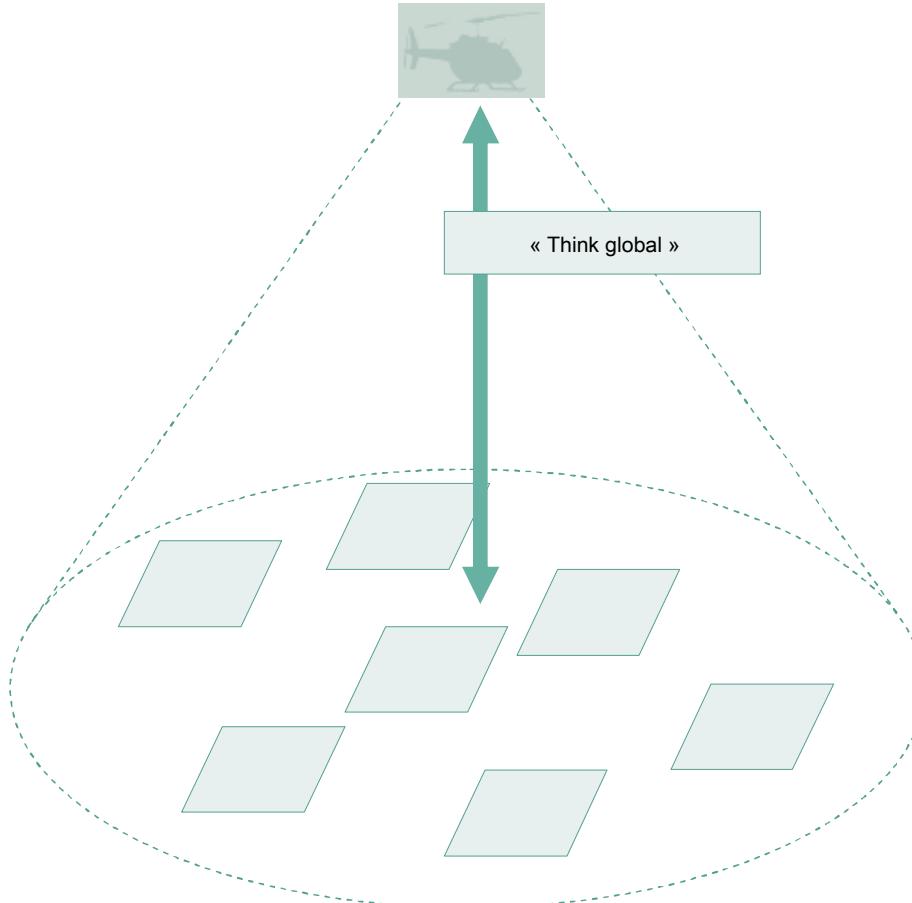


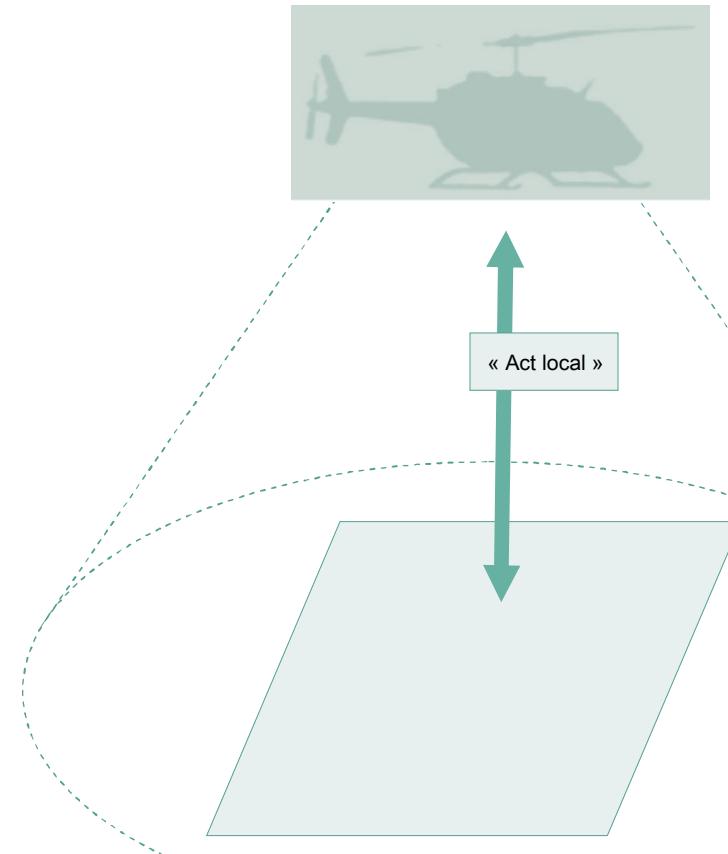


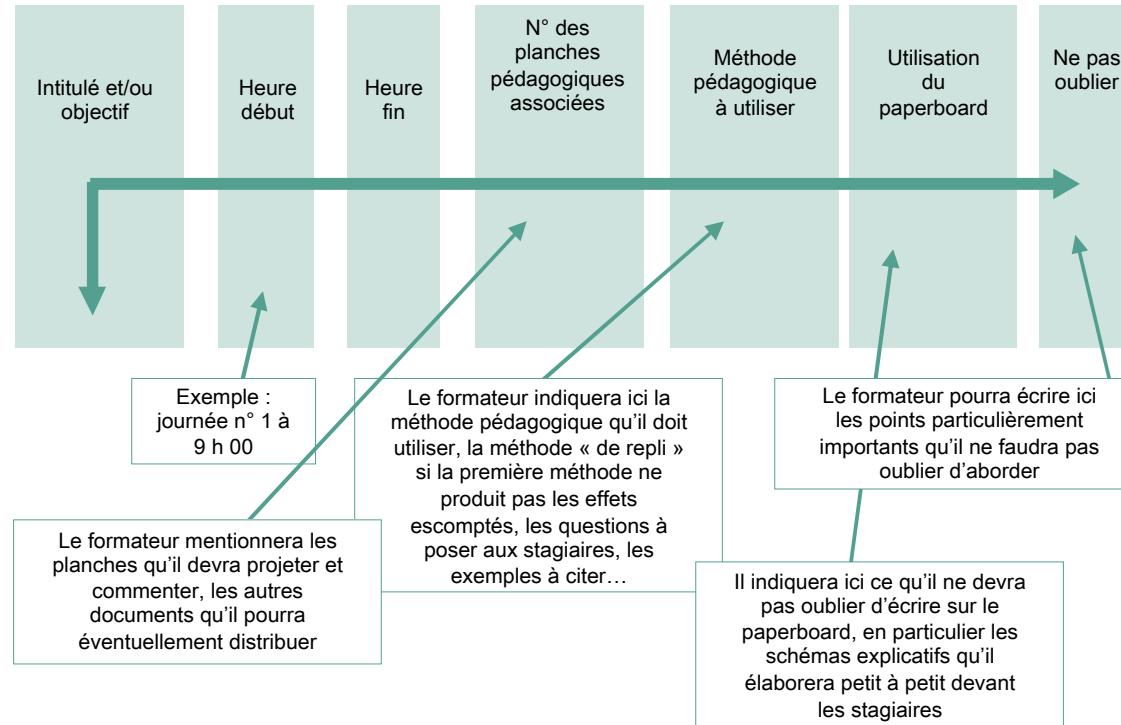


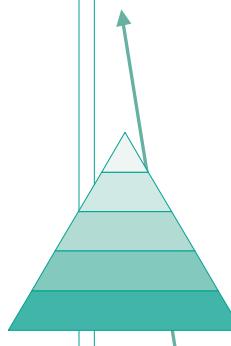










Intitulé et/ou objectif ?	Heure début	Heure fin	N° des planches pédagogiques associées ?	Méthode pédagogique à utiliser ?	Utilisation du paperboard ?	Ne pas oublier
Faire comprendre ce qui motive les salariés au travail	10 h 30, après la pause	12 h 30, (repas)	12 a 18			

Demander aux stagiaires de se répartir en groupes de 3 pour répondre à la question : « Qu'est -ce qui vous motive actuellement dans votre travail ? » Au bout de 30 minutes, arrêter l'exercice.

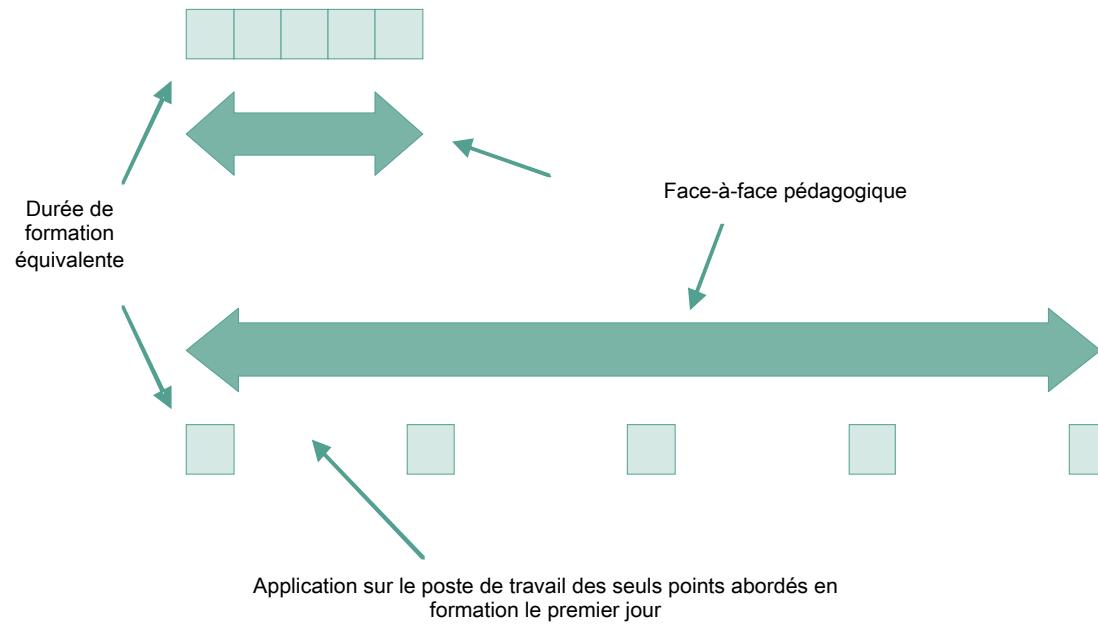
Dessiner la pyramide de Maslow sur le paperboard, en expliquer les différents niveaux aux stagiaires qui ne la connaissent pas. Puis demander à une personne de chaque groupe de venir placer les motivations identifiées sur la pyramide. Commenter.

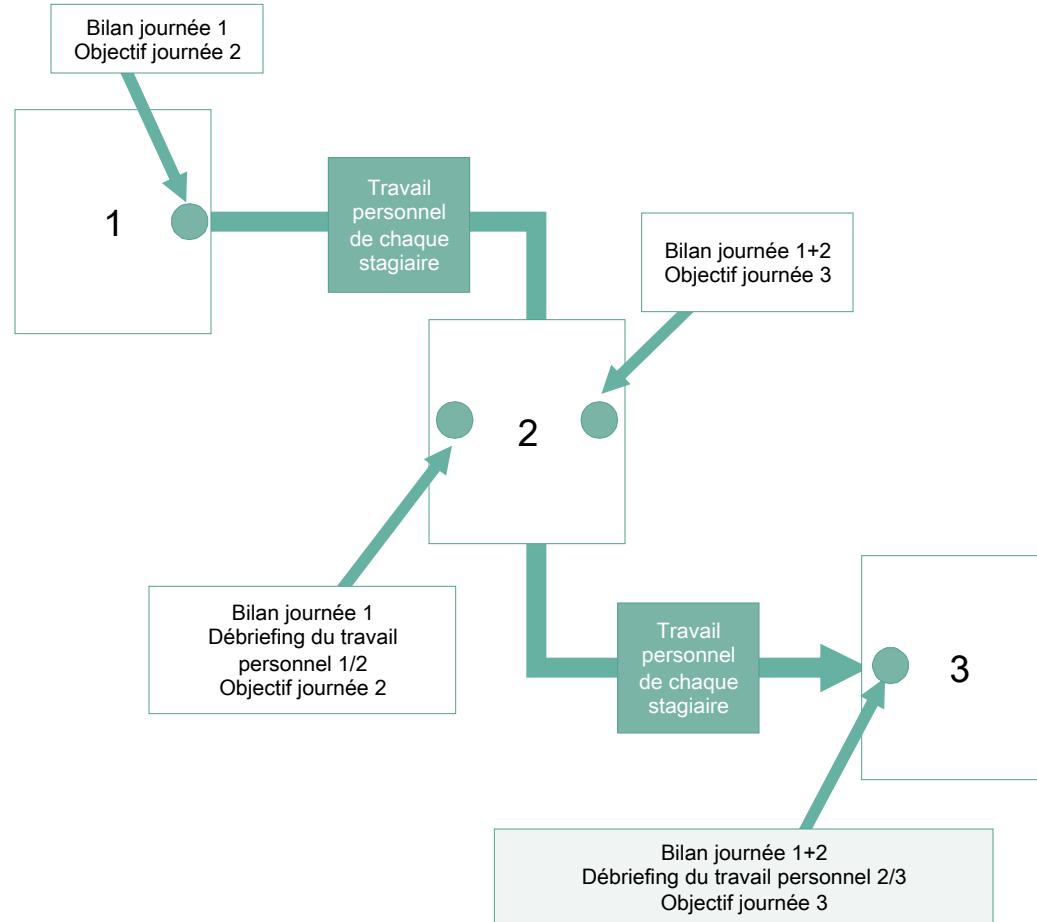
Dans un troisième temps, faire remarquer que les facteurs motivants concernent surtout les niveaux supérieurs de la pyramide et introduire la notion de facteurs d'hygiène (dont l'absence démotivante) et de facteurs de motivation (dont la présence motivante).

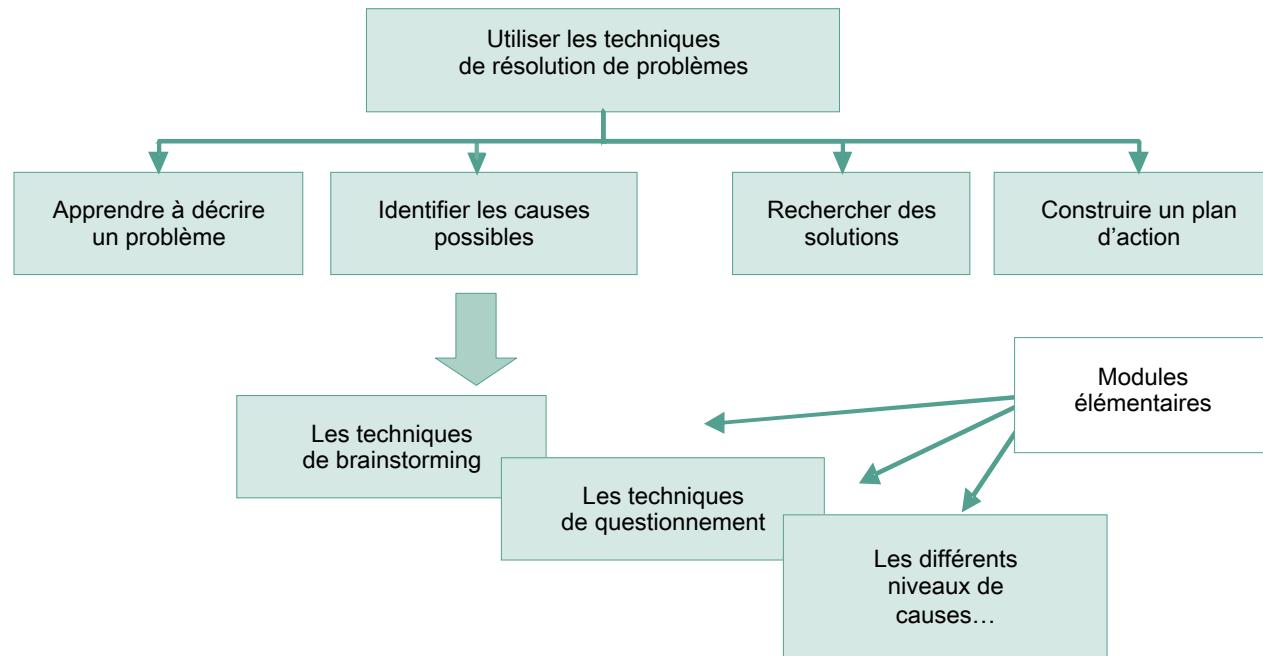
À 12 h 00, commencer à présenter les 7 planches (vidéoprojecteur).

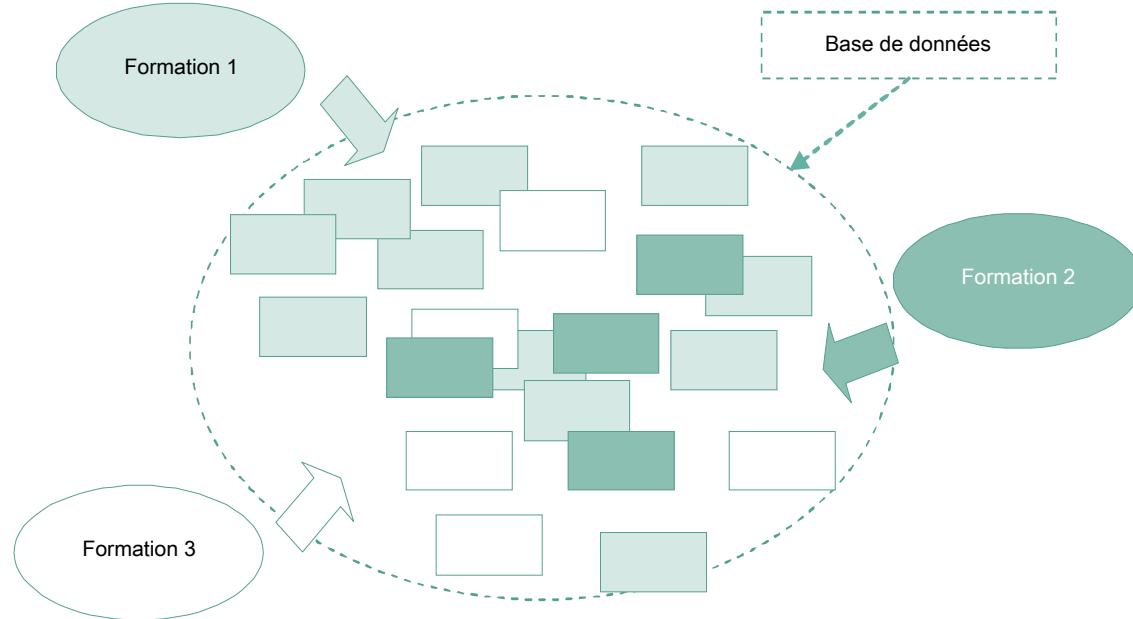
Y tracer une pyramide de Maslow vierge afin que les stagiaires puissent venir y noter le résultat de leur réflexion. Y tracer également si besoin le schéma de Herzberg.

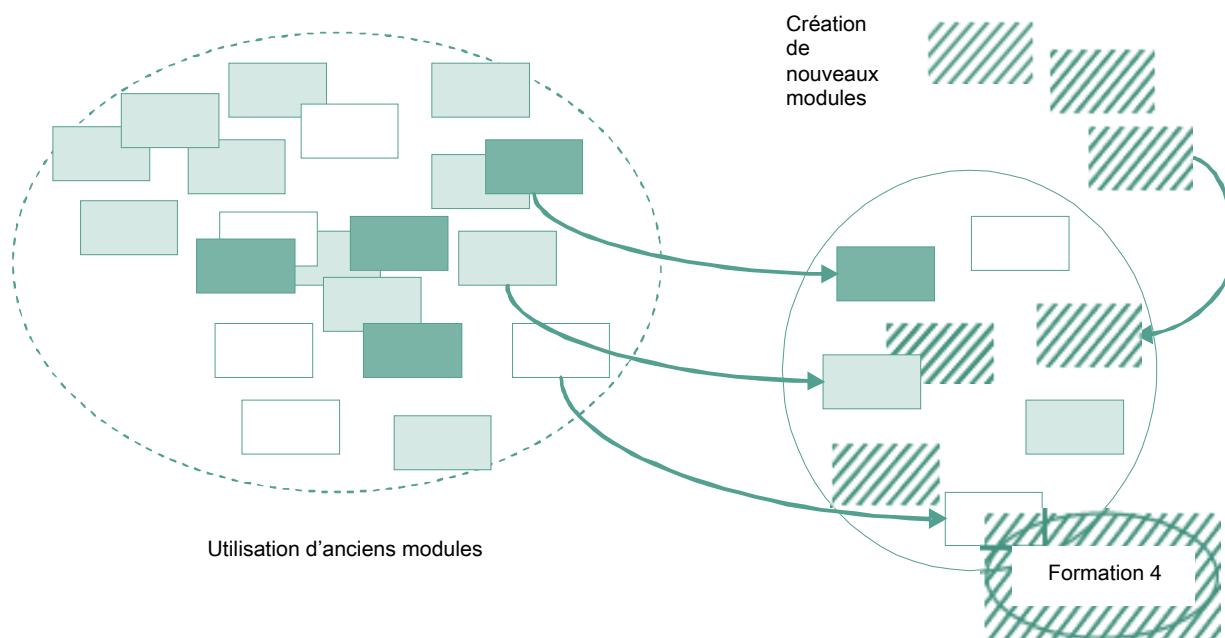
Lorsqu'un ou plusieurs stagiaires affirmeront que leur première motivation est financière, présenter les résultats de Herzberg.

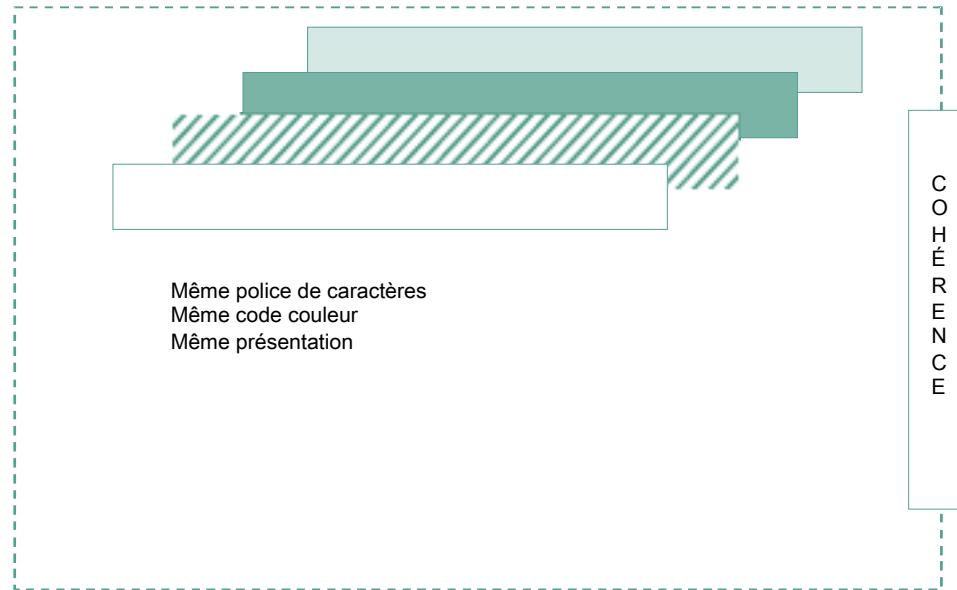


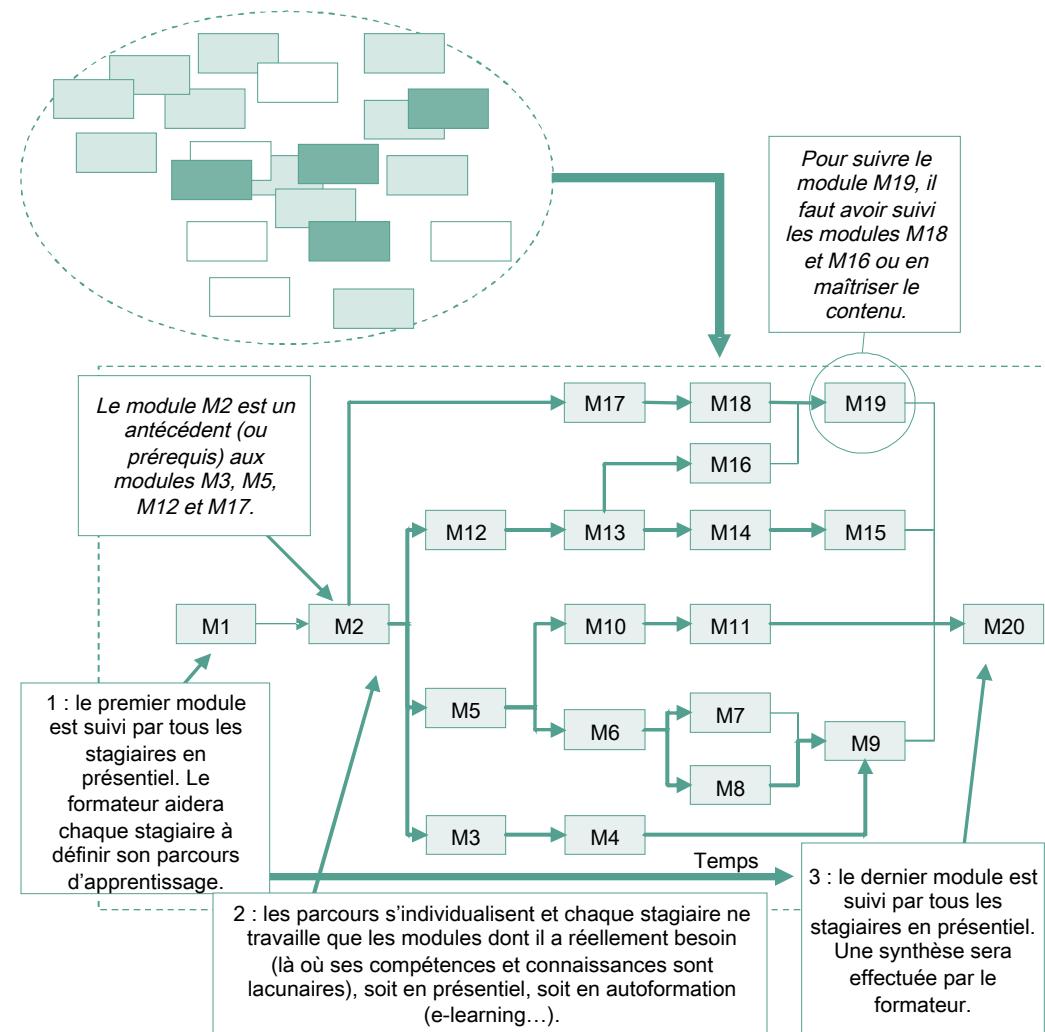


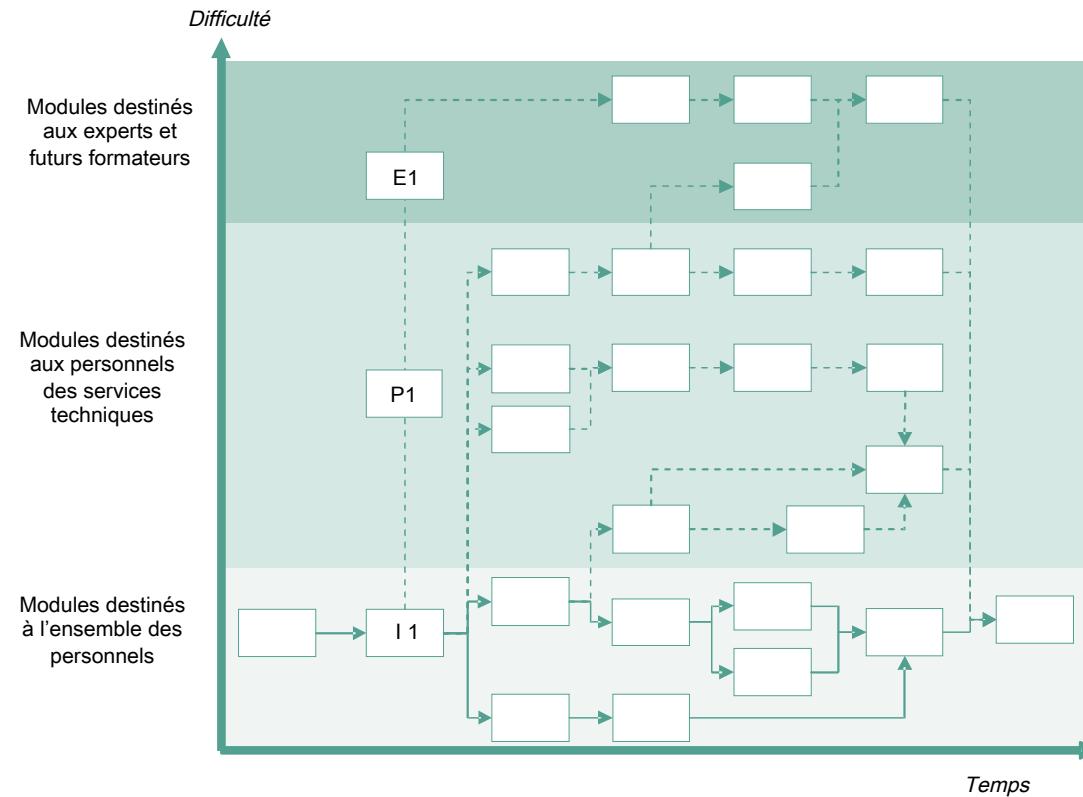


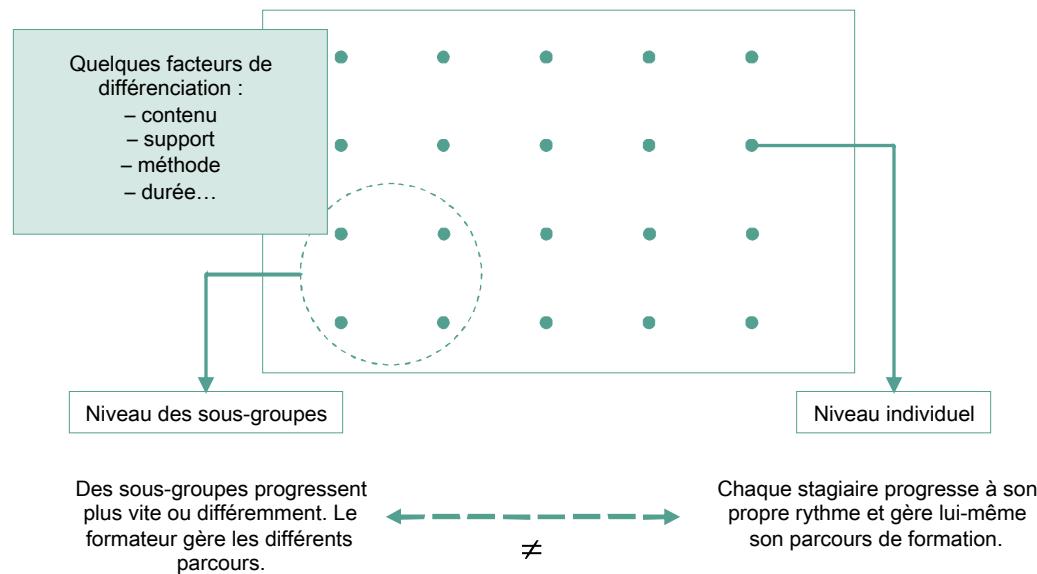


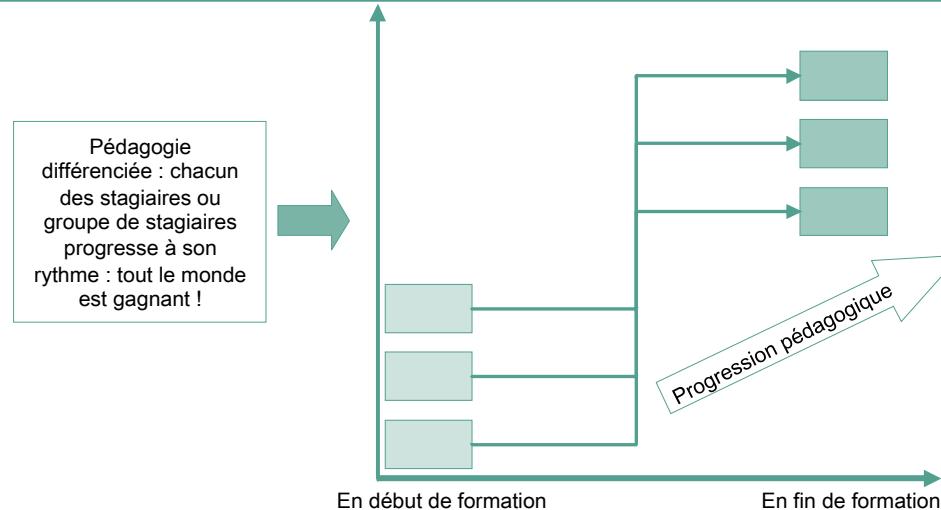




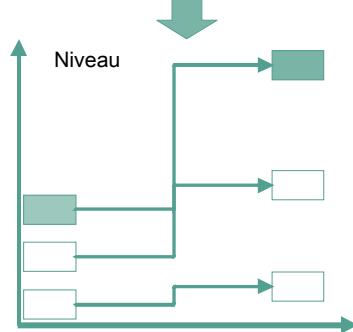






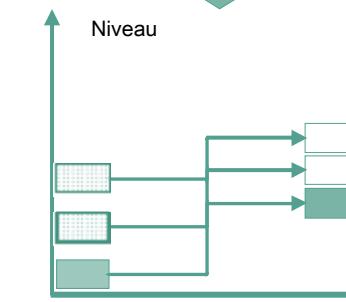


Pédagogie non différenciée avec prise en compte par le formateur des stagiaires les plus à l'aise : ils sont les principaux bénéficiaires, au détriment des stagiaires de faible niveau.

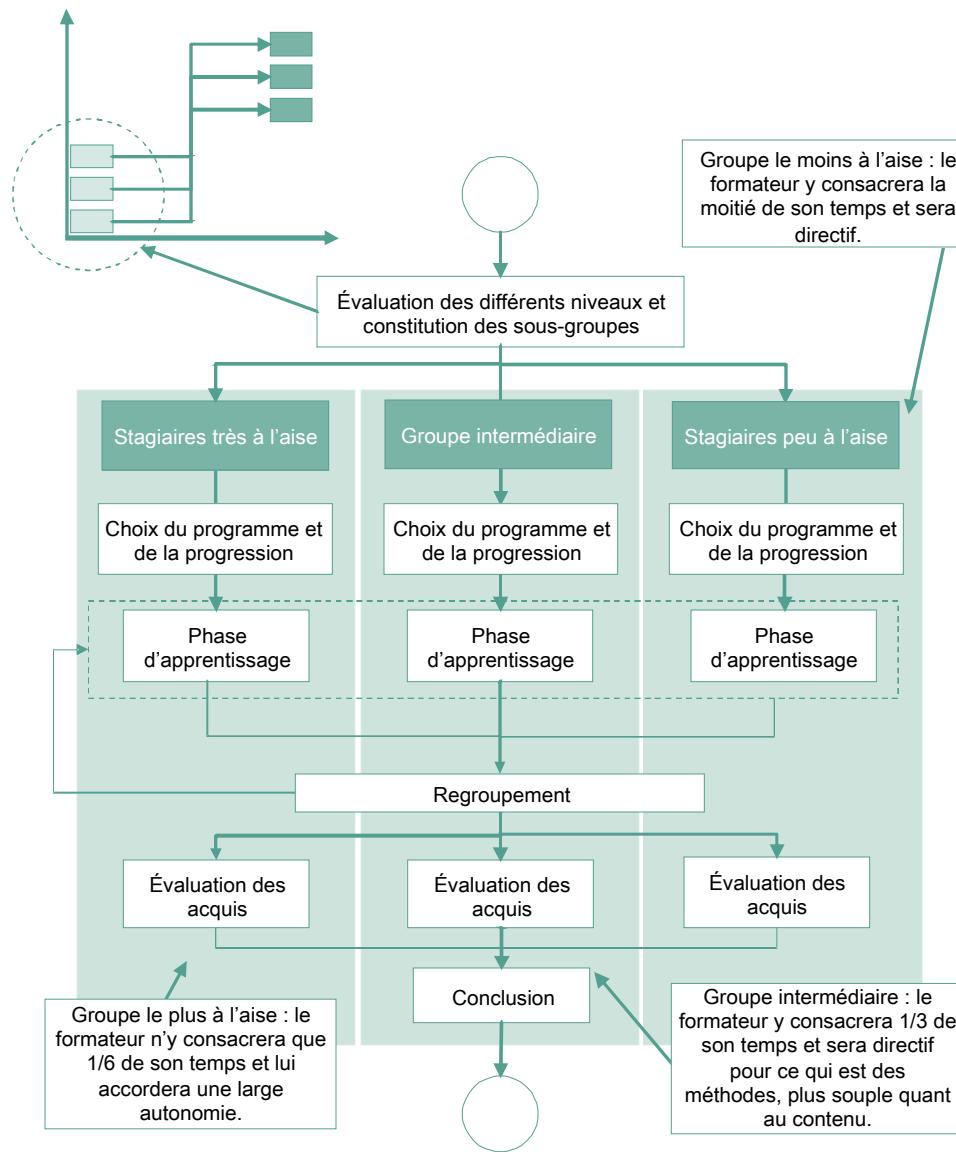


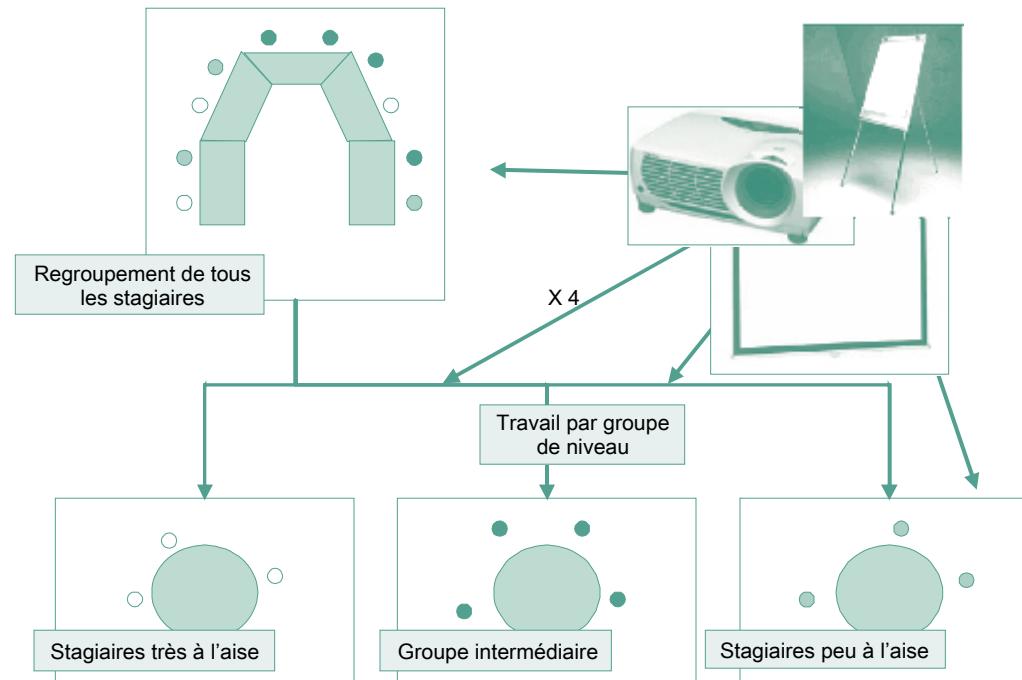
Les stagiaires de plus faible niveau restent à la traîne. Les écarts se creusent. Certains stagiaires sont peut-être définitivement perdus.

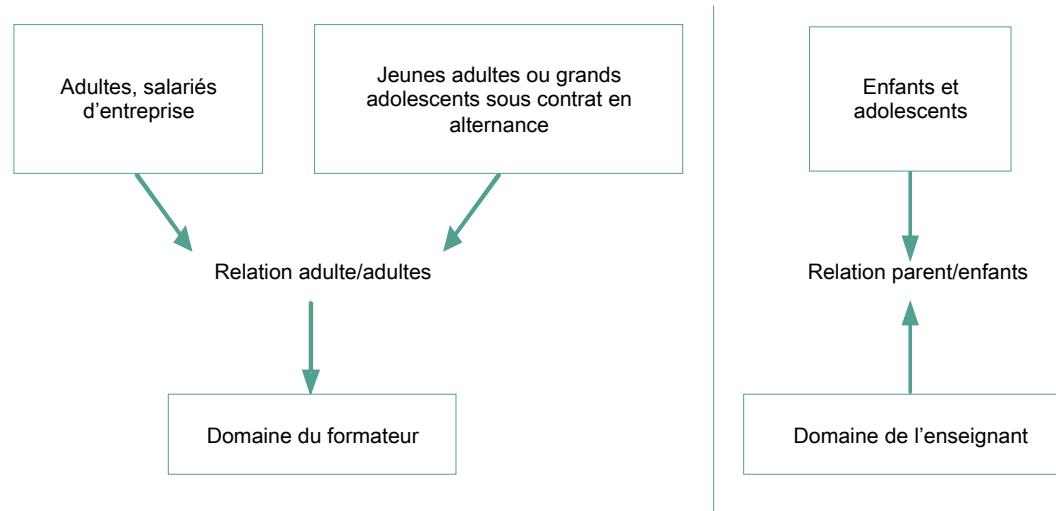
Pédagogie non différenciée avec prise en compte par le formateur des stagiaires les moins à l'aise : ils sont les principaux bénéficiaires, au détriment des stagiaires les plus avancés.

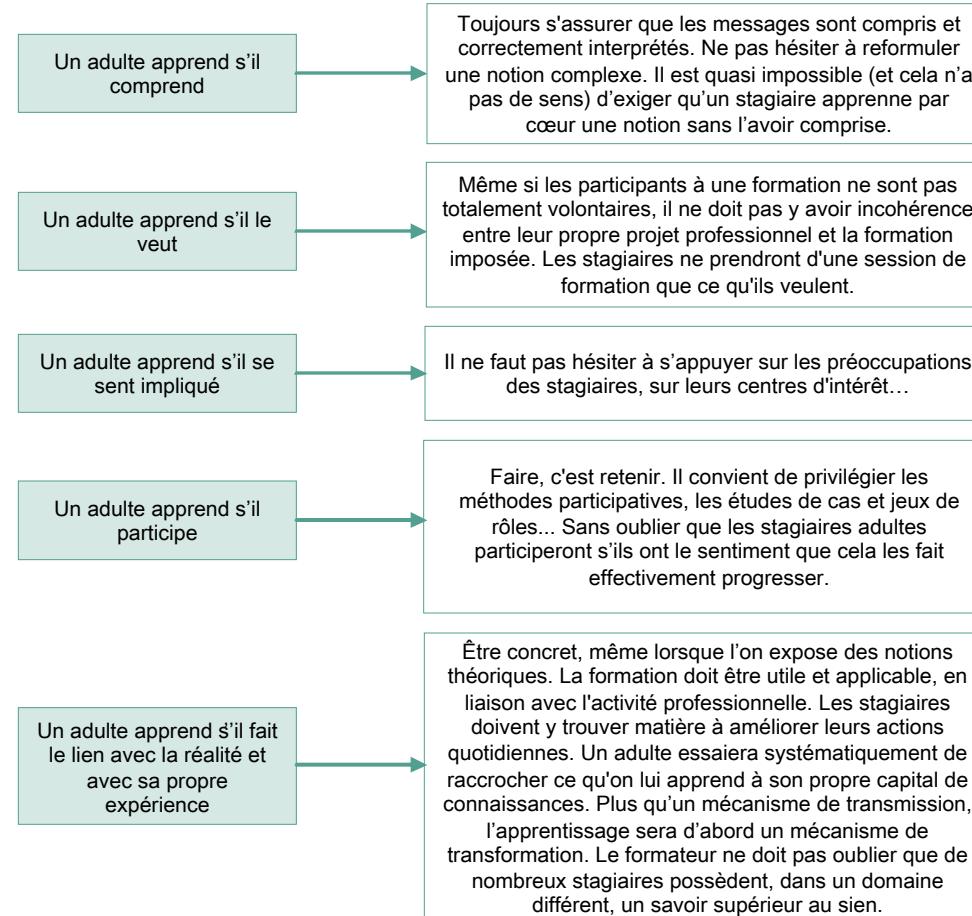


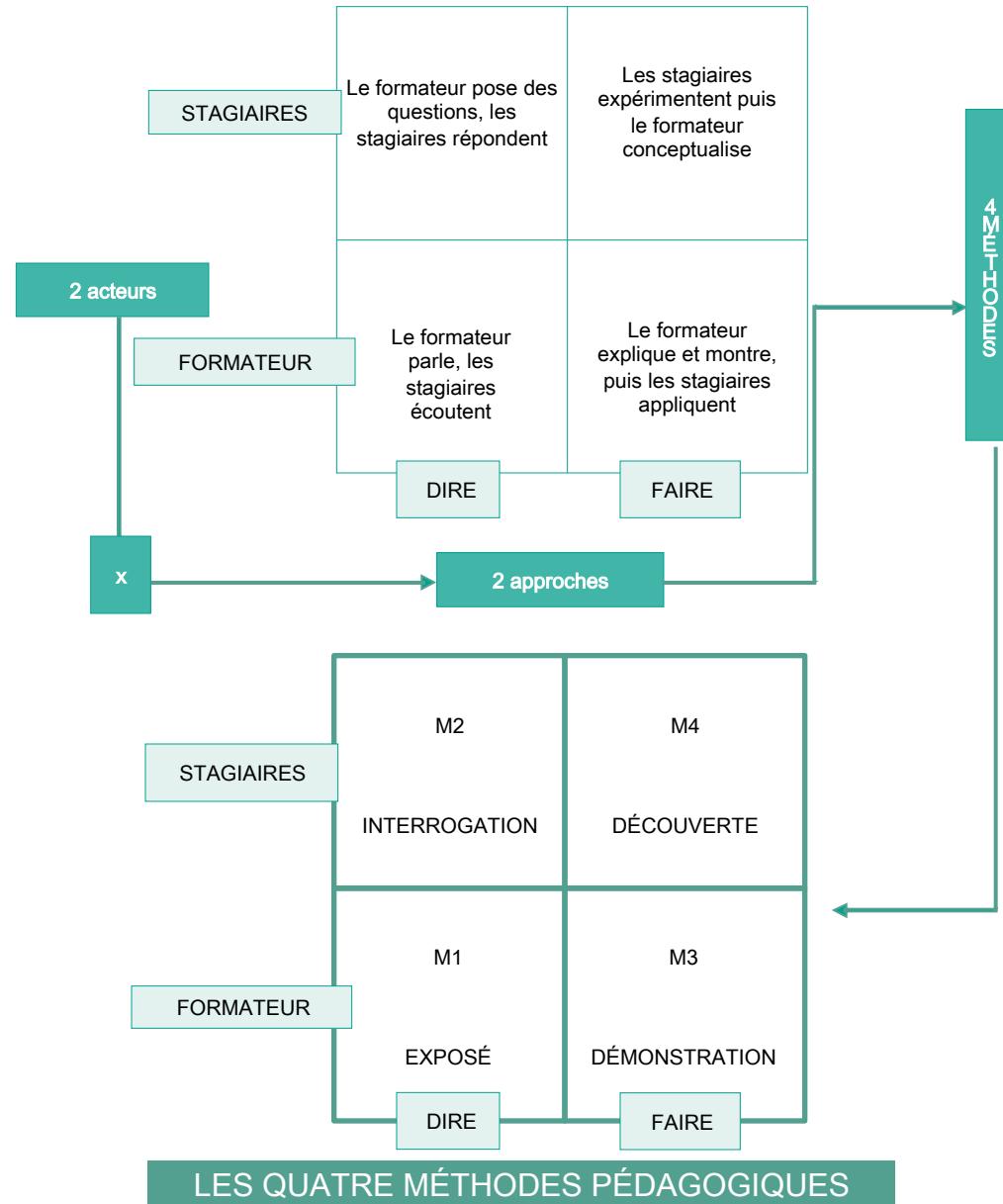
Les stagiaires les plus à l'aise s'ennuent et perdent leur temps. Les écarts se resserrent et on observe un niveling par le bas.

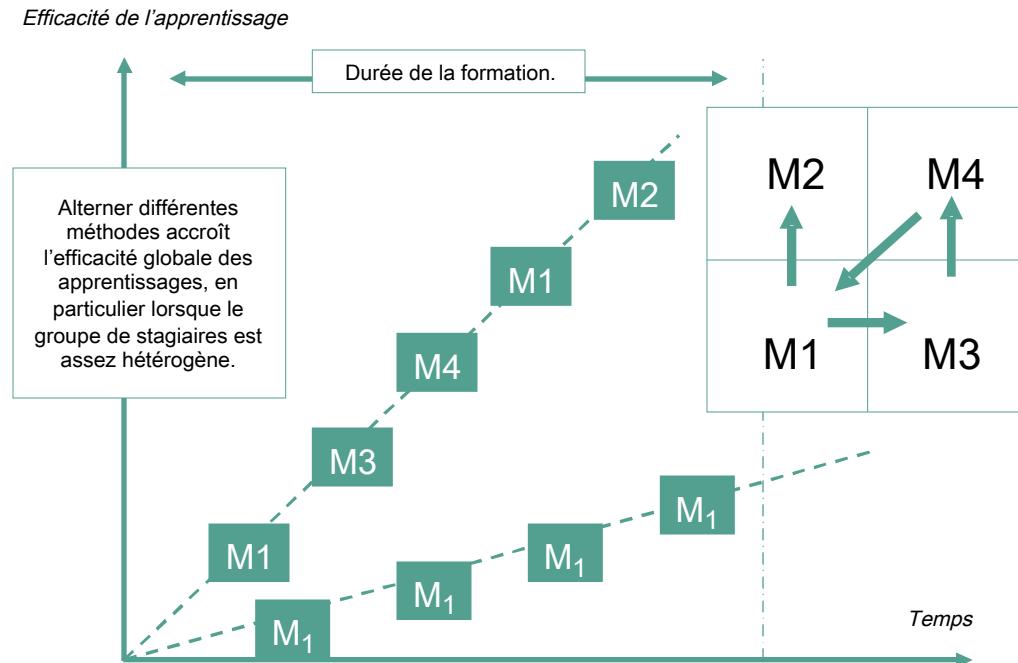




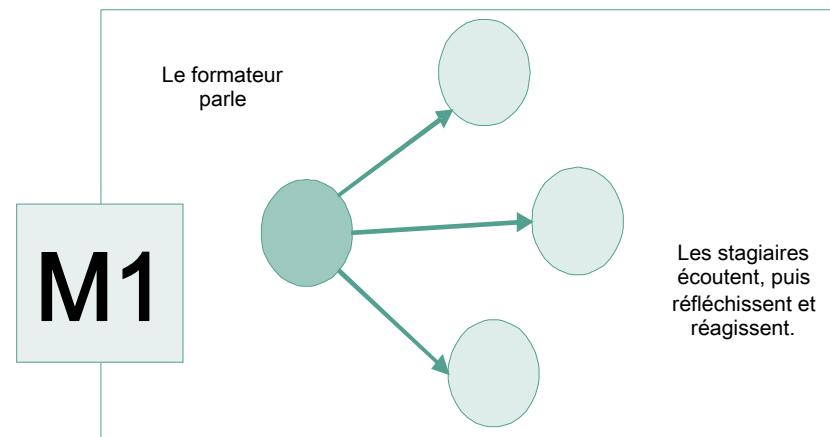


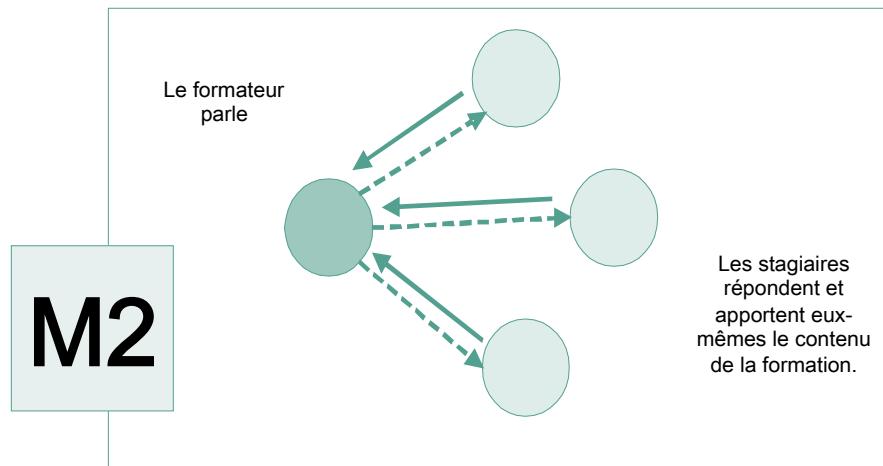






Le contenu est apporté par le formateur au travers d'un discours très structuré.





Le formateur guide les stagiaires dans l'acquisition d'un savoir en les questionnant. Il les incite progressivement à la réflexion. Il peut pour cela s'appuyer sur un support tel qu'un document, un film, un objet.

Les stagiaires répondent à partir de leur propre expérience, des connaissances fragmentaires qu'ils ont déjà sur le sujet.

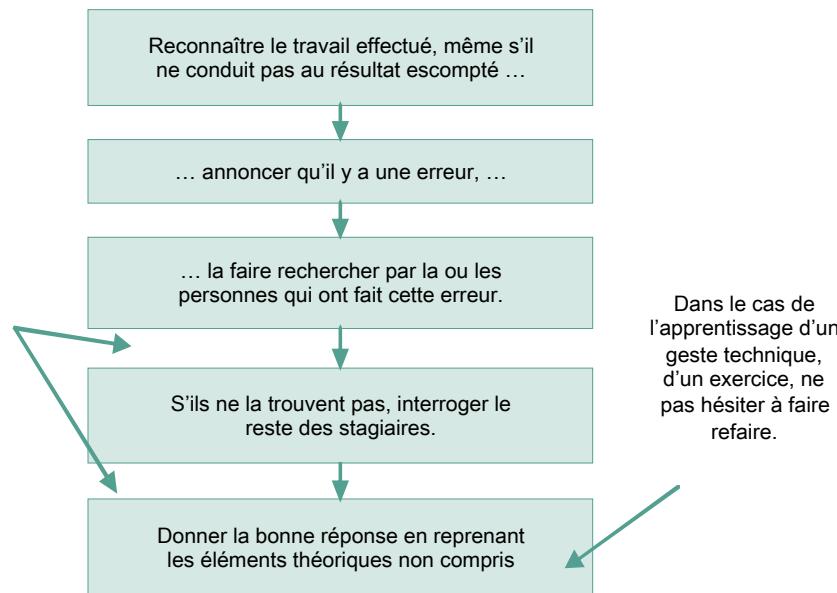
Le formateur explique, montre et démontre

puis, si cela est possible,

les stagiaires reproduisent ce qu'a fait le formateur

M3

En laissant le temps nécessaire aux stagiaires pour réfléchir et répondre. Il ne faut pas succomber à la tentation de répondre soi-même parce que cela sera plus rapide.



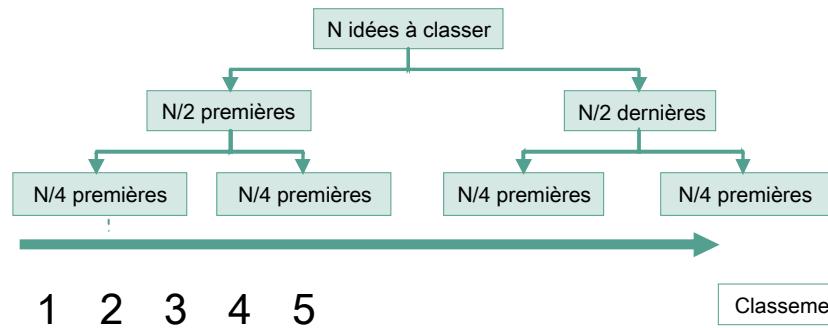
... perte de temps : en particulier lorsque l'exercice est fait en sous-groupes. Le formateur devra réexpliquer une deuxième fois à chacun des sous-groupes ce qu'il aurait pu bien expliquer au groupe entier en une seule fois.

L'absence de consignes ou de mauvaises consignes sont synonymes de ...

... désorientation, d'incompréhension : on observe un flottement lors de la mise en route, et parfois de la décohésion, une partie des stagiaires voulant entraîner le groupe dans une direction que l'autre partie n'accepte pas.

... démotivation : « *Je ne sais pas quoi faire, donc je ne fais rien...* »

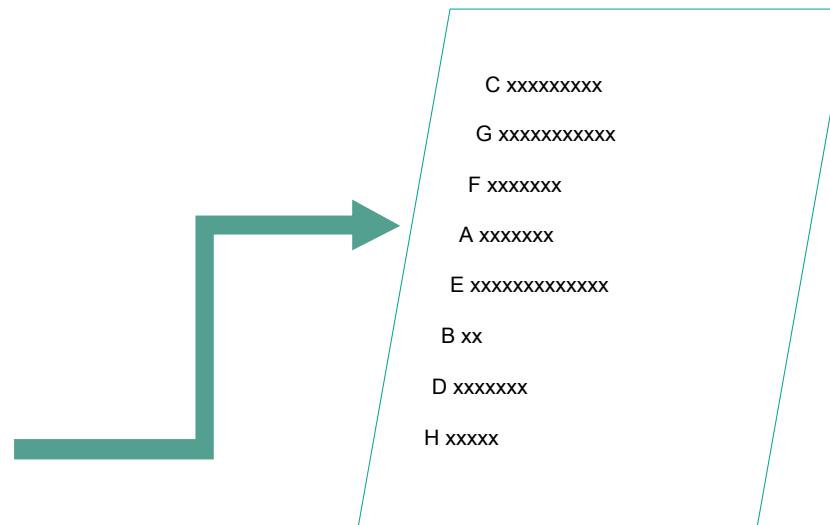
Cette technique consiste à décomposer l'ensemble des idées en sous-ensembles de plus en plus petits.

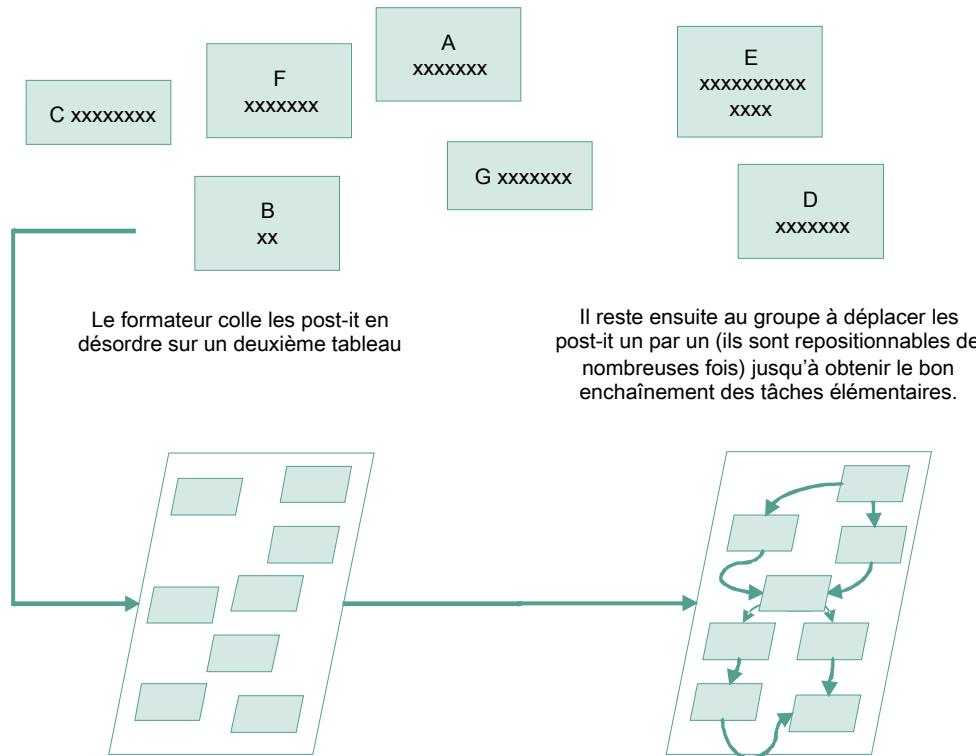


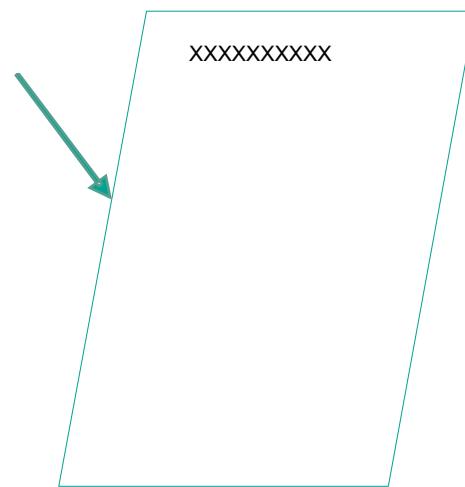
1	1	1	1	1	1
2	3	4	5	6	7
2	2	2	2	2	2
3	4	5	6	7	
3	3	3	3		
4	5	6	7		
4	4	4			
5	6	7			
5	5				
6	7				
6					
7					

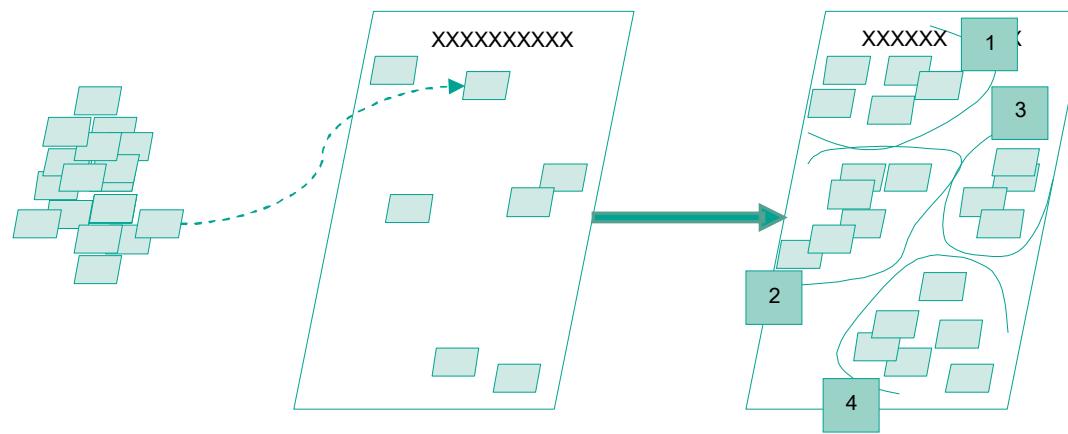
Sept idées à comparer vis-à-vis d'un critère

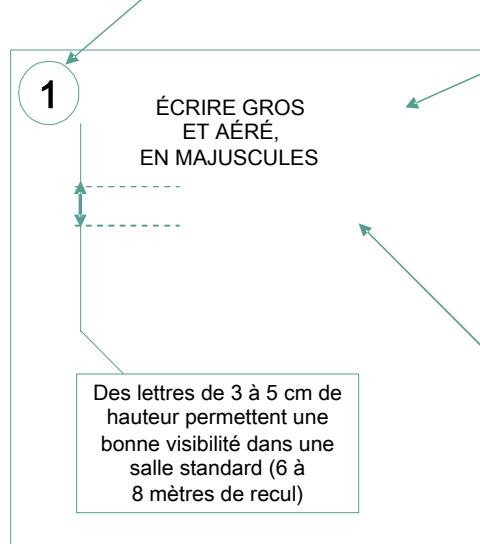
Chaque idée est comparée successivement à chacune des autres. On note, pour chacune d'elles, le nombre de fois où elle est choisie. On en déduit un classement et/ou une notation.









Numérotter les feuilles au fur et à mesure

Il faut penser, périodiquement, à tester la lisibilité de ce que l'on écrit en se plaçant au fond de la salle de formation. Tout stagiaire doté d'une vue normale doit pouvoir lire sans effort ce qui est écrit.



Rares sont les personnes en général, et les formateurs en particulier, qui savent écrire lisiblement et, pour reprendre la terminologie utilisée par les instituteurs, en « attaché ». Et même ceux qui s'appliquent tout particulièrement finissent par relâcher leur attention. Écrire en majuscules est une manifestation de son empathie. Le formateur est certain d'être lu par tous.

Ne pas s'appuyer sur le tableau

C'est peu élégant, parfois dangereux (on a déjà vu un tableau s'écrouler, les vis de maintien des pieds n'étant pas assez serrées) et surtout, cela limite l'ampleur des mouvements du formateur et donc diminue la qualité de sa communication.

**Ne pas parler
en écrivant****Ne pas se placer devant
le paperboard ou tourner
le dos à son public !**

1

Le formateur écrit au tableau. Il se tait.

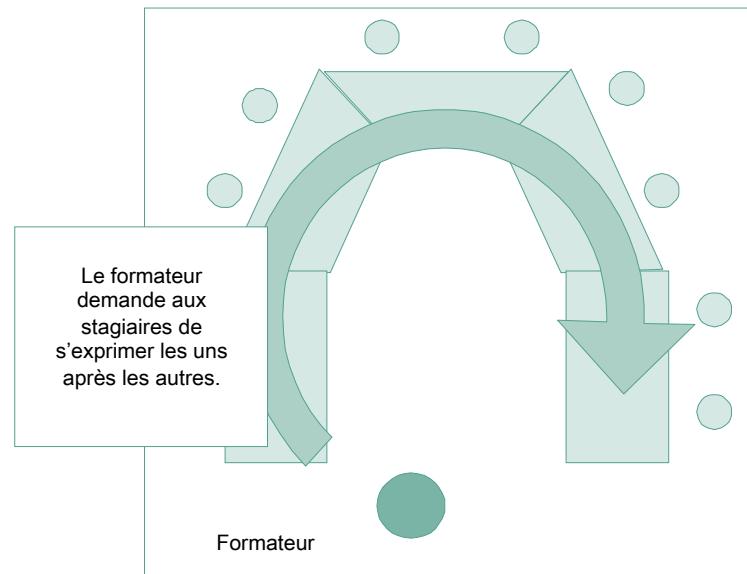


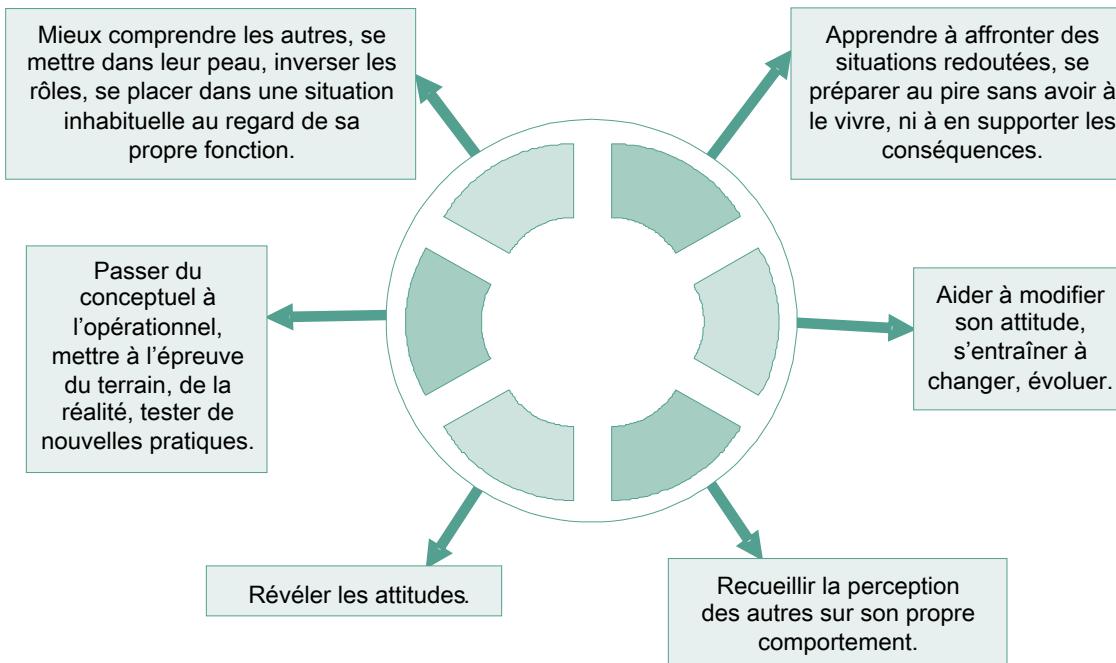
2

Le formateur s'écarte du tableau afin que les stagiaires puissent le lire. Il peut parler et regarder son groupe.



Parler au tableau donne l'impression (mais n'est-ce qu'une impression ?) que l'on n'est pas sûr de soi !





Situation(s) jouée(s)
par tous les
stagiaires en
plusieurs petits
groupes.

Situation(s) jouée(s)
par un seul petit
groupe (ou même un
seul stagiaire).

La comparaison entre les comportements des différents groupes pour une même situation est très riche. Tous les stagiaires sont impliqués. Mais l'effet de répétition peut au bout d'un certain temps en atténuer l'impact.

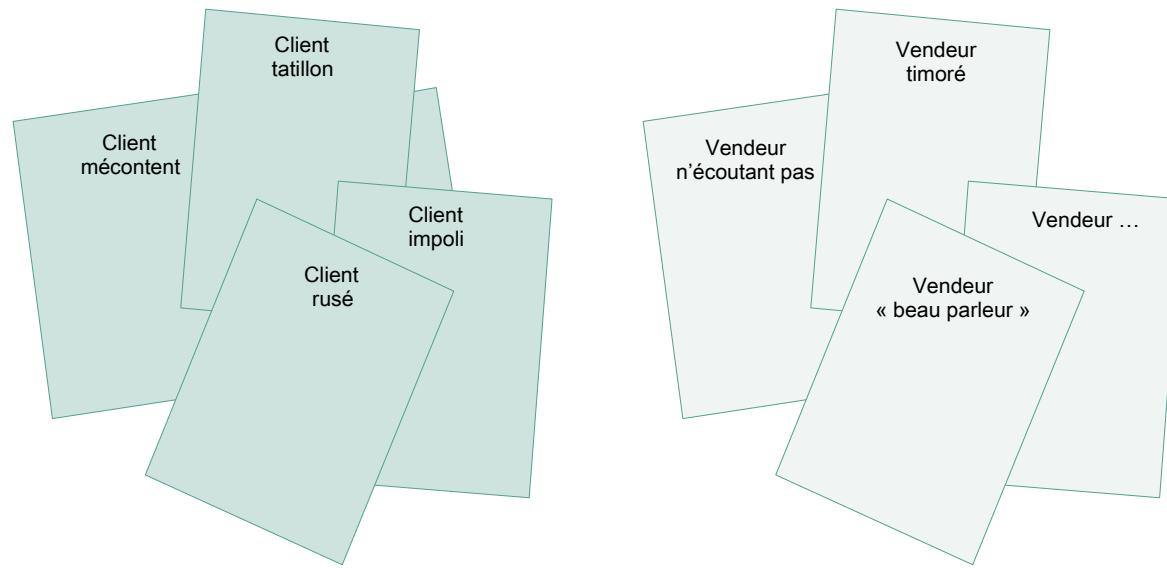
Elle ne peut avoir de valeur que d'exemple, et ne permet pas de balayer de façon exhaustive le sujet. Seuls quelques stagiaires s'impliquent et en tirent un bénéfice maximal.

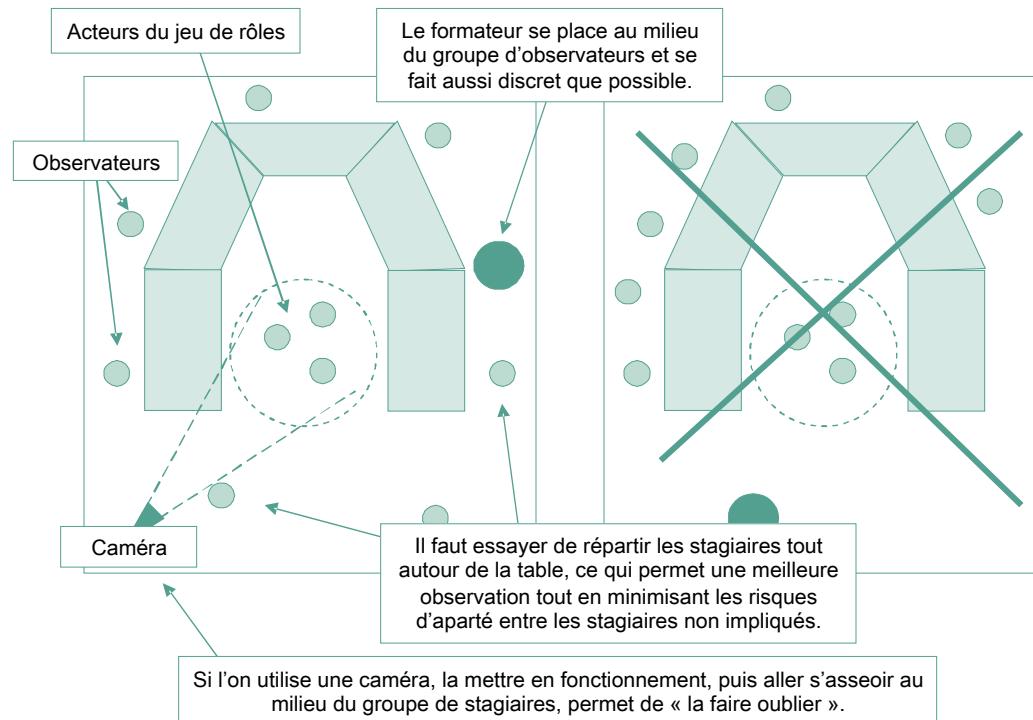
L'implication et l'attention des stagiaires sont maximales. Le contenu est très riche, mais l'exploitation est rendue plus difficile par la multiplicité des situations et des réponses apportées par les stagiaires.

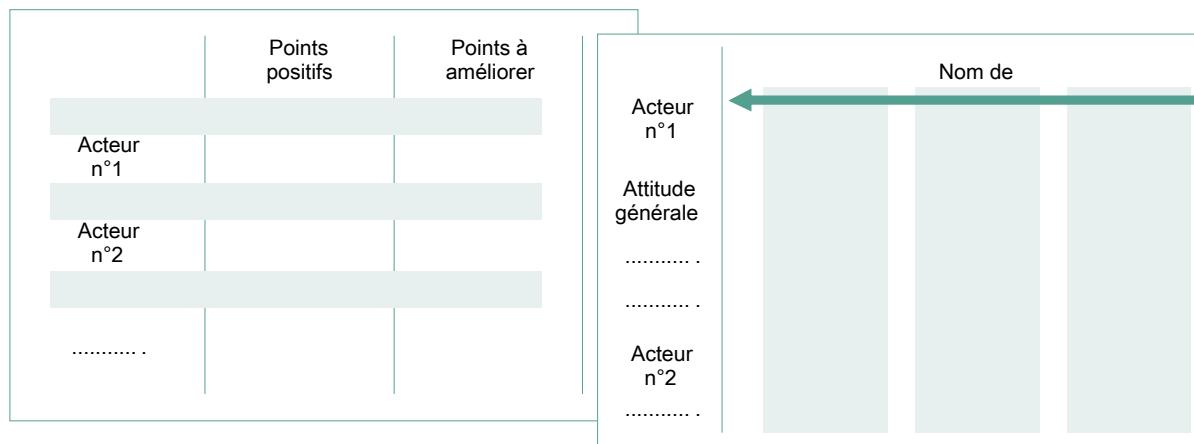
L'intérêt en est limité, sauf lorsqu'il s'agit de comparer strictement plusieurs comportements en limitant les variations induites par la personnalité. Le formateur peut par exemple jouer différents rôles avec un même stagiaire.

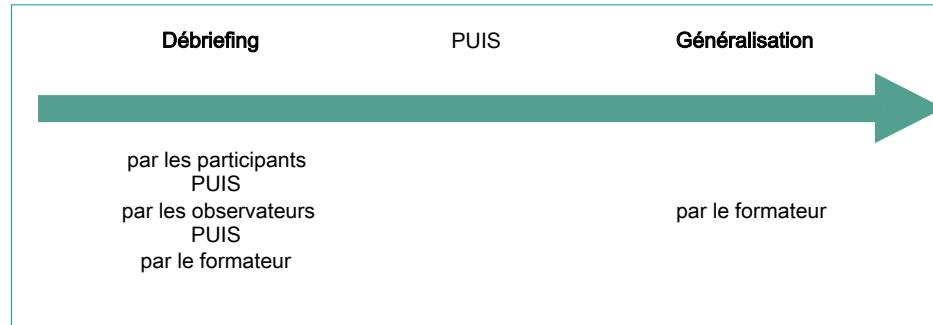
Une seule situation

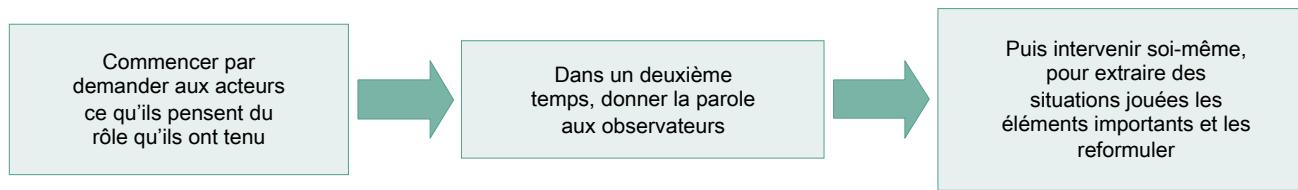
Plusieurs situations

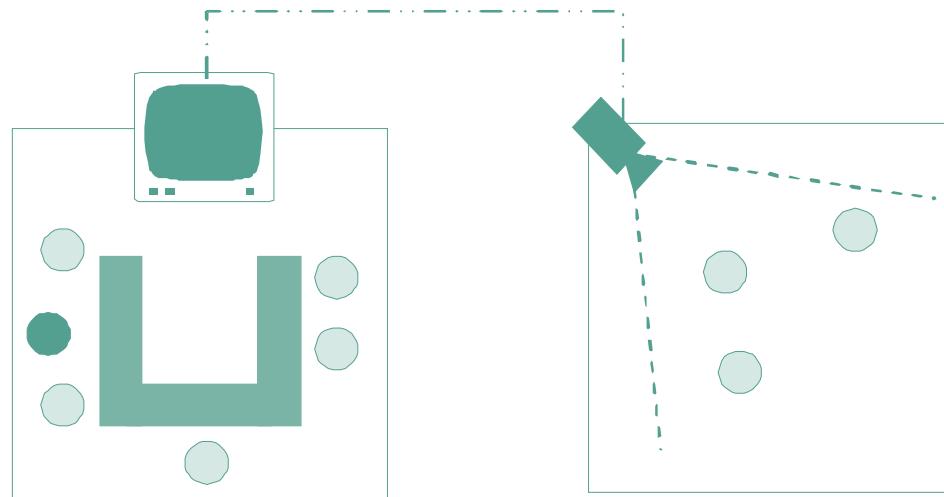




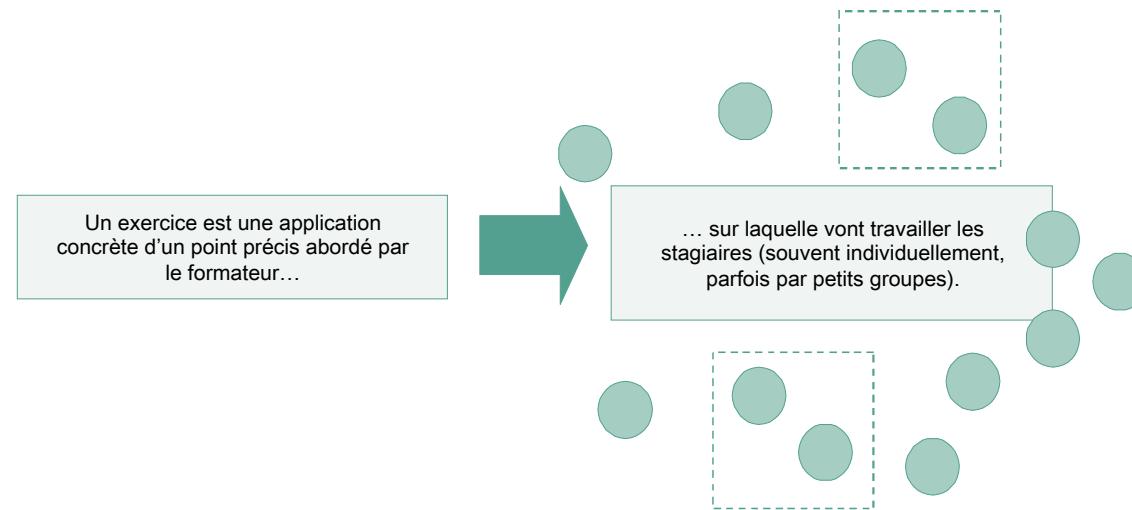








LA TECHNIQUE DE LA SALLE DÉPORTÉE



Le formateur fait un exercice devant les stagiaires.



Un stagiaire refait un exercice identique devant les autres stagiaires. Le formateur corrige.



Tous les stagiaires refont individuellement un ou plusieurs exercices de difficulté croissante. Le formateur les fait corriger un par un par les stagiaires (tirés au sort).

Pour éviter que l'esprit des stagiaires ne soit pollué par des informations inutiles au tracé d'un diagramme PERT, les étapes du projet sont représentées par des lettres qui en elles-mêmes ne signifient rien. Les stagiaires peuvent se concentrer sur l'essentiel.

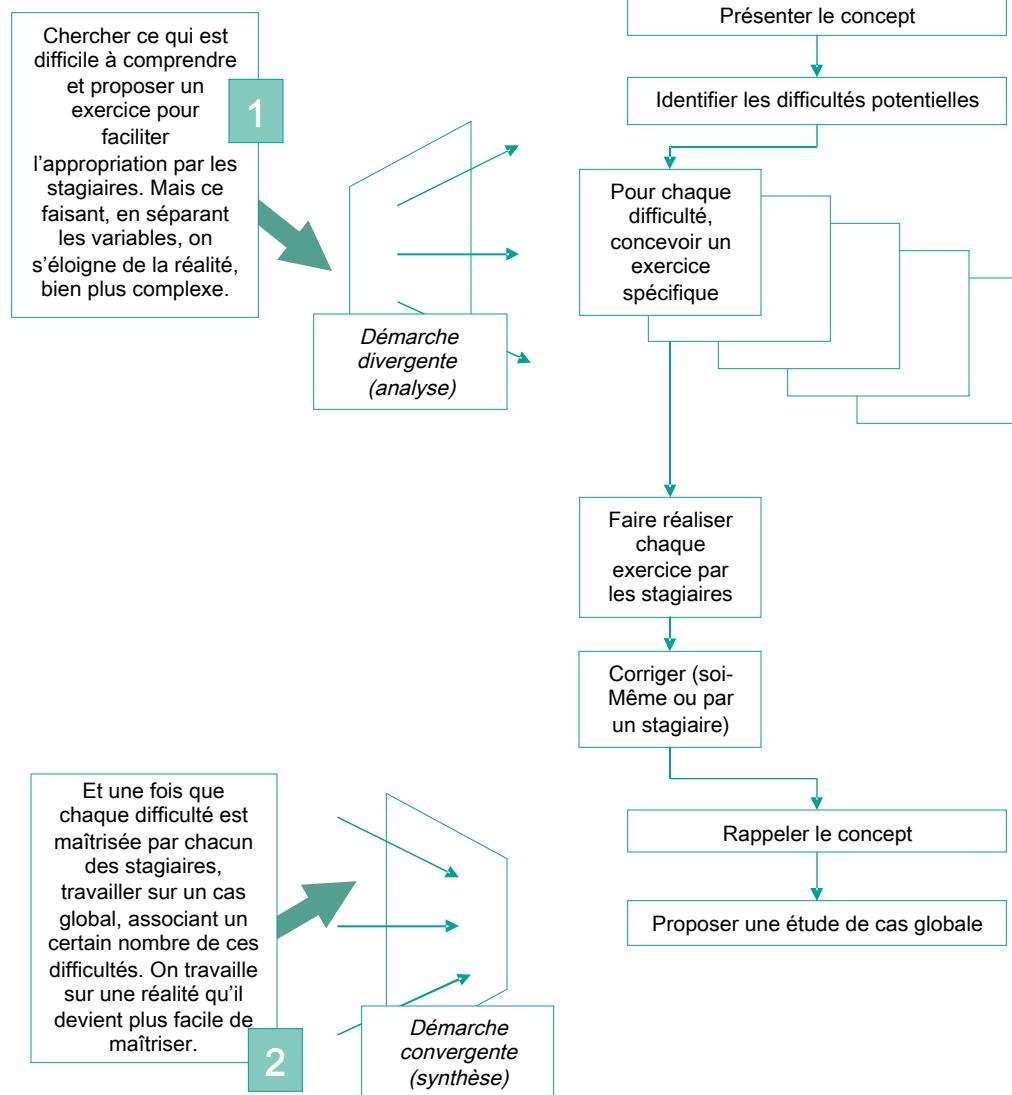
Diagramme PERT (1)

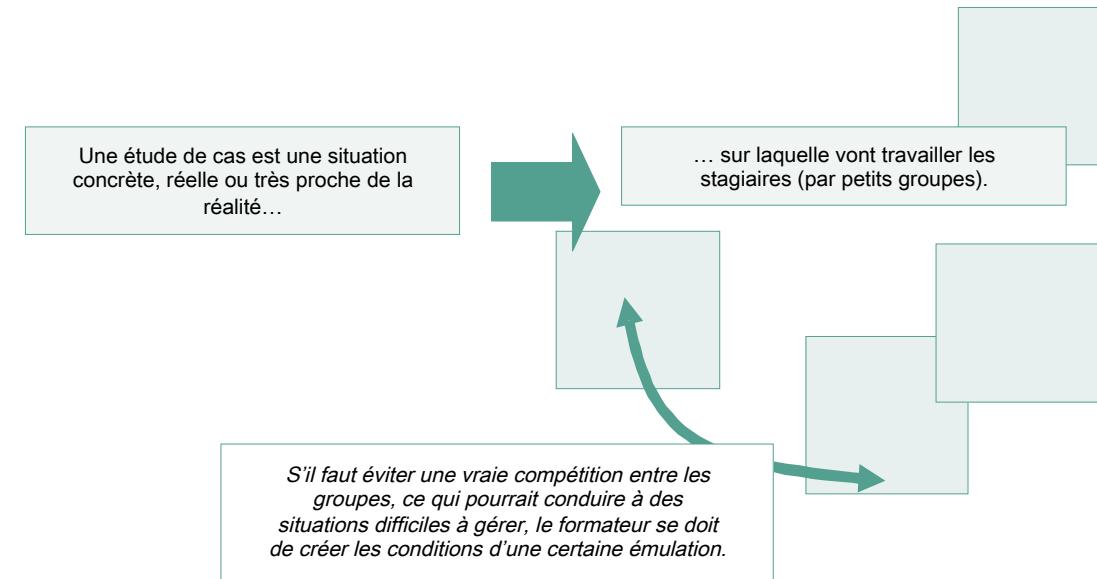
Vous êtes responsable d'un grand projet. Vous avez identifié 17 tâches importantes :

Tâche	Durée (en j)	Charge (en h/j)	Tâches précédentes	Tâches suivantes
A	4	3	-	C, E
B	1	1	-	D, I
C	6	3	A	G
D	8	2	B	G
E	5	9	A	F
F	3	2	E	O
G	2	3	C, D	H, N
H	9	4	S	O
I	4	8	B	
J	2	4	I	
K	7	6	J	
L	5	2		

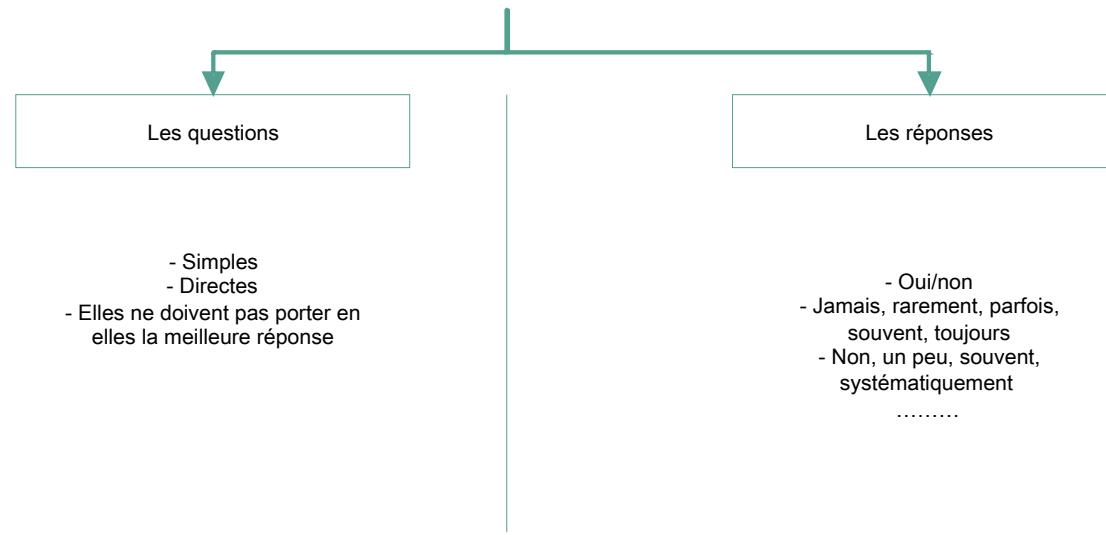
Il y a une seule bonne réponse, un seul moyen d'y parvenir, ce qui sur un projet réel est rarement le cas.

Les durées ont été choisies afin que les calculs puissent être réalisés sans calculatrice.





Participants (autocritique)	Aide à accepter les commentaires négatifs des autres, mais image de soi souvent déformée.
Observateurs	Non impliqués, efficacité accrue.
Formateur	Expérience, comparaison avec d'autres stagiaires.



Cet autre test, sur la motivation, permettra au formateur d'introduire un aspect plus conceptuel sur la remotivation d'une équipe de travail en perte de vitesse.

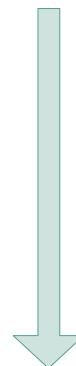


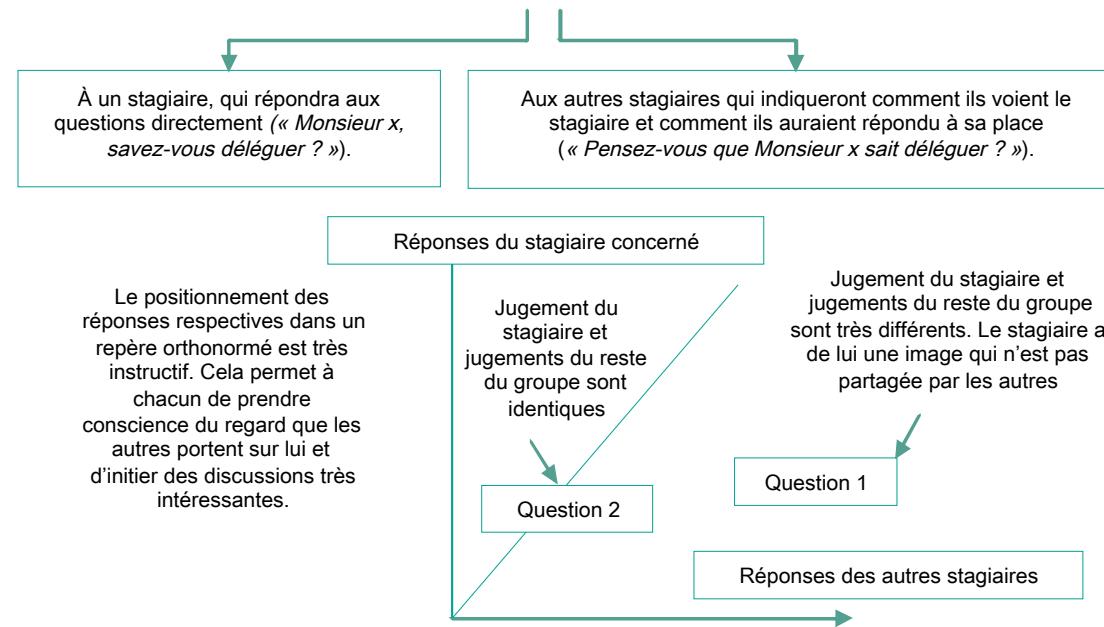
Les résultats sont avant tout des « déclencheurs » et non pas des jugements.

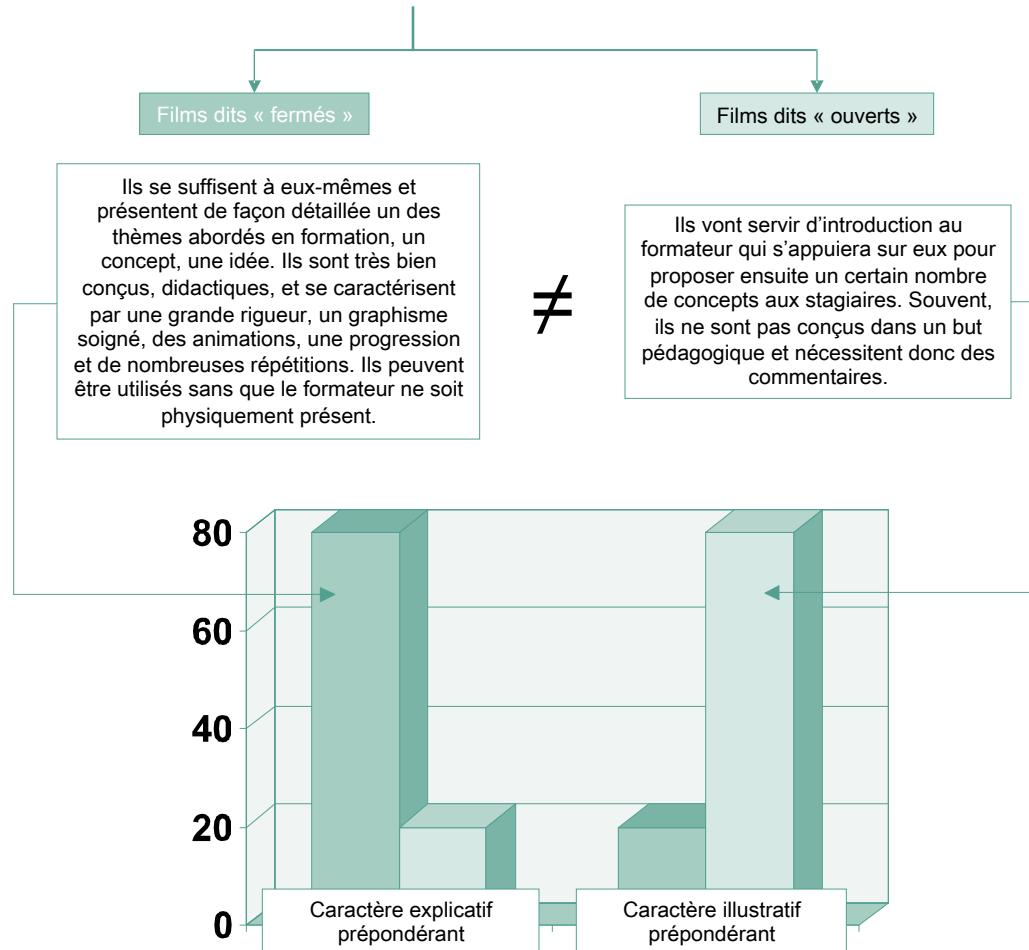
Voici quelques affirmations. Vous vous reconnaîtrez peut-être dans certaines d'entre elles ? Répondez franchement :

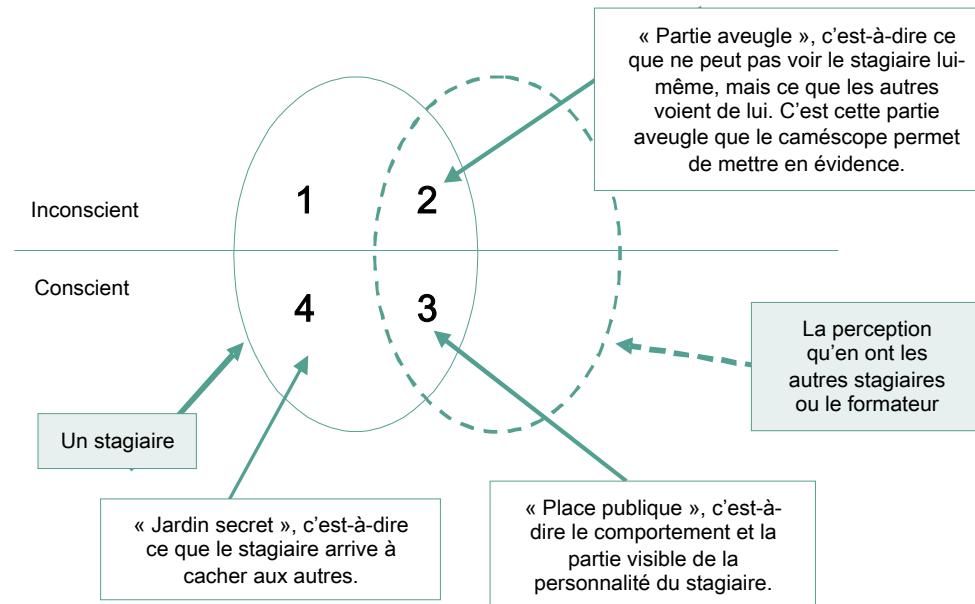
Oui	Non

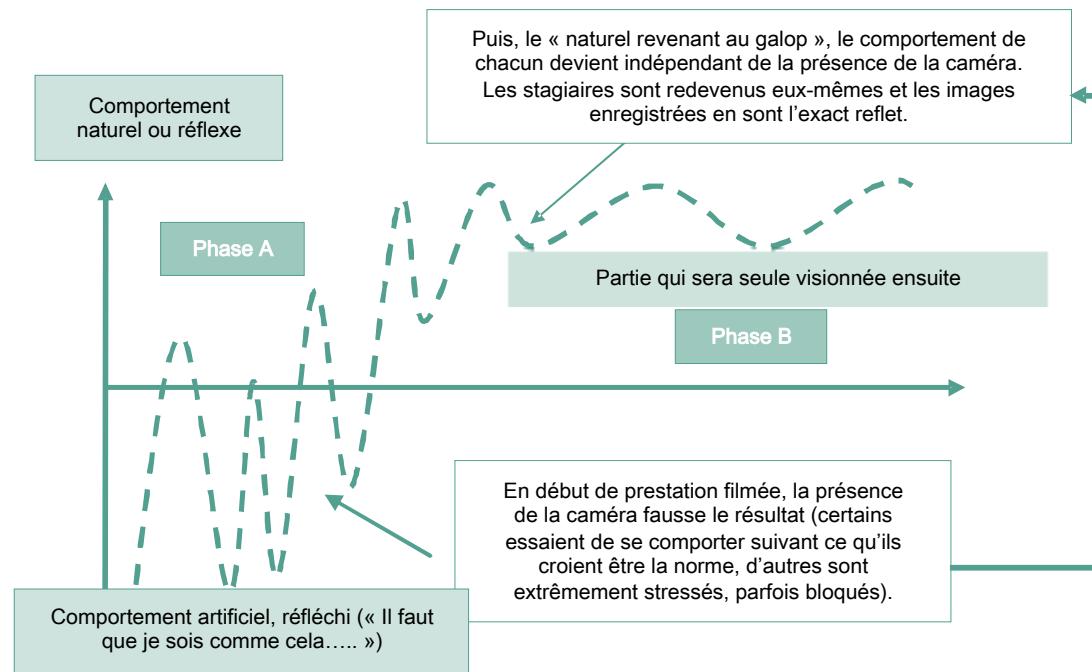
- 1 : Je me sens souvent fatigué(e).
- 2 : Je suis insatisfait(e) par mon travail.
- 3 : J'oublie des choses importantes.
- 4 : Je me mets souvent en colère.
- 5 : Mon poste de travail est mal rangé.
- 6 :











Les supports écrits sont nécessaires, voire indispensables, à la fois au formateur et à ses stagiaires, pour :

Un stagiaire retient :

10 % de ce qu'il lit,
20 % de ce qu'il entend,
30 % de ce qu'il voit,
50 % de ce qu'il voit et entend...

40 % des personnes sont auditives,
50 % des personnes sont visuelles.

Dire ne suffit pas. Il faut faire lire et surtout montrer !

Compléter le discours oral, expliquer, illustrer, clarifier, le rendre plus attrayant

Constituer une référence

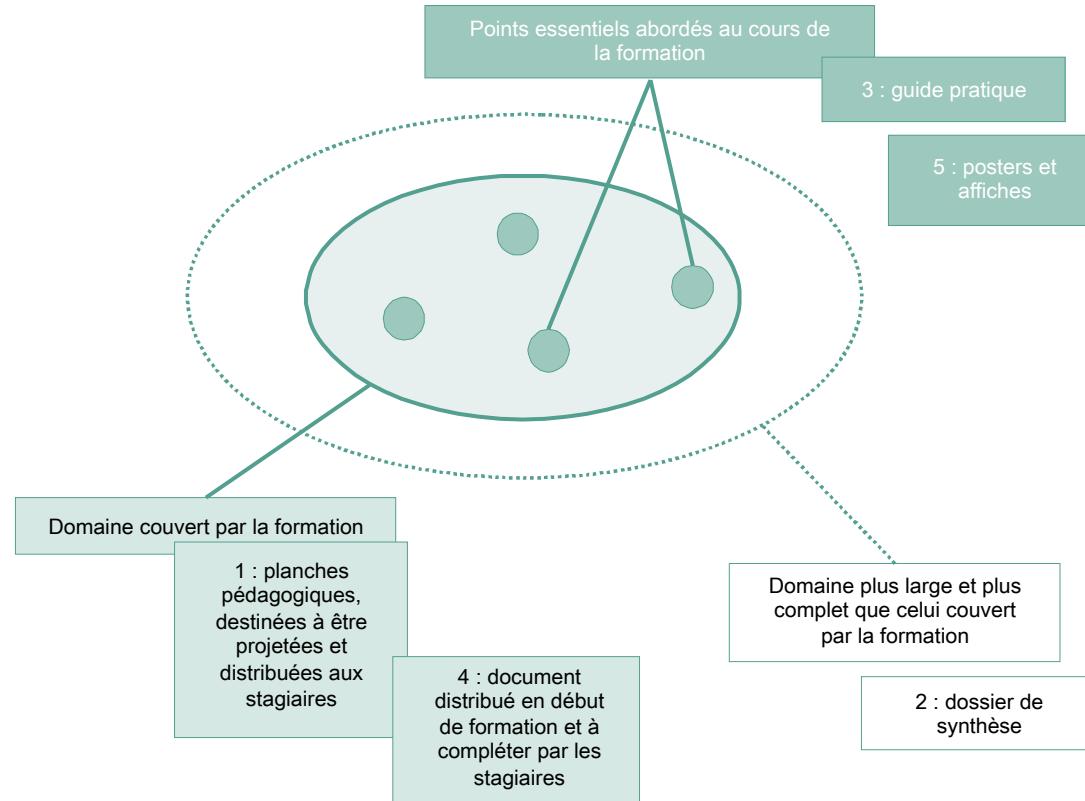
Faciliter la mémorisation

Permettre une remise rapide en mémoire, faire le bilan

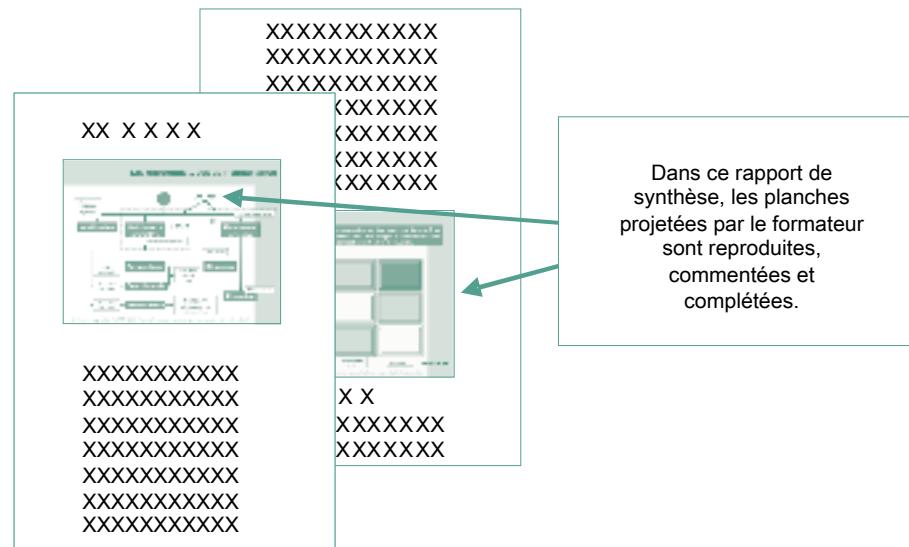
Faciliter la mise en application

Autoriser l'autoformation

Aider le formateur



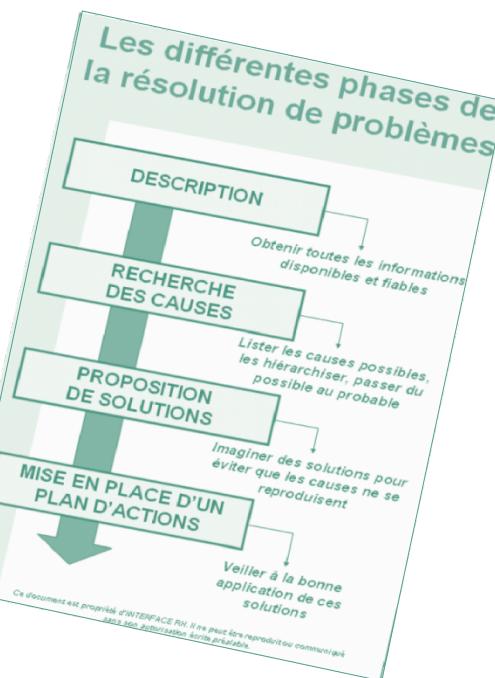
On notera que l'élaboration d'un dossier de synthèse ne dispense pas de la réalisation de transparents, et peut d'ailleurs venir compléter ceux-ci :

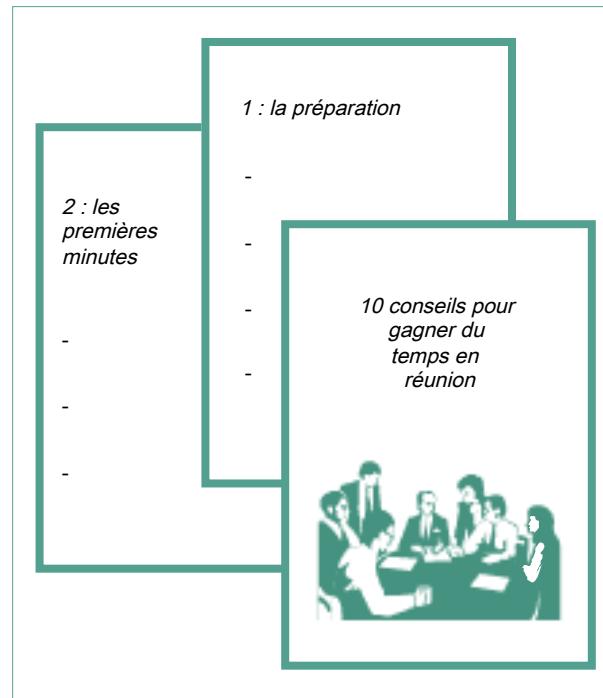


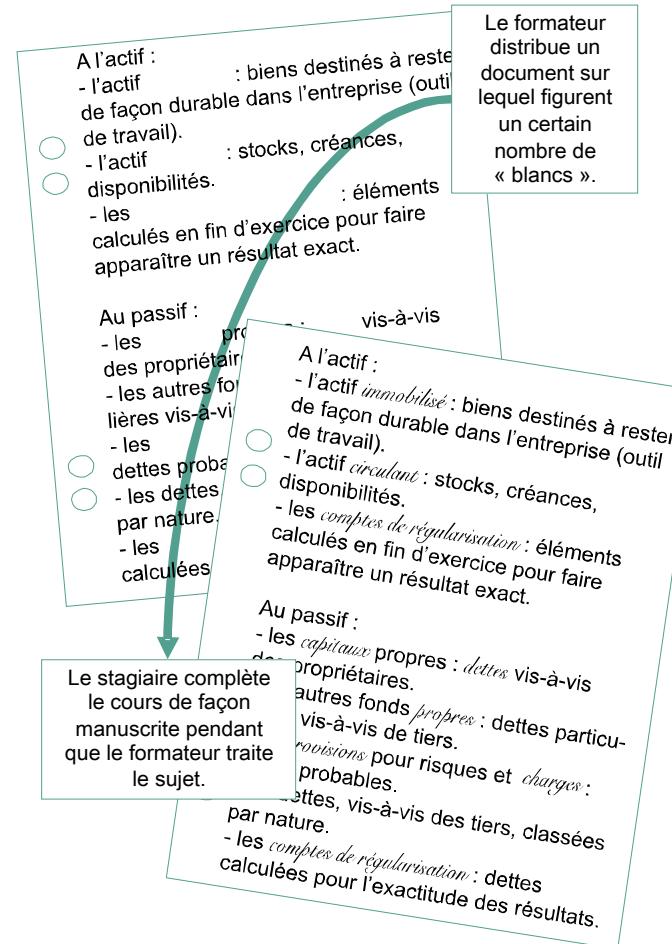


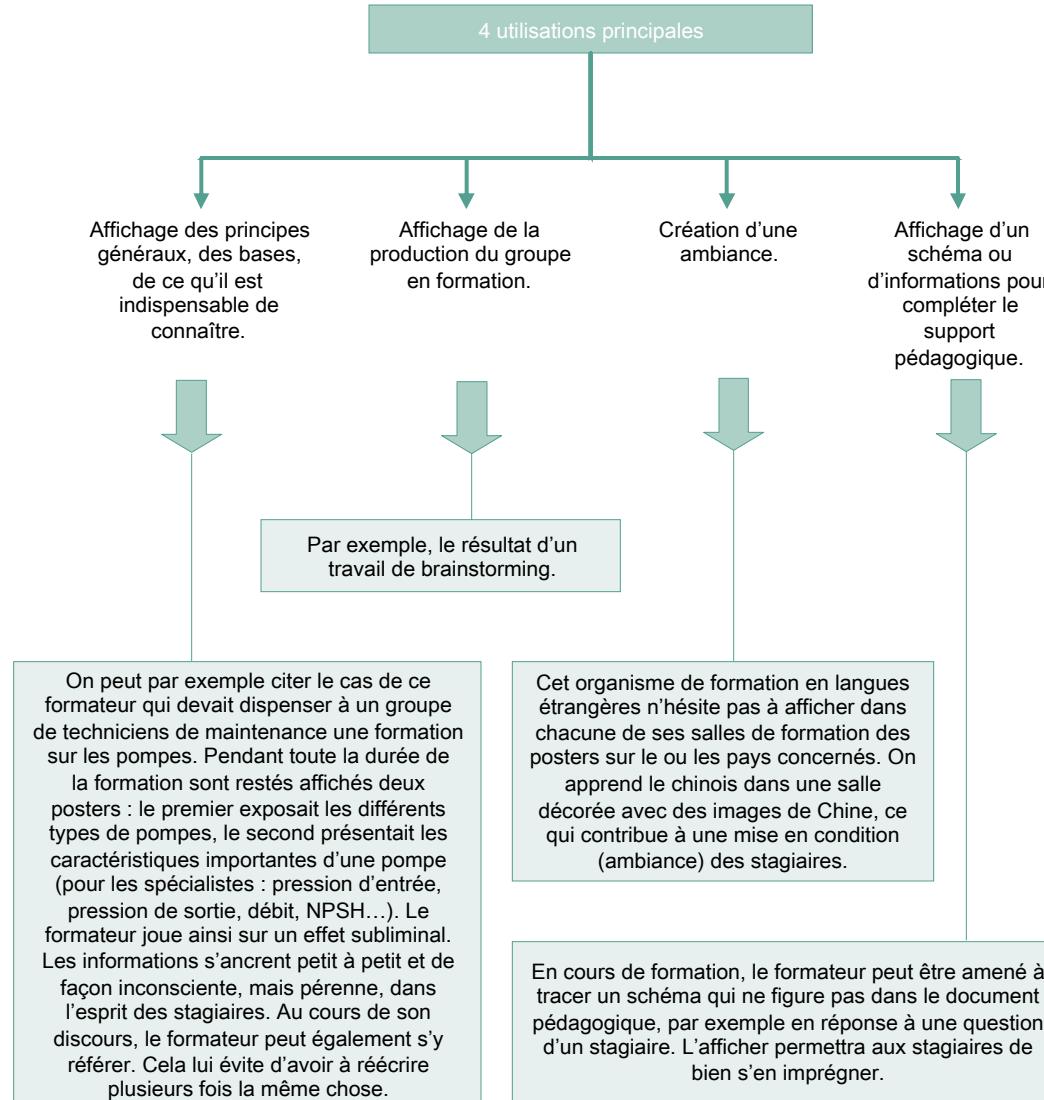
Exemple de fiche plastifiée à remettre aux stagiaires participant à une formation aux techniques de résolution de problèmes.

Exemples de fiches plastifiées à remettre aux stagiaires participant à une formation à la conduite de réunions.

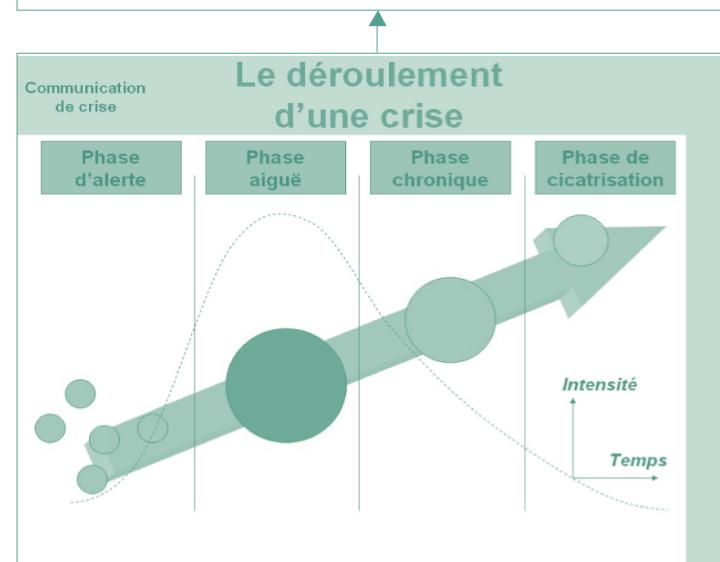








Voici un exemple de bon transparent utilisé par un formateur animant une session de formation à la communication de crise. Pour expliquer les différentes phases d'une crise ainsi que leur intensité, il utilise la couleur, joue sur la taille des formes... On peut parler de véritable mise en scène ! La vision est globale.



Voici le même transparent réalisé en ne respectant pas les règles de composition et d'illustration. L'approche reste linéaire.

Communication
de crise

Le déroulement d'une crise

- Toute crise comporte quatre phases :
- *La phase d'alerte*
 - *La phase aigue*
 - *La phase chronique*
 - *La phase de cicatrisation*
- Une première phase, la phase d'alerte dans laquelle on observe les premiers signaux annonciateurs de la future crise. Ces signaux sont parfois très faibles et difficiles à identifier.
- La phase aigue, souvent assez courte, mais de très forte intensité. On est au plus fort de la crise.
- La phase chronique. On apprend à vivre avec la crise dont l'intensité a diminué.
- La phase de cicatrisation, ou la sortie de crise et le retour à une situation normale.

Trop de chiffres, écrits trop petit

	A	B	C	D	E
Pier	456	123	34	86	354
Fra	468	231	37	98	356
Juli	56	341	75	103	753
Arn	791	253	63	26	324
Lou	236	426	98	79	487
Elis	529	326	61	67	617
Jac	345	124	37	152	968
Mat	897	99	82	12	732
Ben	432	231	75	99	148
Vin	684	270	81	57	427

Message difficilement identifiable : que veut-on montrer avec ce tableau ?

The image shows two tables, A and D, presented on a slide. A large green magnifying glass icon is positioned over the first row of table A and the first column of table D, indicating that these specific cells are being examined.

Table A Data:

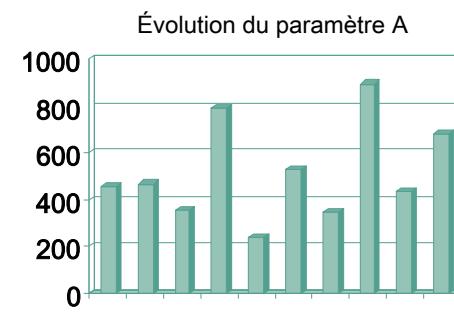
	A	C	D	E
Elis	456	34	86	354
Jac	468			56
Mat	356			
Ben	731	63	26	
Vin	236	98	79	
	326	1	67	
		152		
			12	
			99	
			75	99
			81	57

Table D Data:

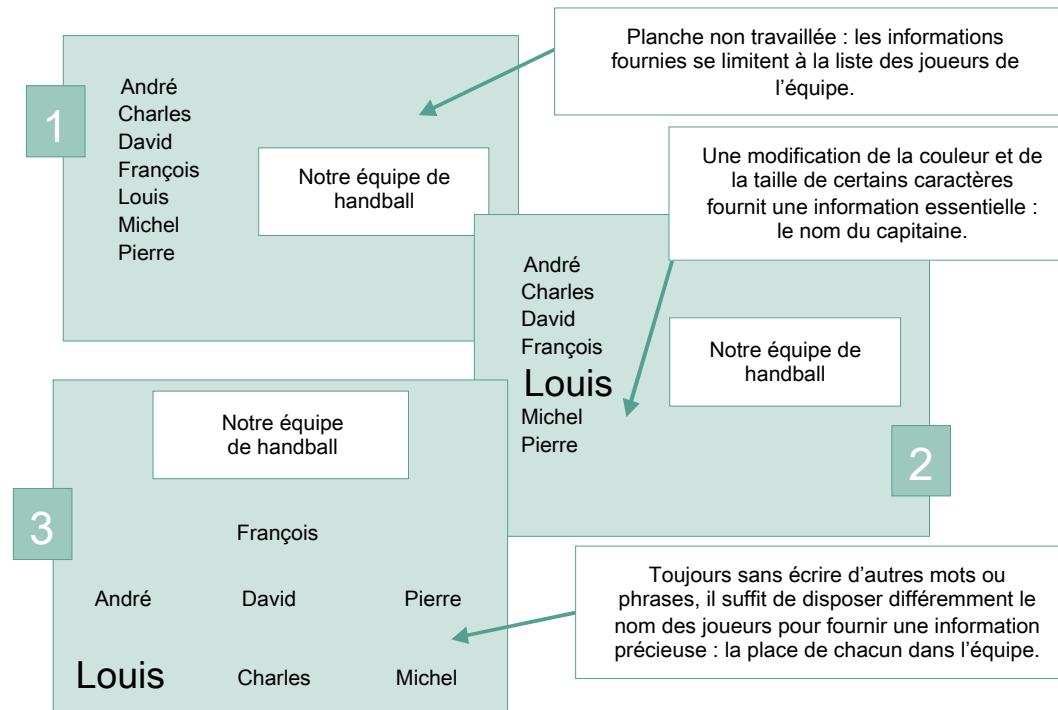
	A	B	C	D	E
Pier	456	123	86	98	103
Fra	468	231			26
Juli	356	341			79
Arn	791	253			
Lou	236	126			
Elis			Commentaire	61	617
Jac	345		37	152	968
Mat	897	99	82	12	732
Ben	432	231	75	99	148
Vin	684	270	81	57	427

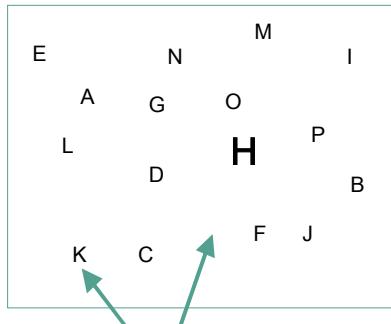
En mode diaporama, en cliquant sur la lettre A, on fait apparaître la courbe montrant l'évolution du paramètre A.

	A	B	C	D	E
Pier	456	123	34	86	354
Fra	468	231	37	98	356
Juli	356	341			
Arn	791	253			
Lou	236	426			
Elis	529	326			
Jac	345	124			
Mat	897	99			
Ben	432	231			
Vin	684	270			

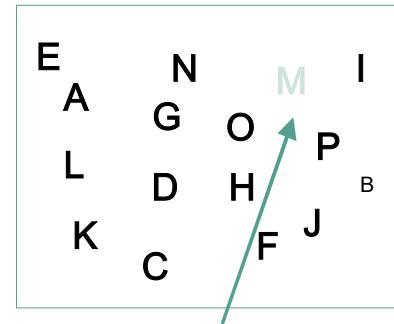


On revient au tableau en cliquant sur le bouton «retour».

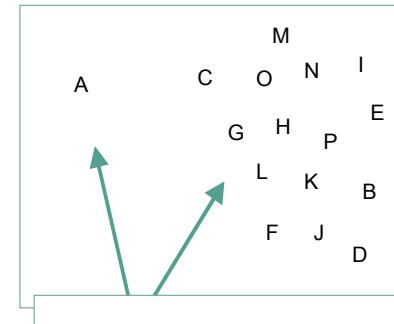


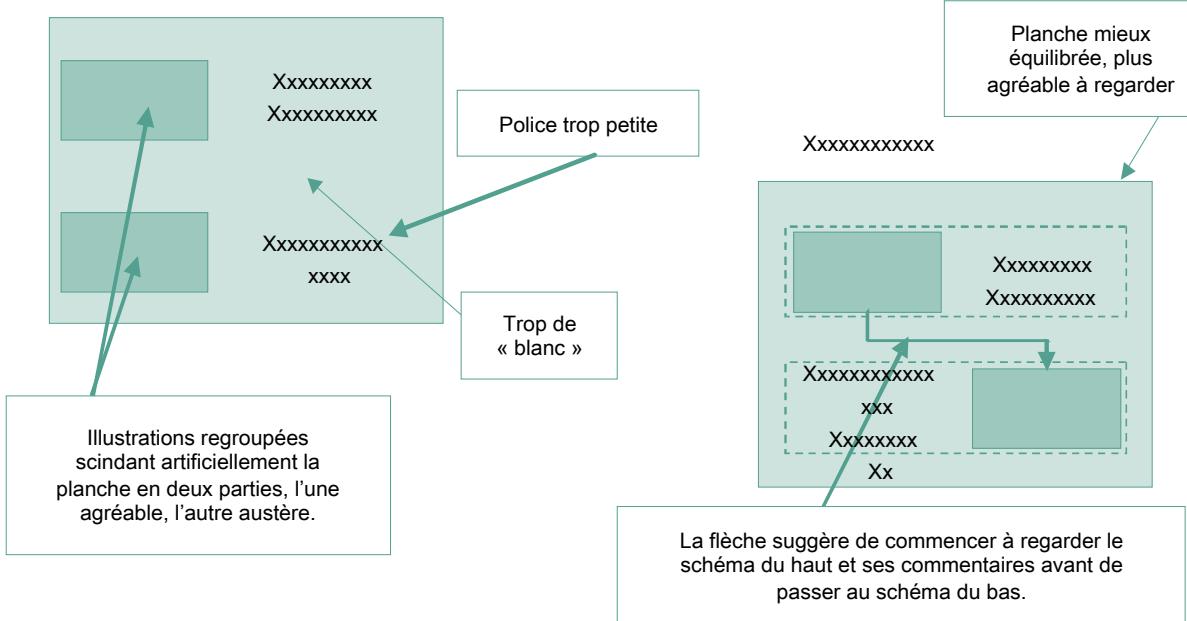


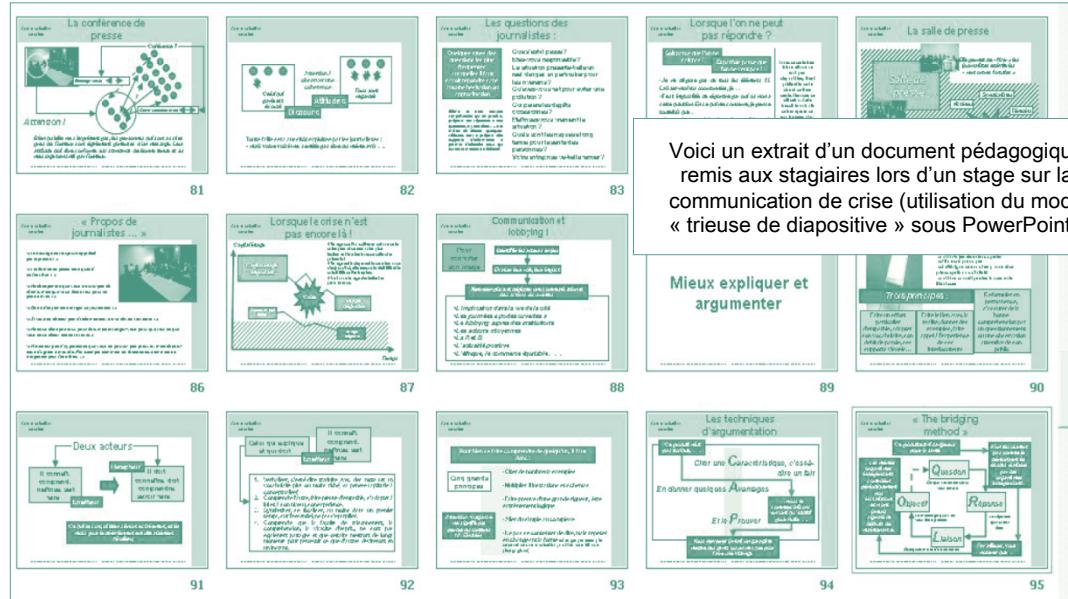
Des objets plus petits ou plus grands, ou un changement de couleur... attirent l'œil.



Des objets rapprochés paraissent plus semblables entre eux que d'autres objets isolés.







Voici un extrait d'un document pédagogique remis aux stagiaires lors d'un stage sur la communication de crise (utilisation du mode « triouse de diapositive » sous PowerPoint).

On peut distribuer aux stagiaires une copie des planches présentées, chaque feuille distribuée correspondant à une planche pédagogique (« diapositive » dans le vocabulaire PowerPoint).



Type : hp officejet 7100 series
Où : DOT4_001
Commentaire :

Étendue
 Toutes Diapositive en cours
 Diapositives personnalisées :
 Diapositives : Tapez les numéros et/ou les groupes de diapositives comme dans l'exemple qui suit, 1;3;5-12

Imprimer :
 Diapositives Documents Pages de commentaires Mode Plan

Documents
 Diapositives par page : 6 1 2
 3 4
 5 6
 Ordre : Horizontal Vertical
 Mettre à l'échelle de la feuille Imprimer les diapositives masquées.
 Encadrer les diapositives Supprimer les pages de commentaires
 OK Annuler

Le déroulement d'une crise

Communication de crise

Phase d'alerte Phase aiguë Phase chronique Phase de cicatrisation

Intensité Temps

Ce document est protégé par INTERFACE RY. Il ne peut être reproduit ou communiqué sans son autorisation écrite préalable.

1 2 3
1 2 3
 Copies assemblées

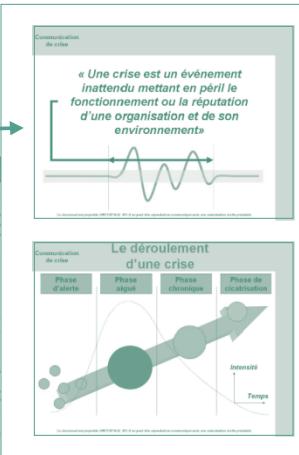
Vos notes

On peut distribuer aux stagiaires un ensemble de feuilles regroupant en partie haute une copie des planches et en partie basse un espace qui permet la prise de notes ou l'insertion de commentaires qui auraient surchargé la planche s'ils y avaient été écrits directement.

Attention aux photocopies noir et blanc de documents en couleur. Il peut y avoir perte d'information lorsque la couleur a été utilisée dans un but précis, et donc diminution de l'impact du message.

EXEMPLE 1 DE DOCUMENT POUR LES STAGIAIRES

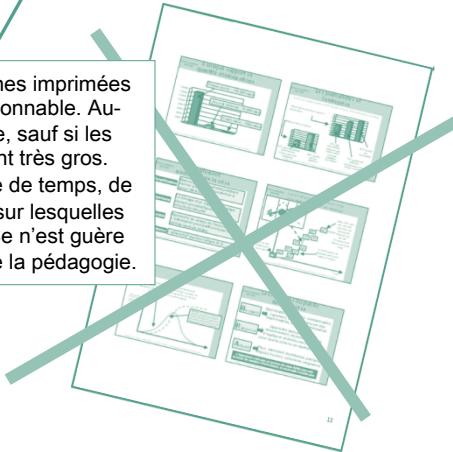
On peut distribuer aux stagiaires une copie des planches présentées, en regroupant plusieurs planches sur une seule feuille (« document » dans le vocabulaire PowerPoint).



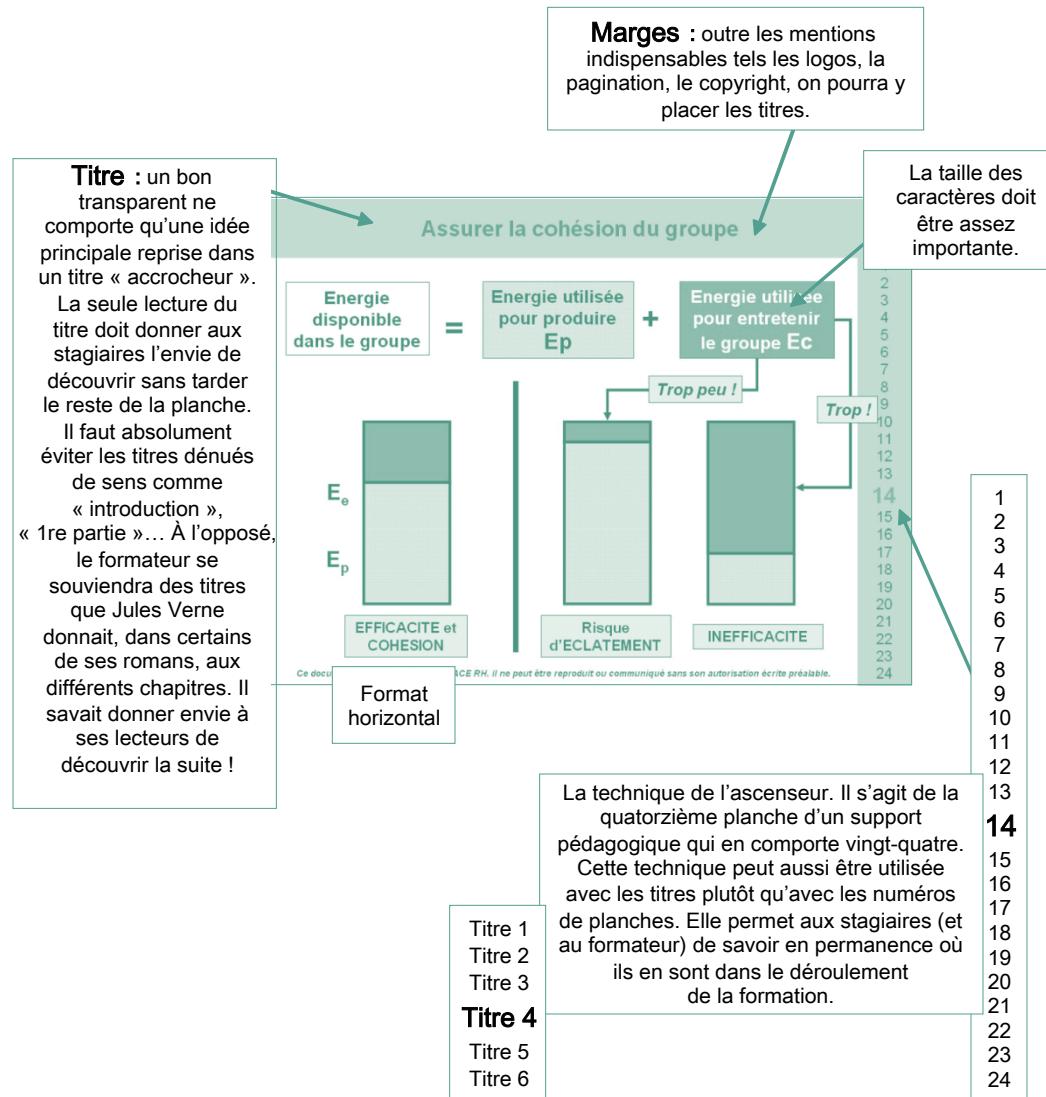
Où : DOT4_001
Commentaire :
Étendue
 Toutes Diapositive en cours Sélection
 Diaporama personnalisé :
 Diapositives :
Tapez les numéros et/ou les groupes de diapositives comme dans l'exemple suivant : 1;3;5-12

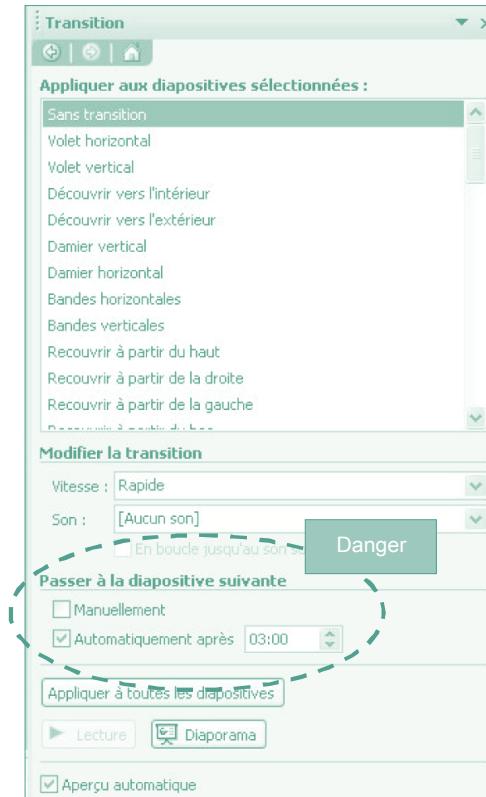
Imprimer :
Documents
Couleur/nuances de gris : Couleur
Diapositives par page : 2
Ordre : Horizontal 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12
Mettre à l'échelle de la page :
 Encadrer les diapositives
 Inclure des pages de commentaires
Annuler Imprimer

Le formateur peut choisir le nombre de planches imprimées sur chacune des feuilles. 2 est un chiffre raisonnable. Au-delà, la lisibilité du support distribué diminue, sauf si les caractères utilisés pour chaque planche sont très gros. Certains formateurs, sous couvert d'économie de temps, de papier..., vont jusqu'à distribuer des feuilles sur lesquelles sont imprimées simultanément 6 planches. Ce n'est guère souhaitable si l'on se place sur le strict plan de la pédagogie.

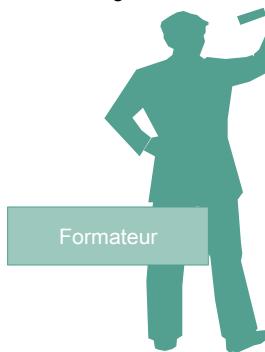


EXEMPLE 2 DE DOCUMENT POUR LES STAGIAIRES

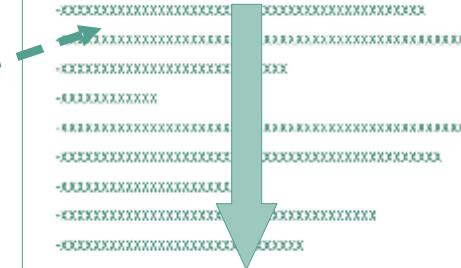




Lecture du support, le formateur s'isole de ses stagiaires.

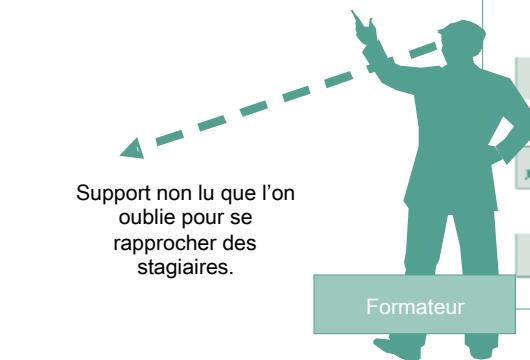


Formateur

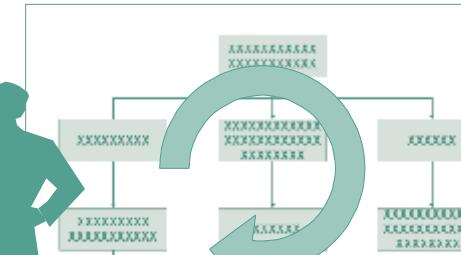


Approche linéaire

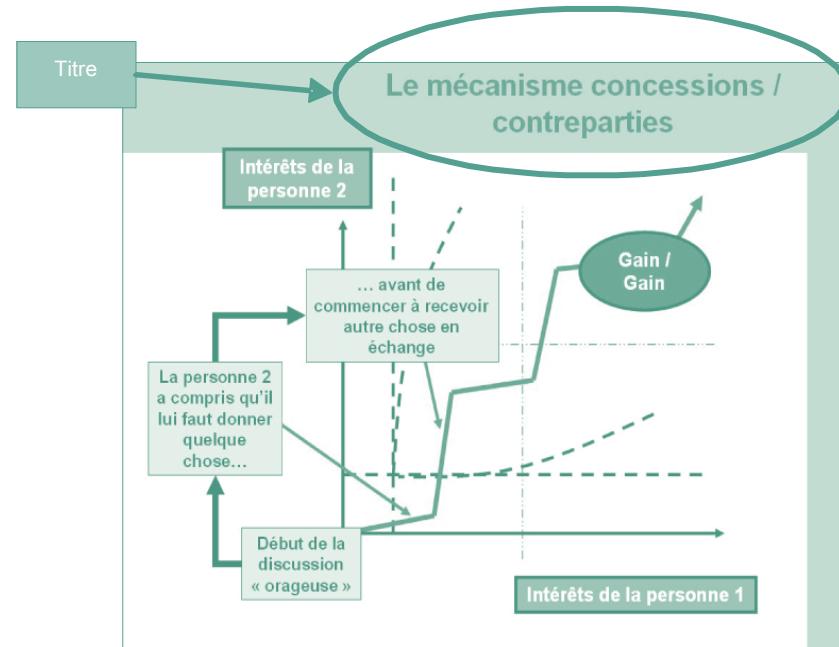
Support non lu que l'on oublie pour se rapprocher des stagiaires.



Formateur



Approche systémique



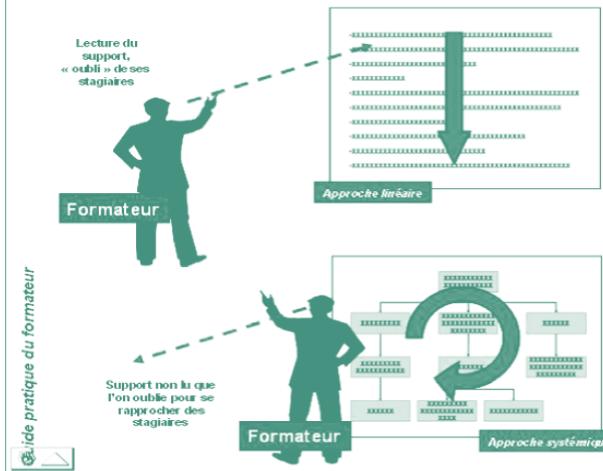
Quand le formateur se retrouve prisonnier de ses propres supports !

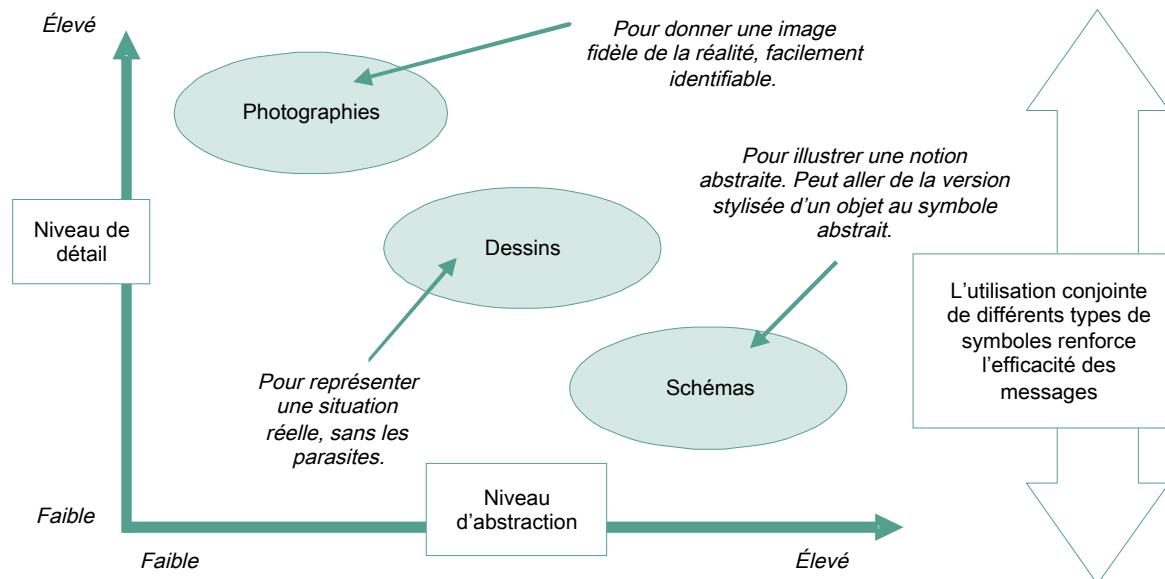
Fiche.

Un support mal conçu va induire un mauvais style d'animation.

Pour le formateur, il sera tentant de lire une planche sur laquelle auront été écrites une suite de mots ou de phrases (« liste à puces »). Une telle conception laissera peu de place aux commentaires. Le formateur sera littéralement « prisonnier » d'un ordre auquel il ne pourra se dérober.

A l'inverse, une planche bien composée, sur laquelle la disposition même des mots et des phrases sera une porteuse de sens, constituera une aide précieuse pour le formateur qui d'un seul coup d'œil, aura une vue globale des 10 prochaines minutes de son propos. Plutôt que de lire les phrases une par une, il « lira l'idée générale » et pourra ensuite la commenter sans rester l'œil rivé à son support. En terme d'animation, les conséquences seront importantes. Le formateur pourra se déplacer et regarder les stagiaires.



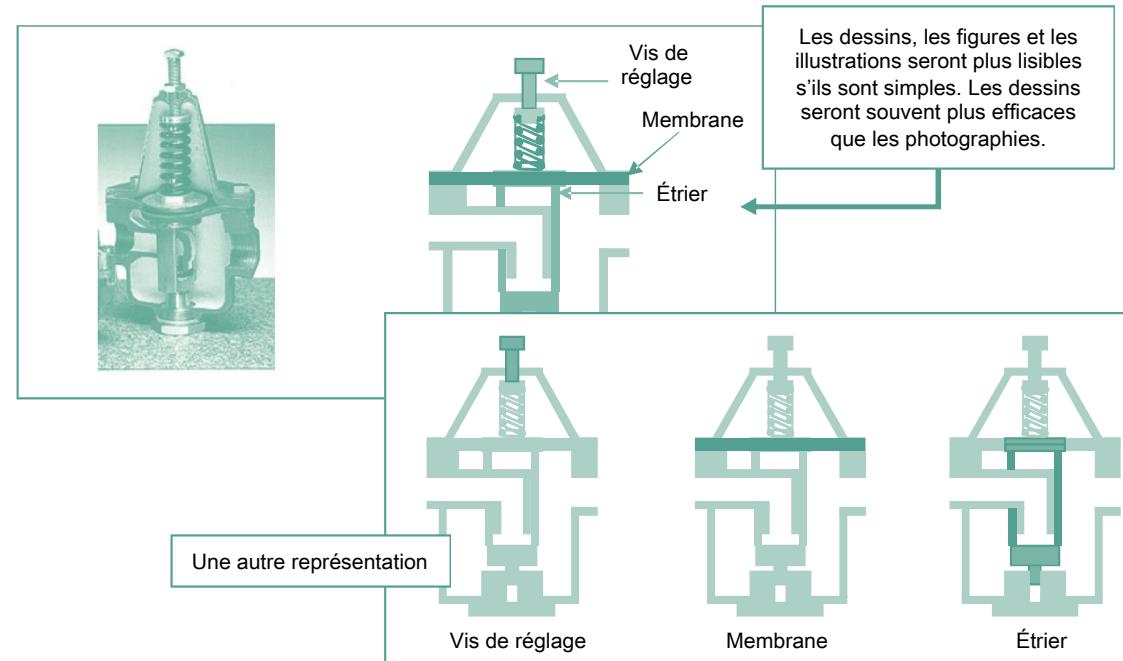


Ils sont à la fois une connaissance et un moyen d'accéder à la connaissance.

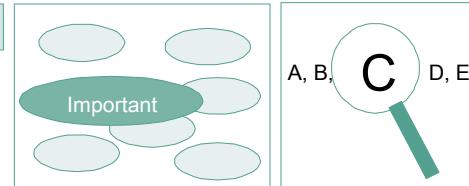
Les schémas facilitent la compréhension et permettent de visualiser plus facilement les informations. La perception est améliorée.

Grâce à leur pouvoir attractif, les schémas renforcent la mémorisation et fournissent des repères.

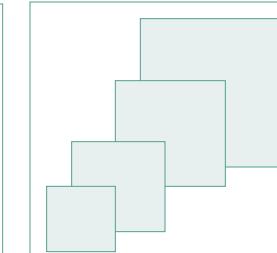
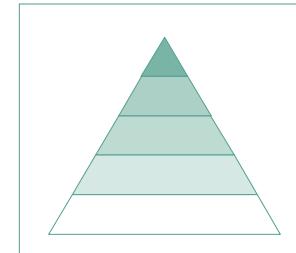
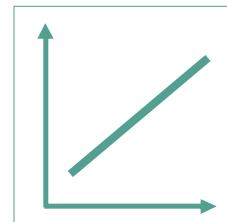
Les schémas permettent de limiter le « bruit », les parasites que représentent dans un discours oral ou écrit certains mots ou phrases.



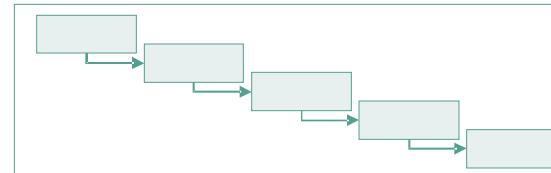
Pour exprimer l'importance d'un point



Pour exprimer une idée de croissance, de décroissance

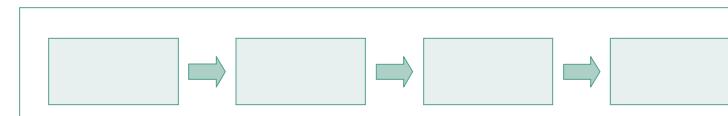


Pour exprimer le séquencement, la chronologie, l'enchaînement

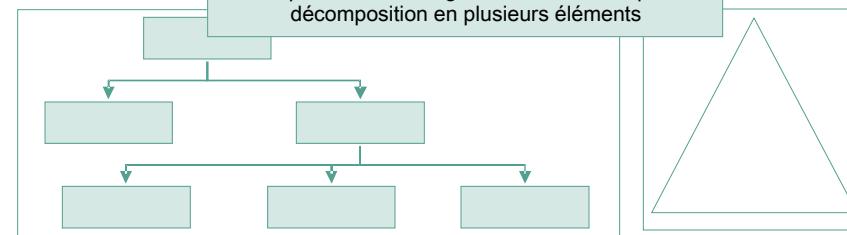


Les flèches, traits de liaison, etc., indiquent le sens d'une relation entre deux éléments.

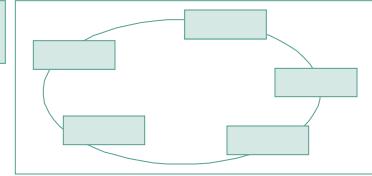
Ils peuvent être en traits pleins ou en pointillés (relation secondaire ou non obligatoire).



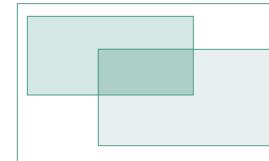
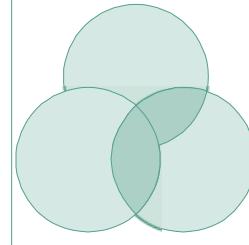
Pour représenter une organisation hiérarchique, une décomposition en plusieurs éléments



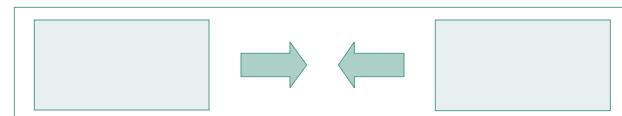
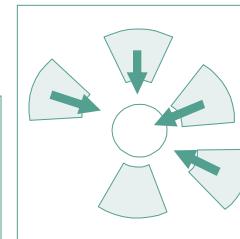
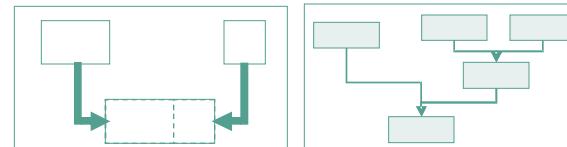
Pour représenter un phénomène cyclique,
l'absence d'ordre, l'égalité



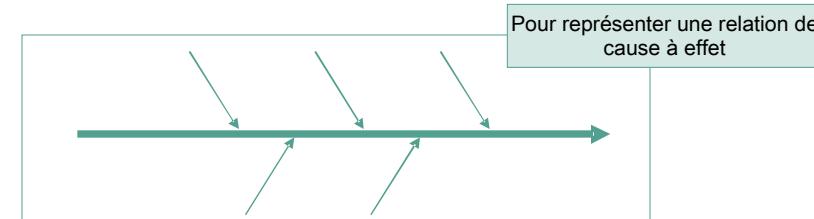
Pour figurer l'intersection de deux thèmes, le
croisement de plusieurs concepts



Pour exprimer le rapprochement, le
regroupement, la réunion



Pour marquer
l'opposition



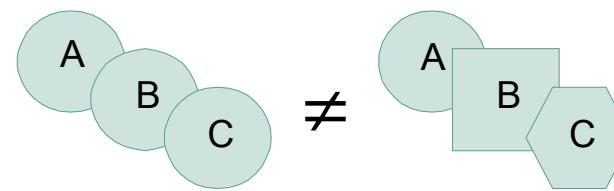
Pour représenter une relation de
cause à effet

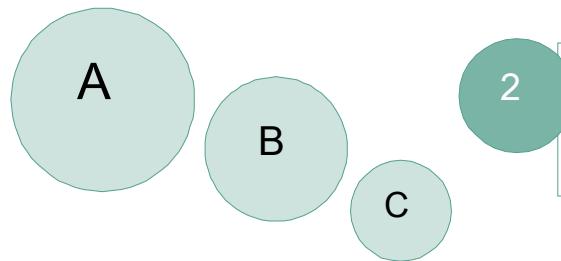
EXEMPLES DE SCHÉMAS (SUITE)

L'œil et le cerveau associent spontanément des formes qui se ressemblent (égalité, similarité) ou qui sont proches (proximité) : c'est le principe d'association.

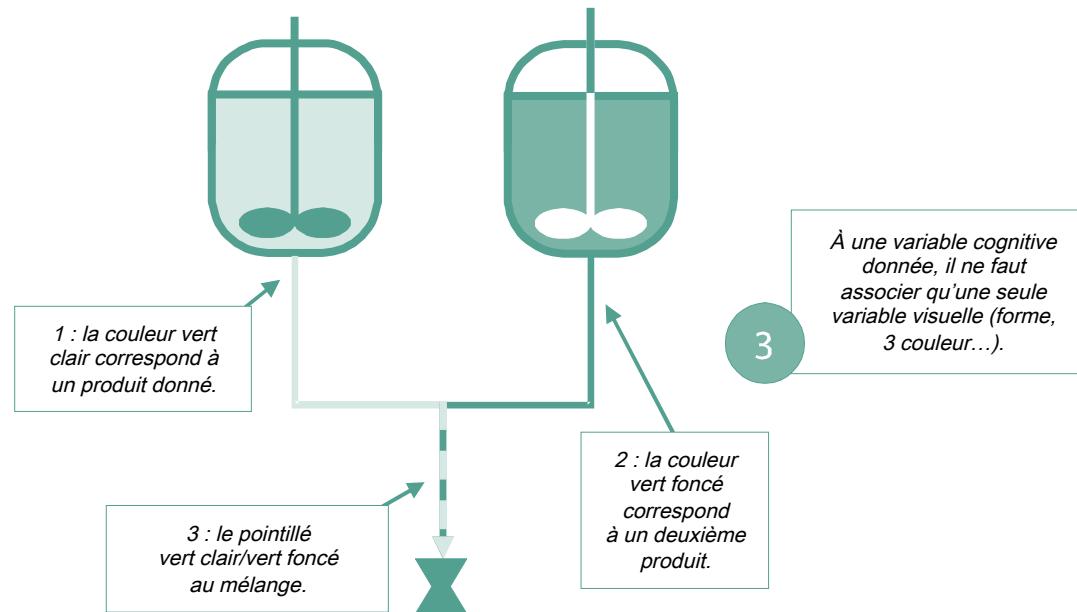
1

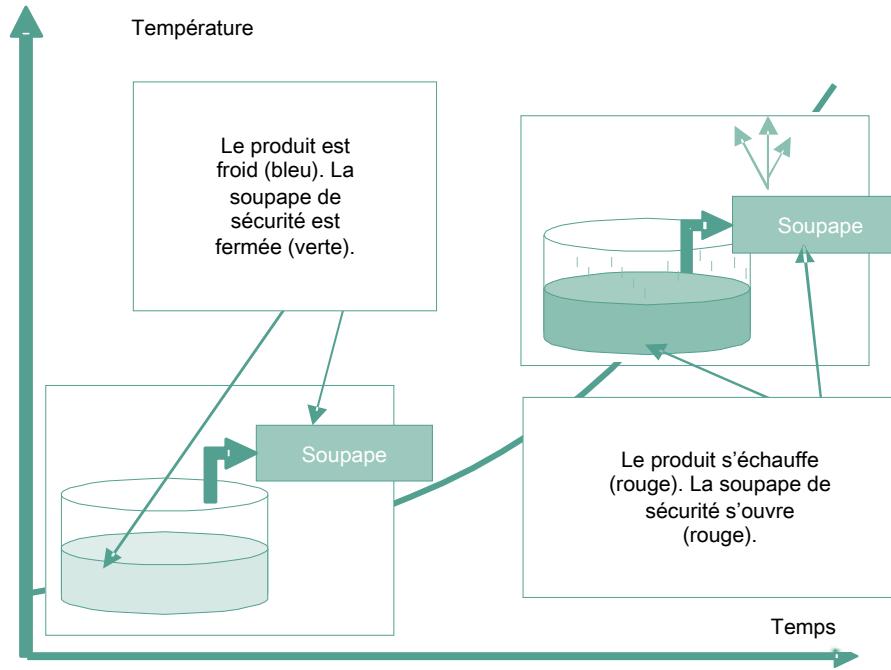
Dessiner trois cercles avec dans chacun d'entre eux une information A ou B ou C n'est pas du tout équivalent à un deuxième schéma où l'on va retrouver un cercle, un carré et un hexagone avec ces trois mêmes informations.



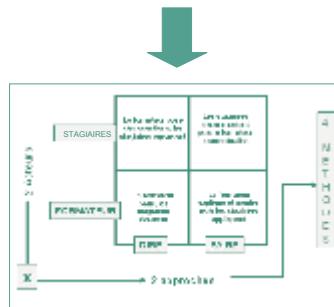


Les formes visuelles qui représentent des données doivent prendre en compte les valeurs propres de celles-ci. C'est le principe de l'effet proportionnel.





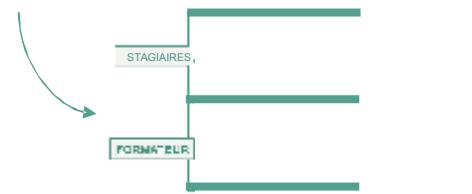
Approche directe : planche ou transparent projeté



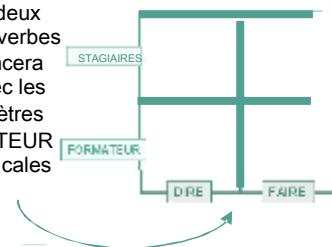
Le formateur aura tendance à présenter directement les quatre méthodes pédagogiques. Il soulignera que pour les deux premières, le formateur sera actif alors que pour les deux autres, ce sont les stagiaires qui le seront. Puis il passera à la description détaillée de chacune des méthodes.

Approche paperboard

Le formateur commencera par expliquer que dans une salle de formation, il y a deux types de personnes : les stagiaires et le formateur. Puis il tracera sur le paperboard des lignes horizontales pour délimiter deux zones : une pour les stagiaires et une pour le formateur.



Ensuite il proposera deux autres paramètres, les verbes FAIRE/DIRE. Il annoncera qu'il va les croiser avec les deux premiers paramètres STAGIAIRES/FORMATEUR et trace les lignes verticales associées.

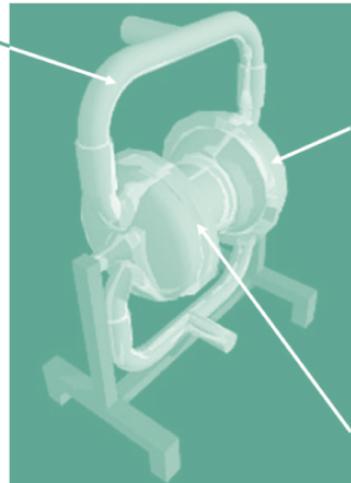


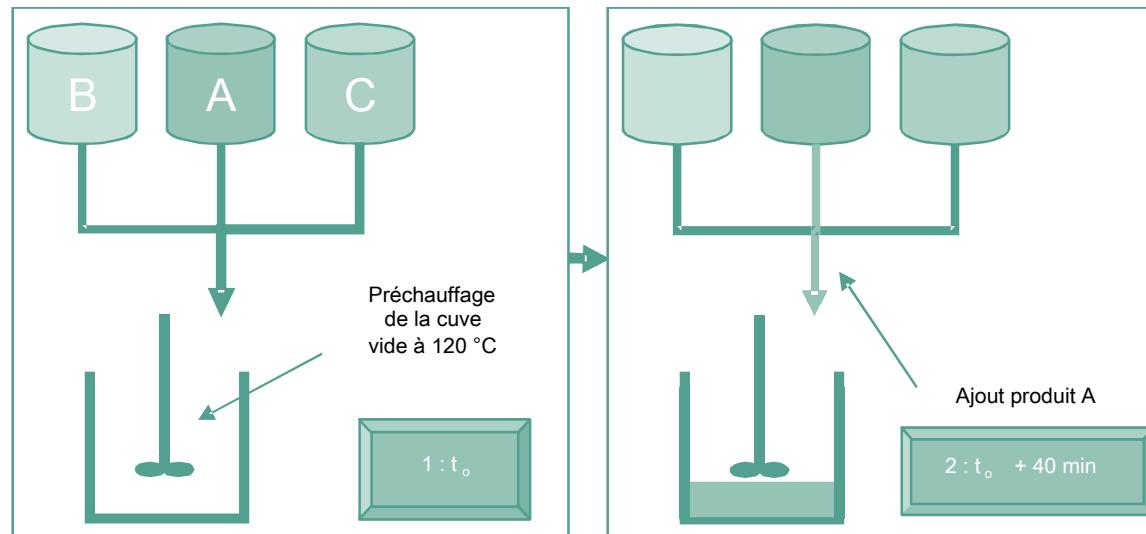
Il lui reste alors à remplir, ou à faire remplir par les stagiaires en les questionnant, chacun des quatre quadrants.

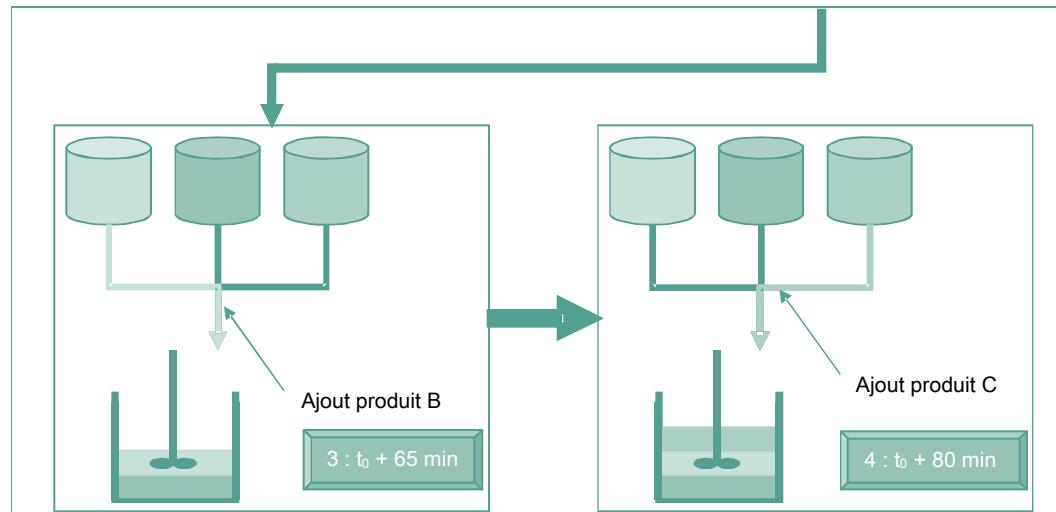
Et enfin, plutôt que de prononcer lui-même le nom des quatre méthodes, il interrogera les stagiaires qui le plus souvent en trouveront eux-mêmes deux, voire plus. Les stagiaires ne sont plus dans une attitude d'écoute, mais vont être associés à la découverte progressive du nouveau concept.

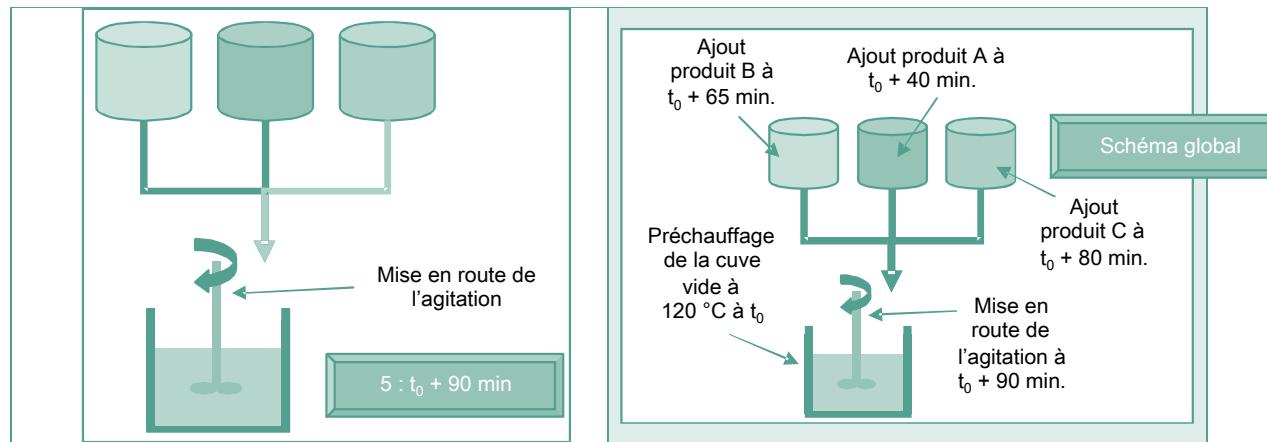
Planche 7

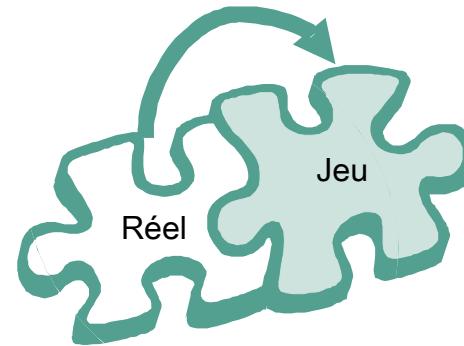
Vue générale
d'une pompe...



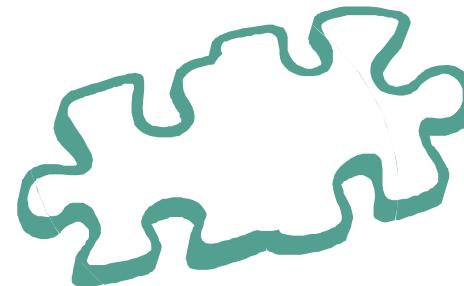




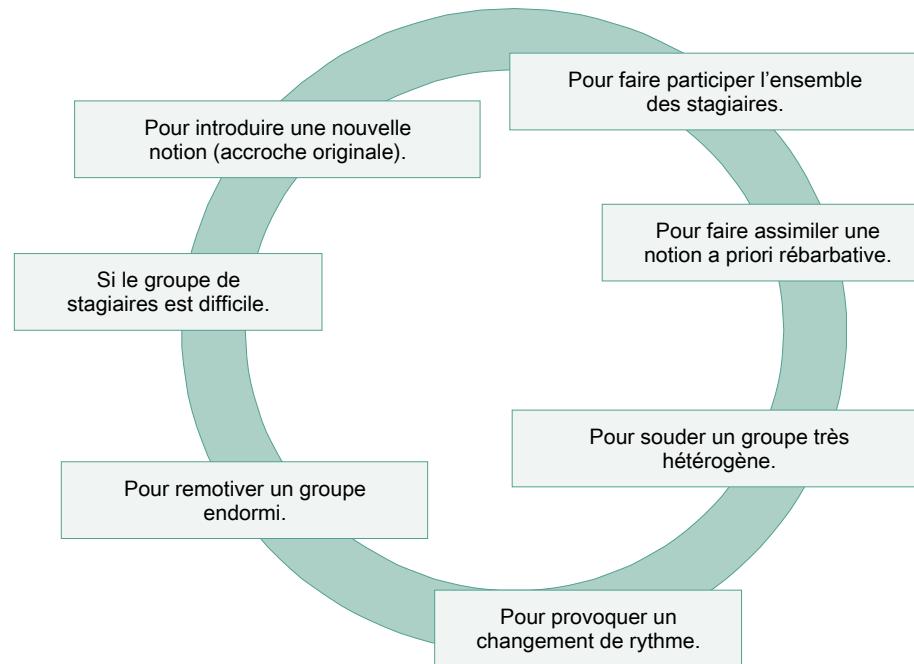


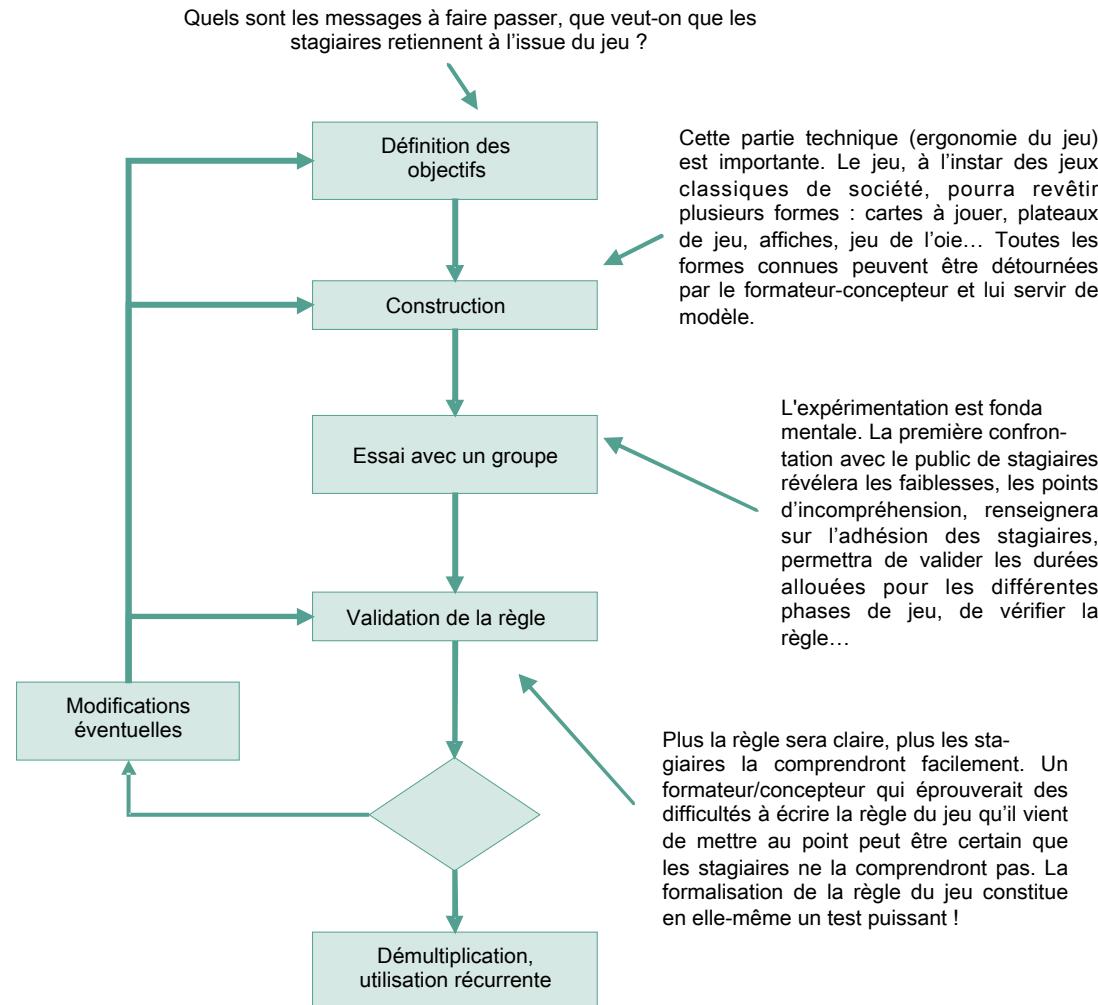


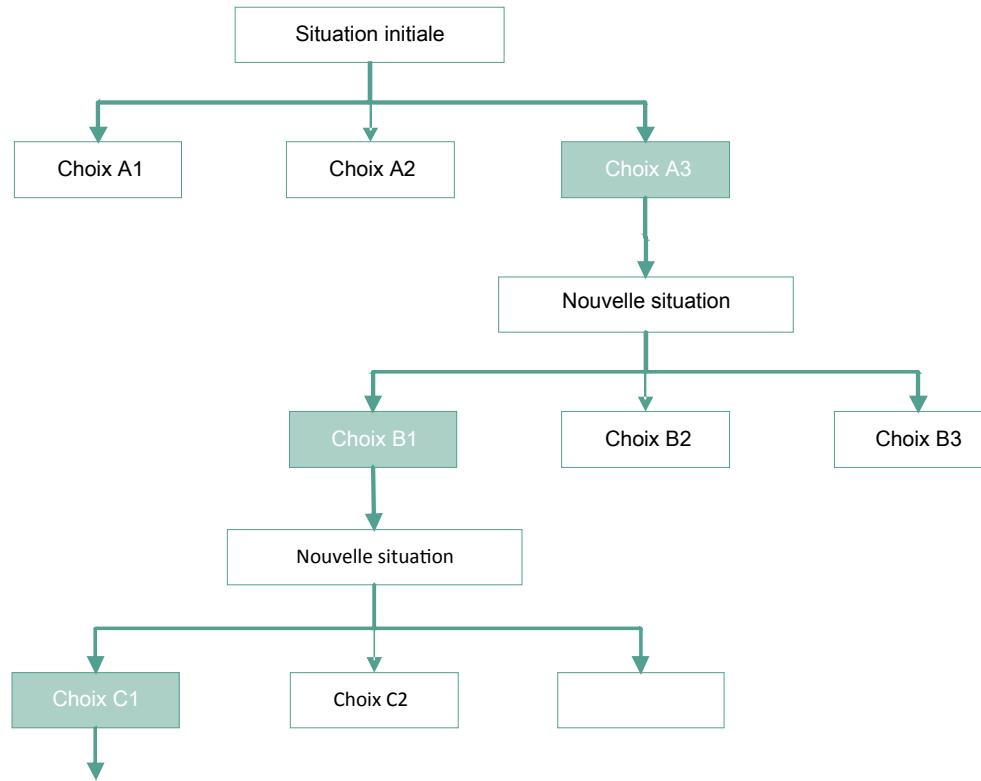
Les stagiaires vont s'extraire de la réalité présente, jouer une situation, en tirer les enseignements, s'enrichir et se préparer au cas où ce qui n'est pour l'instant que virtuel deviendrait réel !



Le jeu pédagogique accélère le rythme d'apprentissage, remet de la dynamique quand le rythme de la formation s'essouffle un peu, lorsque le formateur lui-même est un peu fatigué et que son style d'animation commence à s'en ressentir.

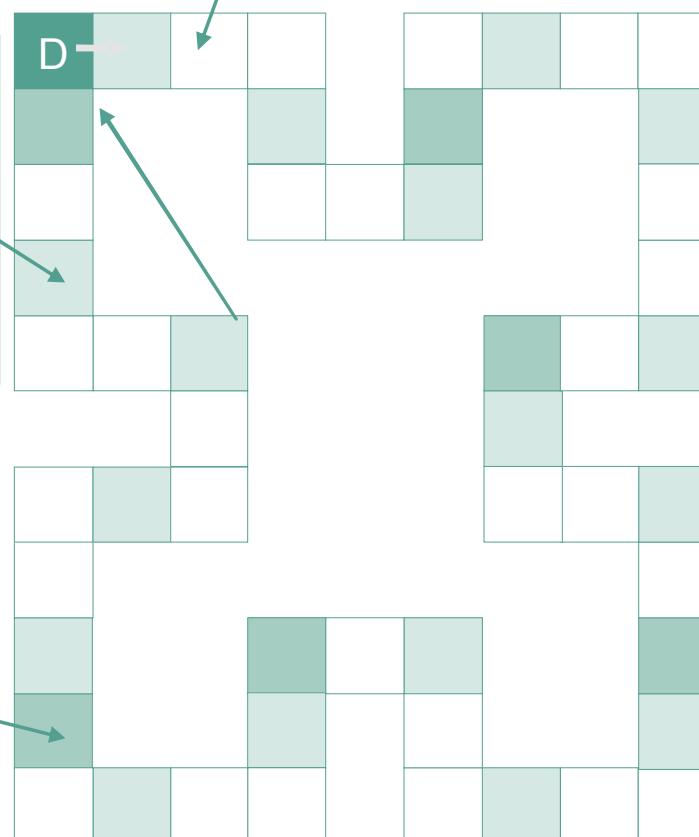




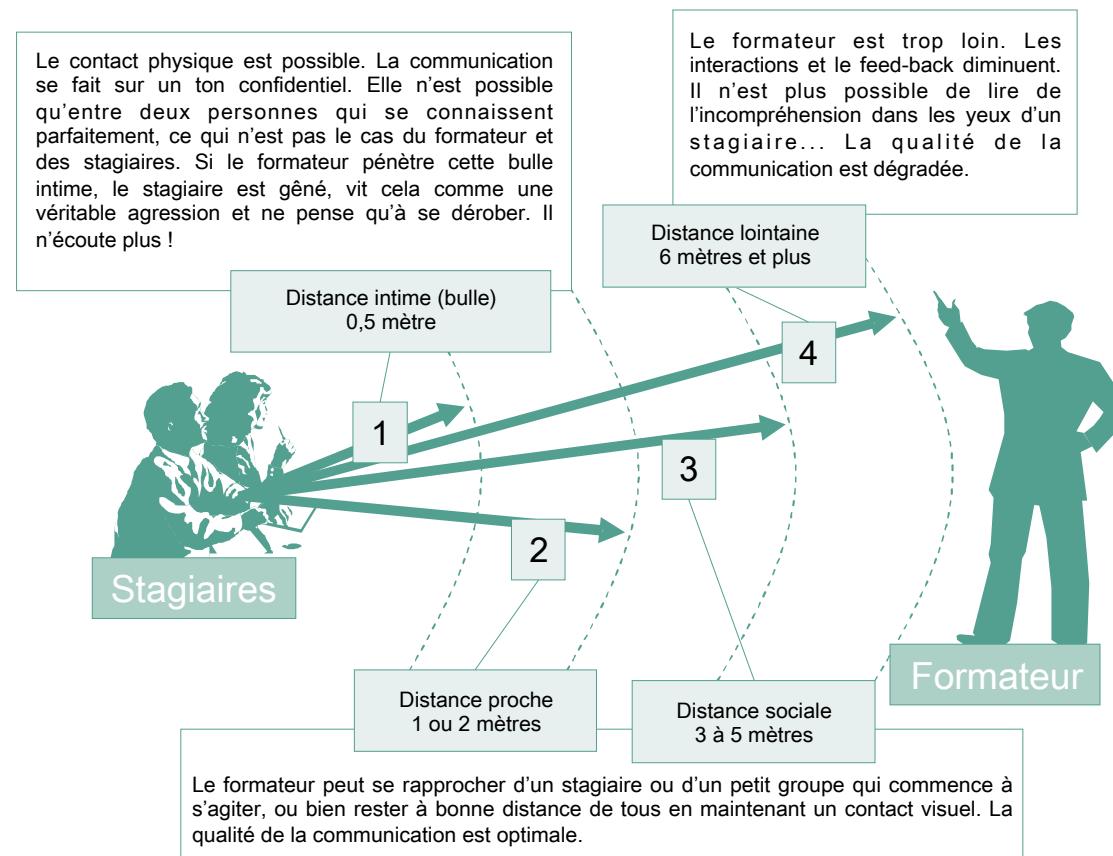


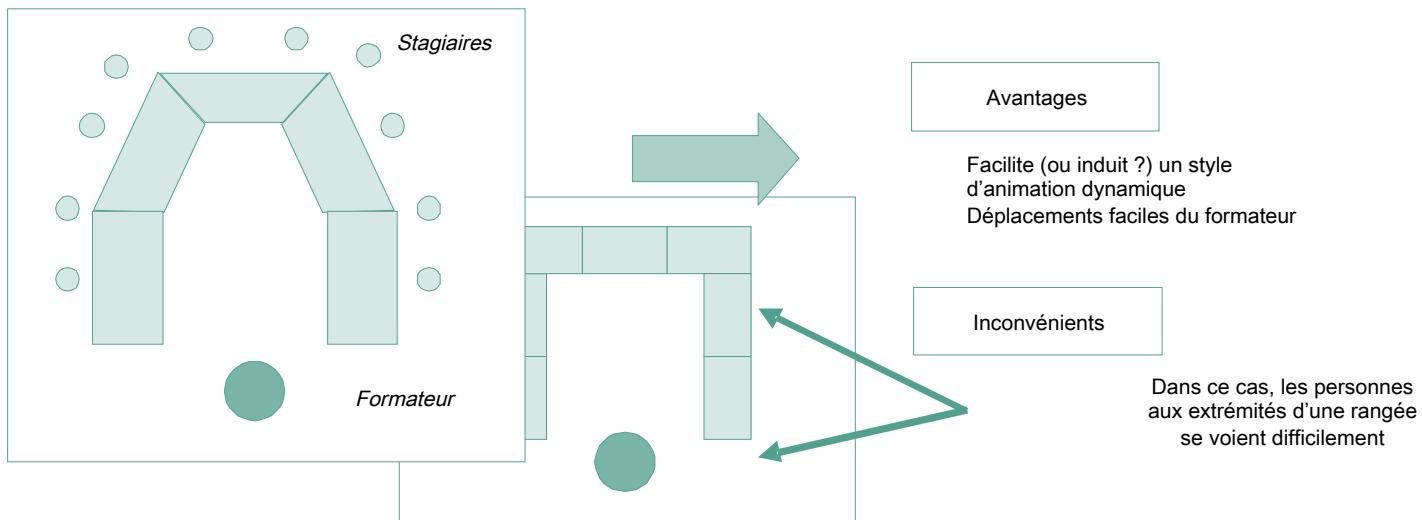
Lorsqu'une équipe tombe sur une case blanche, elle doit répondre à une question posée par le formateur sur le thème étudié. Si la réponse qu'elle donne est juste, elle gagne 5 points, relance le dé et rejoue. Si la réponse est fausse, elle perd 5 points et passe la main à l'équipe suivante.

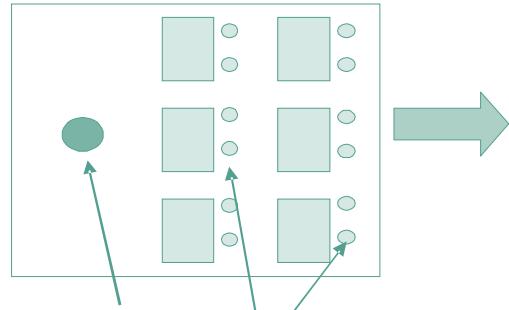
Si le lancer de dé amène le pion sur une case vert clair, l'équipe doit désigner une autre équipe pour répondre à une question, plus difficile. Si l'équipe choisie n'arrive pas à répondre, elle perd trois points. La première équipe peut alors rejouer. Si par contre l'équipe choisie arrive à répondre, c'est la première équipe qui perd 5 points et qui ensuite passe la main.



Ces cases vert foncé renforcent l'aspect ludique. Lorsque son pion tombe sur cette case, l'équipe doit tirer une carte « aléas ». Elle doit se conformer ensuite à ce qui y est indiqué (reculez de 3 cases, avancez de 5 cases, passez le prochain tour, vous gagnez trois points...). Le concepteur du jeu a carte blanche pour imaginer des événements plus (ou moins) avantageux.



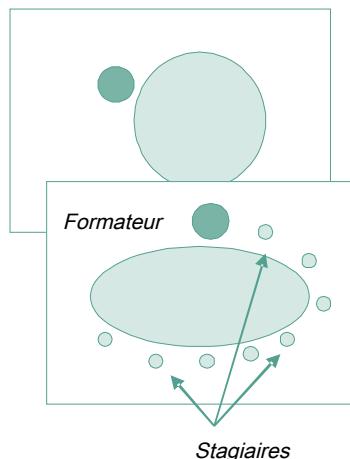


**Avantages**

Remplissage de la salle optimisé.

Inconvénients

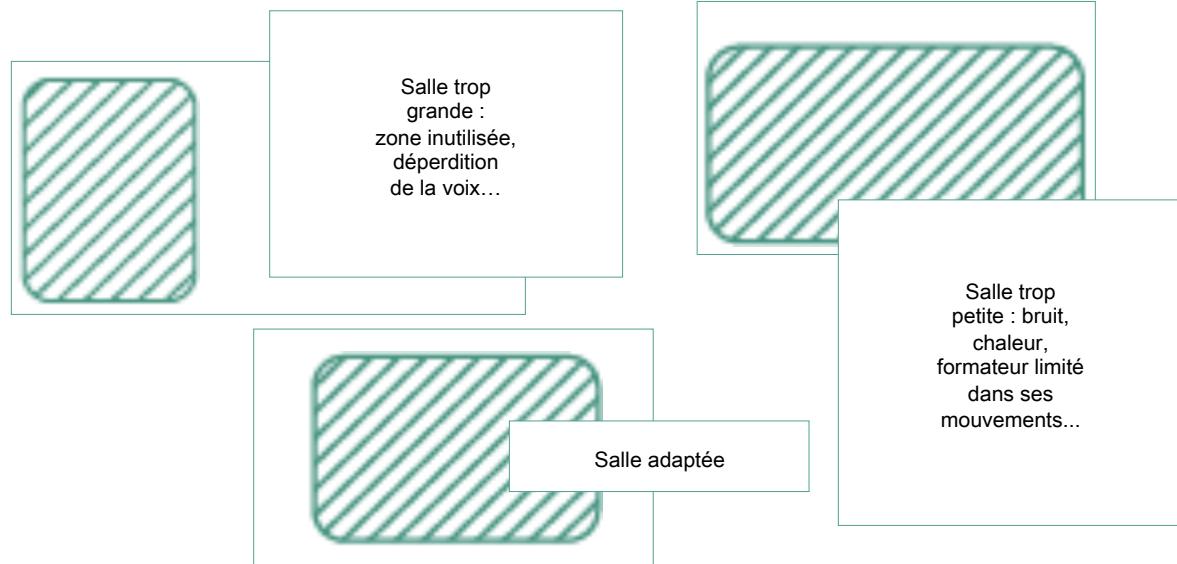
Réminiscence de la période scolaire et développement de l'attitude de passivité.
Échanges constructifs entre tous les stagiaires limités.
Et à contrario, apartés et bavardages facilités entre deux stagiaires voisins qui se croient « protégés » par la rangée de sièges qui se trouve devant eux.

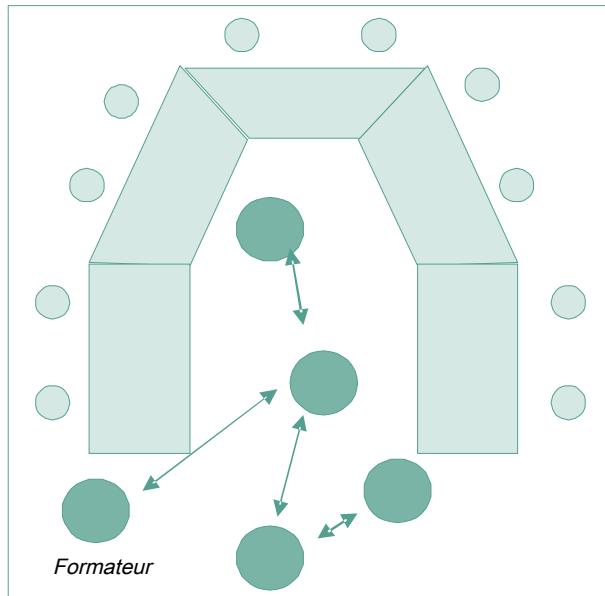
**Avantages**

Idéal pour travaux en petits groupes.
Tout le monde voit tout le monde, est sur un pied d'égalité.
Échanges facilités entre les participants.

Inconvénients

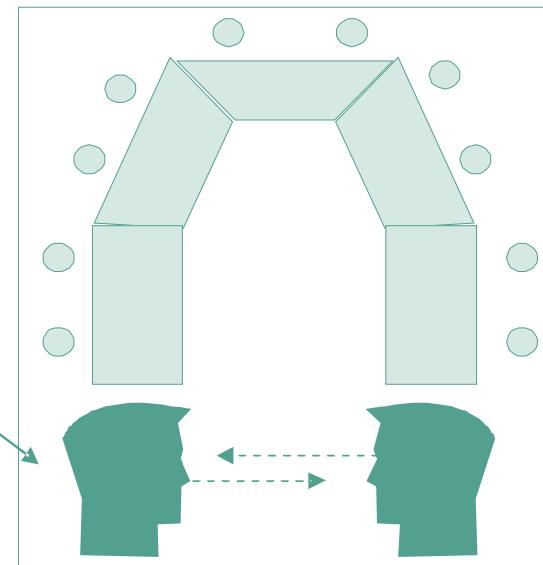
Le formateur ne peut se déplacer (ou bien alors dans le dos des stagiaires).
Tableau non visible de tous.
Le formateur perd une partie de son statut.

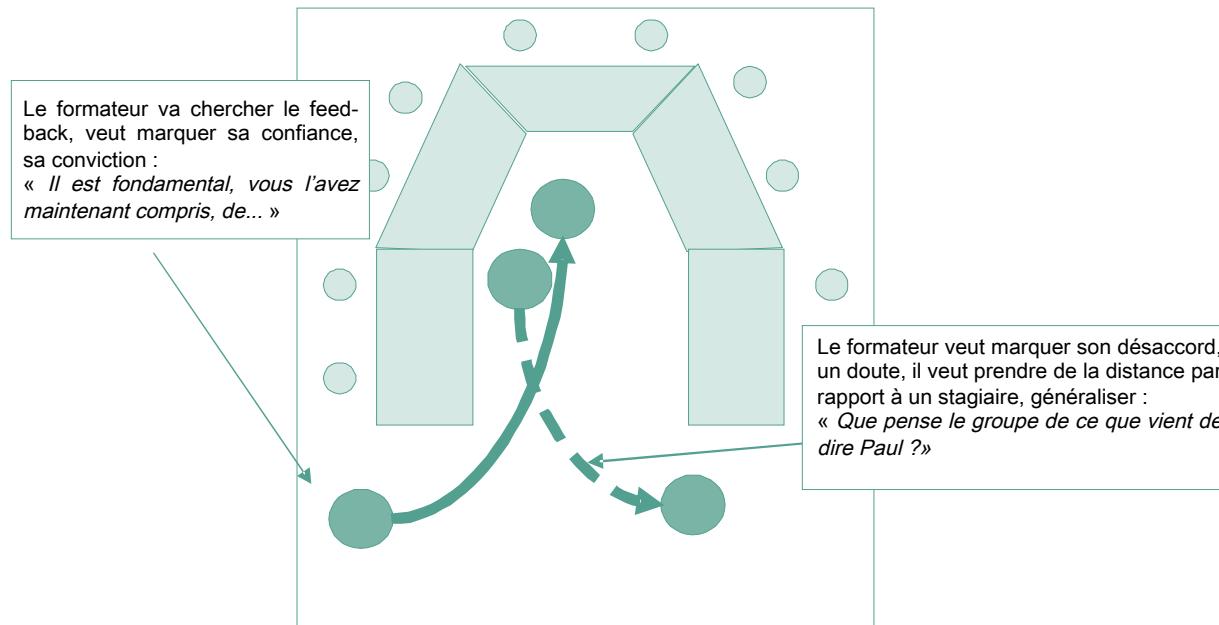




« L'homme qui parle
est un homme en mouvement »

On veillera à ne pas se déplacer uniquement devant le tableau ou l'écran, dans un perpétuel mouvement de va-et-vient, en ne présentant que son profil aux stagiaires. Souvent d'ailleurs, ce défaut est accompagné d'un deuxième : regarder ses pieds en marchant, ou bien par la fenêtre.





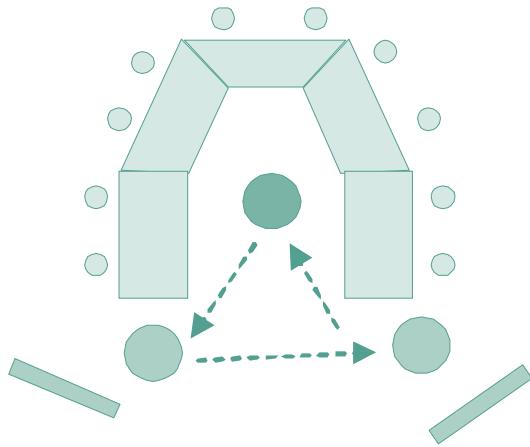


Une taille minimum : 1,50 m x 1,00 m
Émaillé ou laqué plutôt que mélaminé

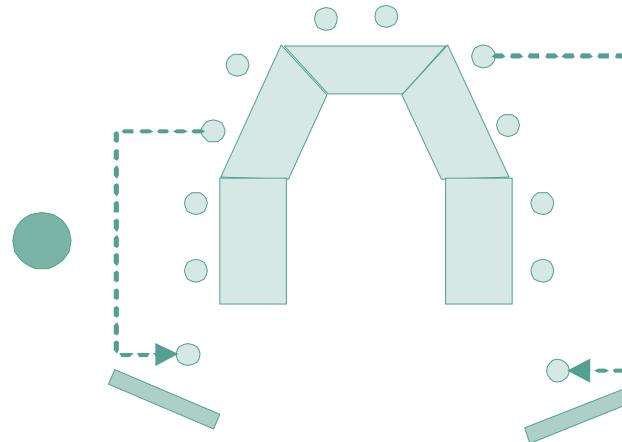
Attention aux feutres
qui sont différents
et peuvent provoquer
de mauvaises surprises



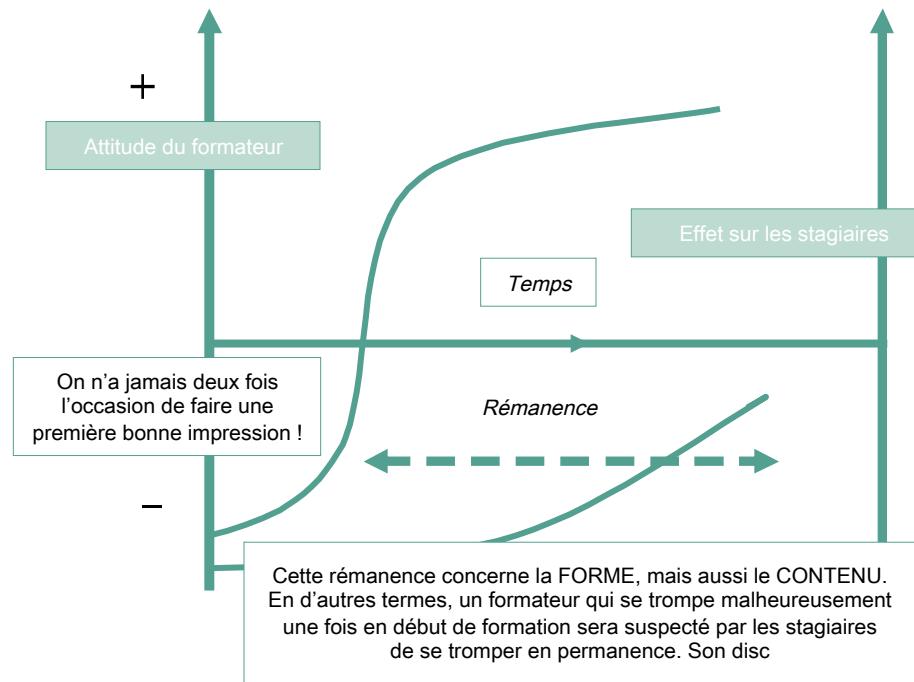
Transportable (on n'a pas tout le temps le choix
de la salle)
Avec rouleau papier de rechange (éviter de le
retourner, l'écriture recto-verso est de très
mauvaise qualité)

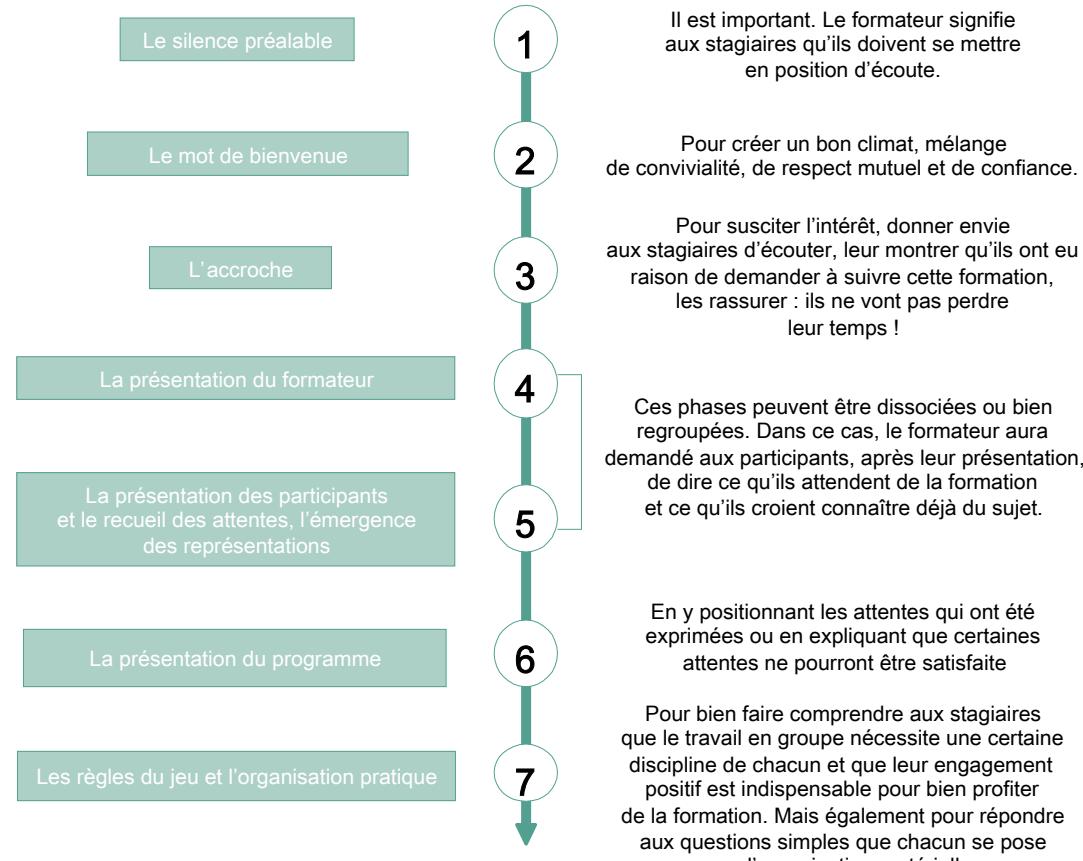


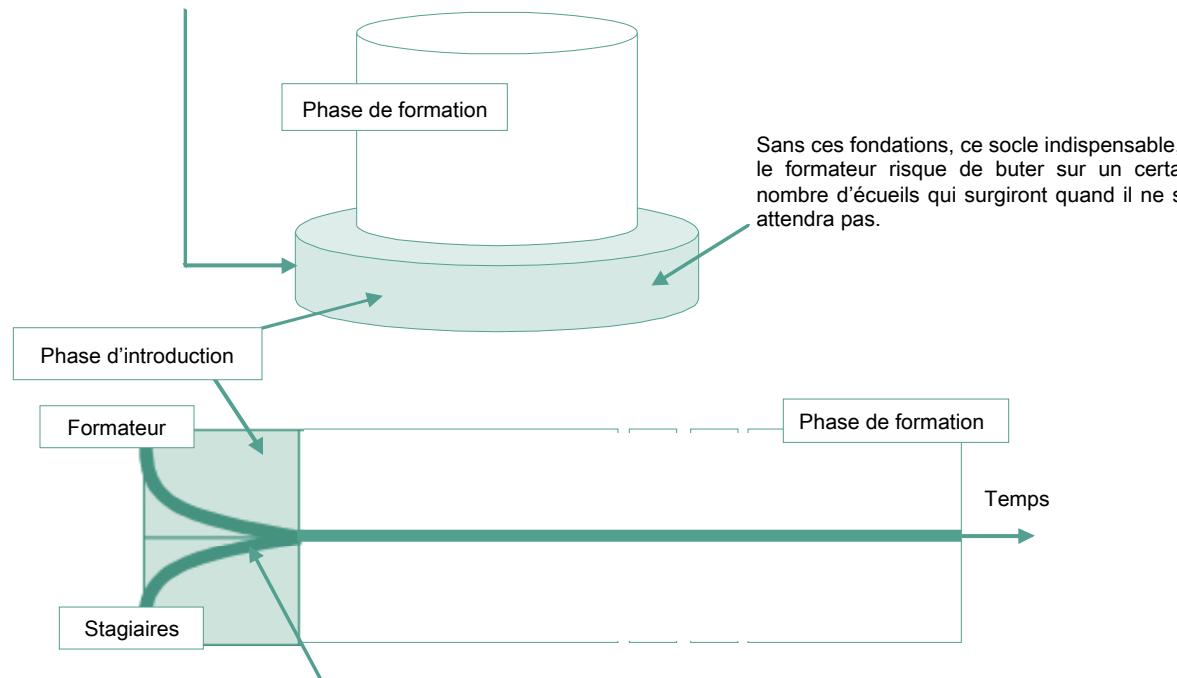
Le formateur doit se déplacer : il va écrire sur le premier tableau, puis sur le second, et retourne au centre du U.

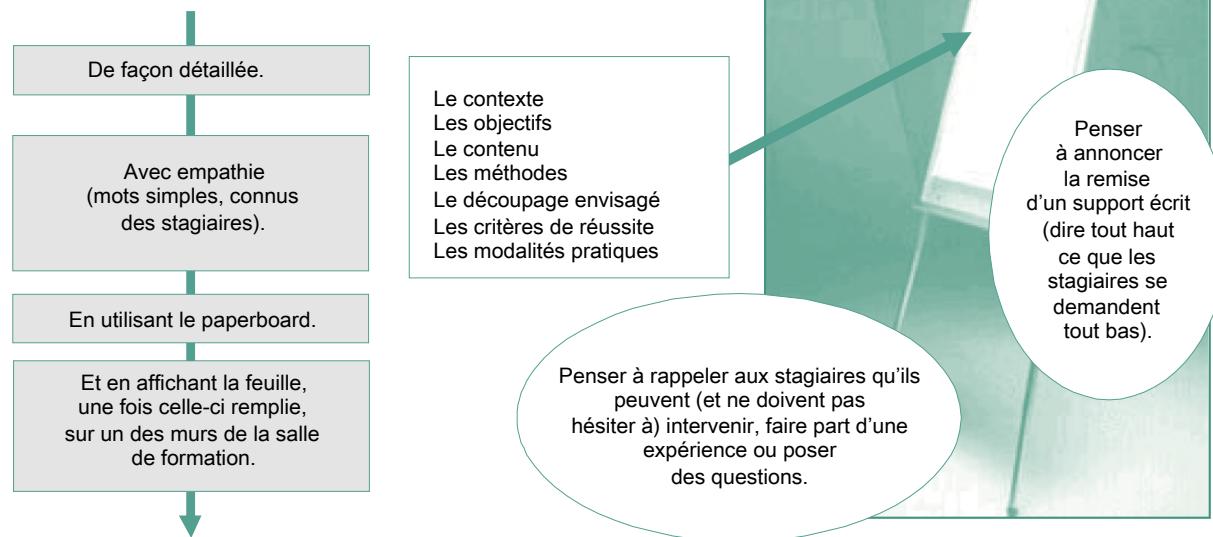


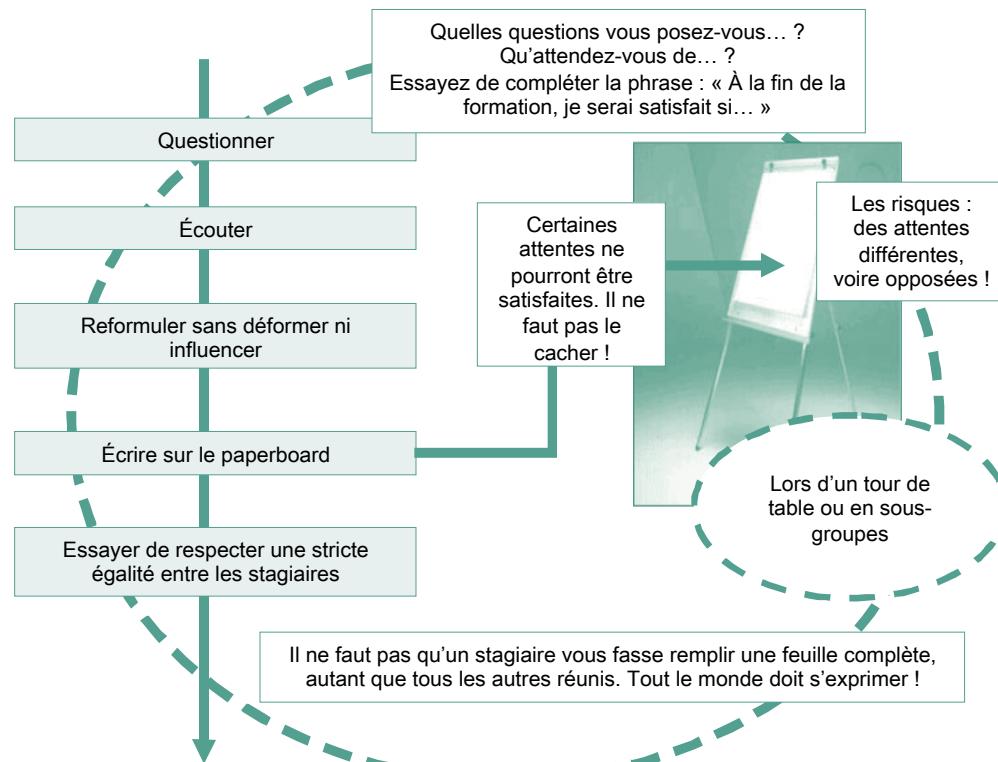
Le formateur interroge les stagiaires. Deux d'entre eux écrivent les réponses sur deux tableaux différents (par exemple, avis « pour » et avis « contre »).

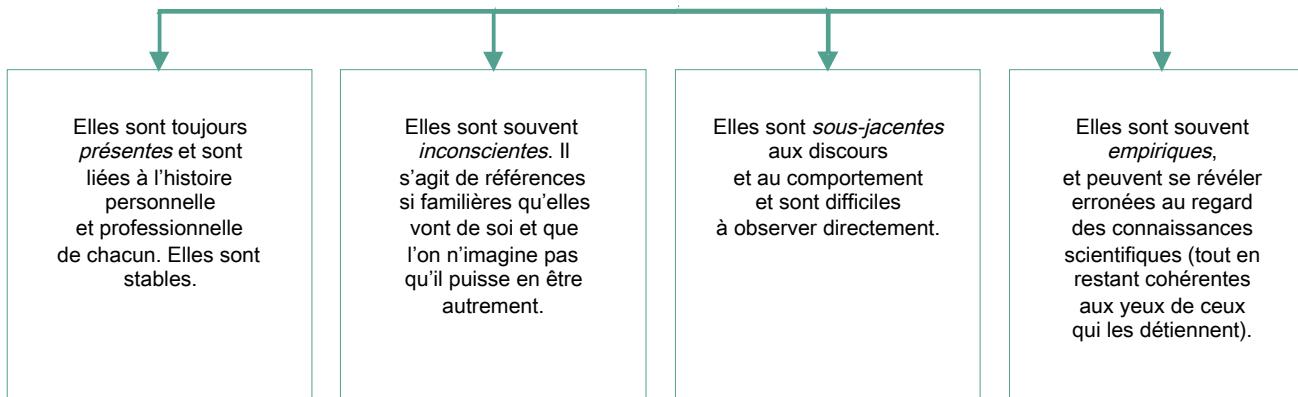


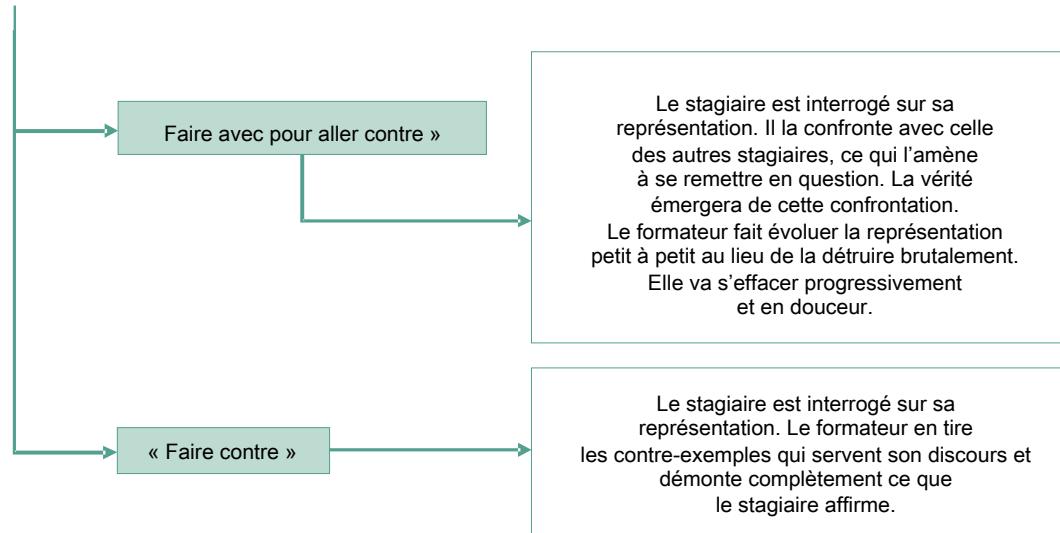


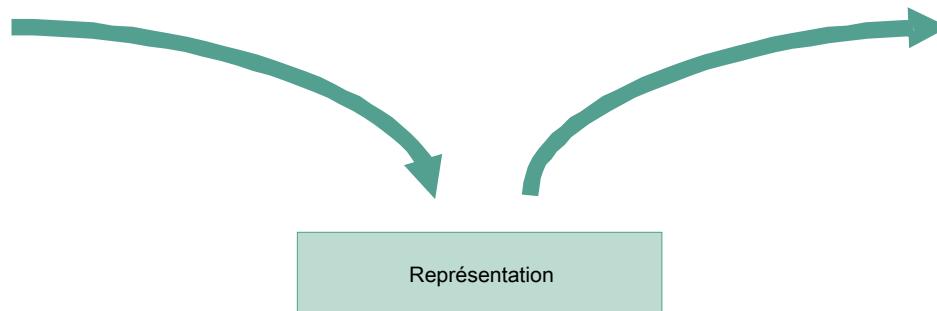


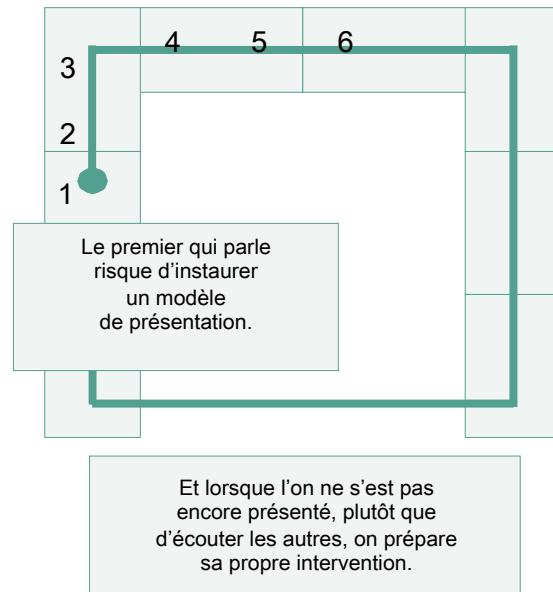












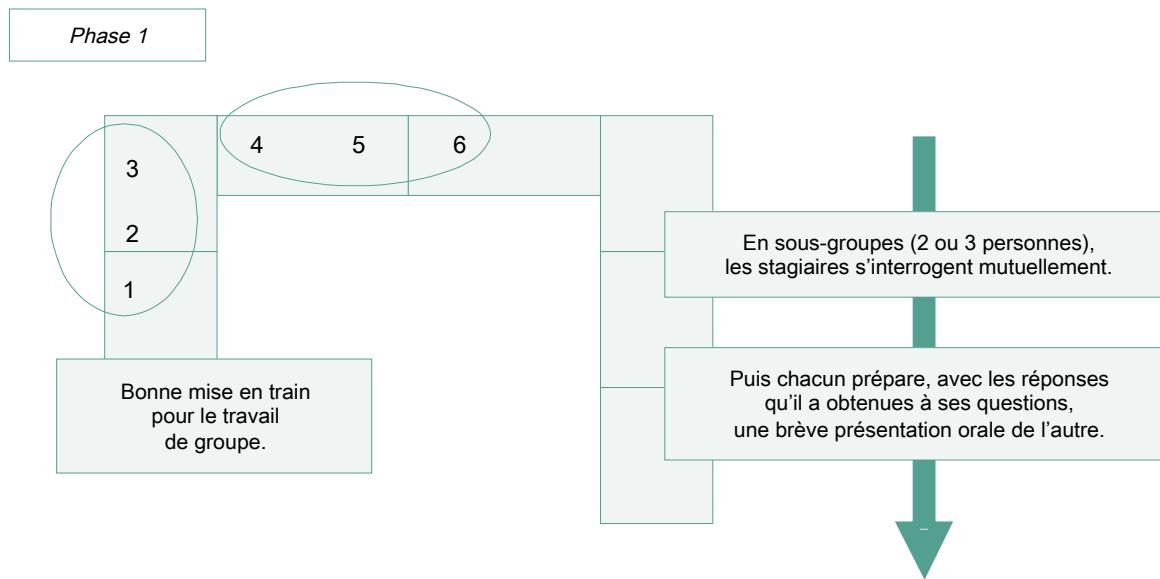
Avec consigne ouverte ou fermée.

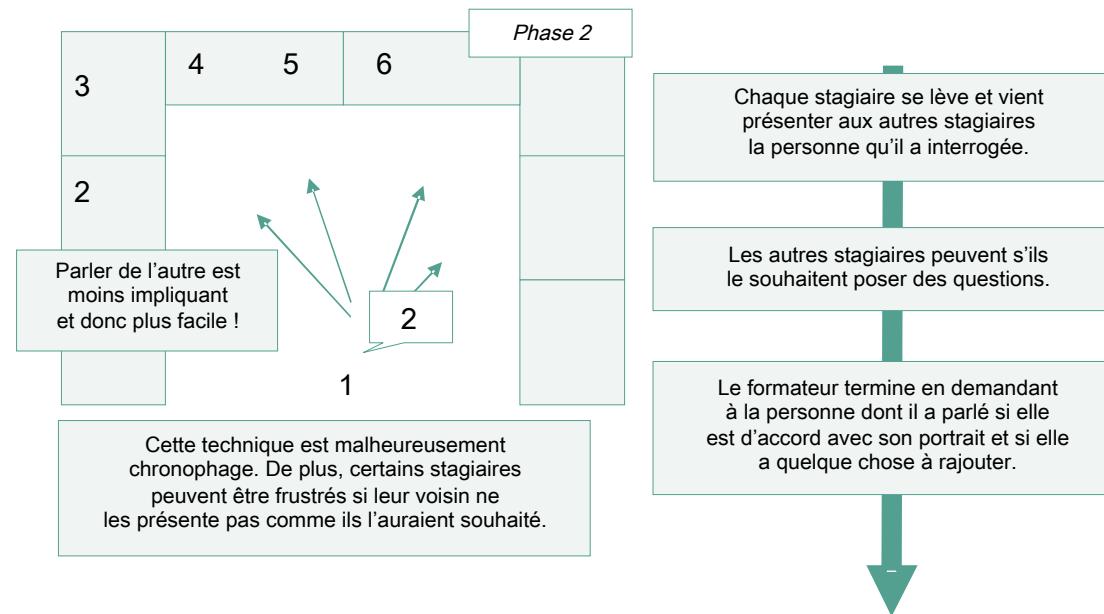
Limiter la prise de parole de chacun à 2-3 minutes (si besoin, faire plusieurs tours de table).

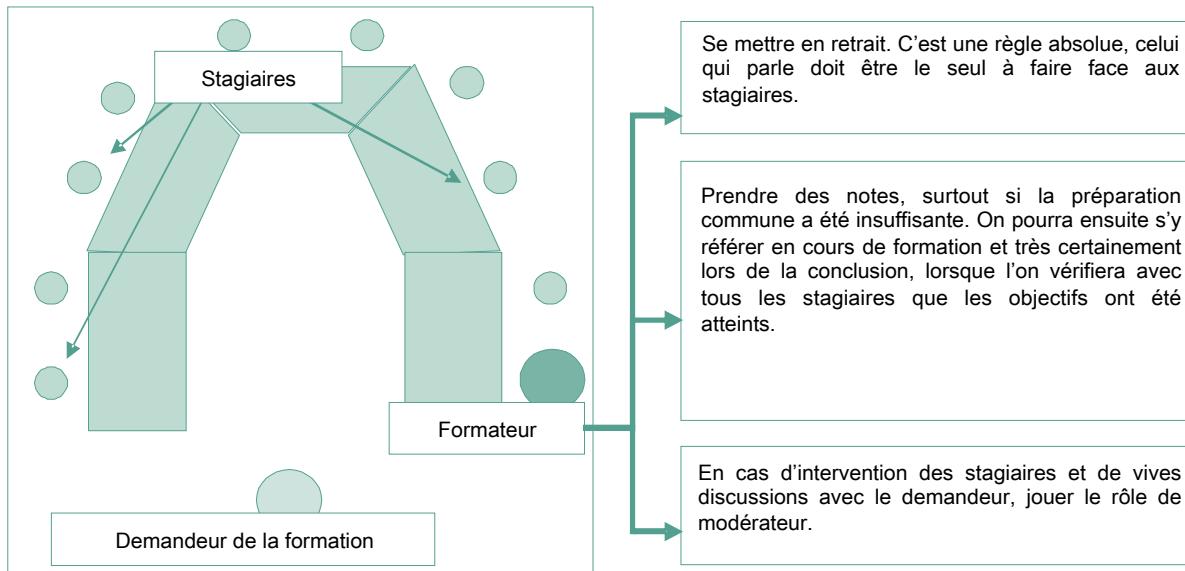
Ne pas commencer par un responsable hiérarchique.

Ne pas trop faire attendre un « timide » que vous avez repéré.

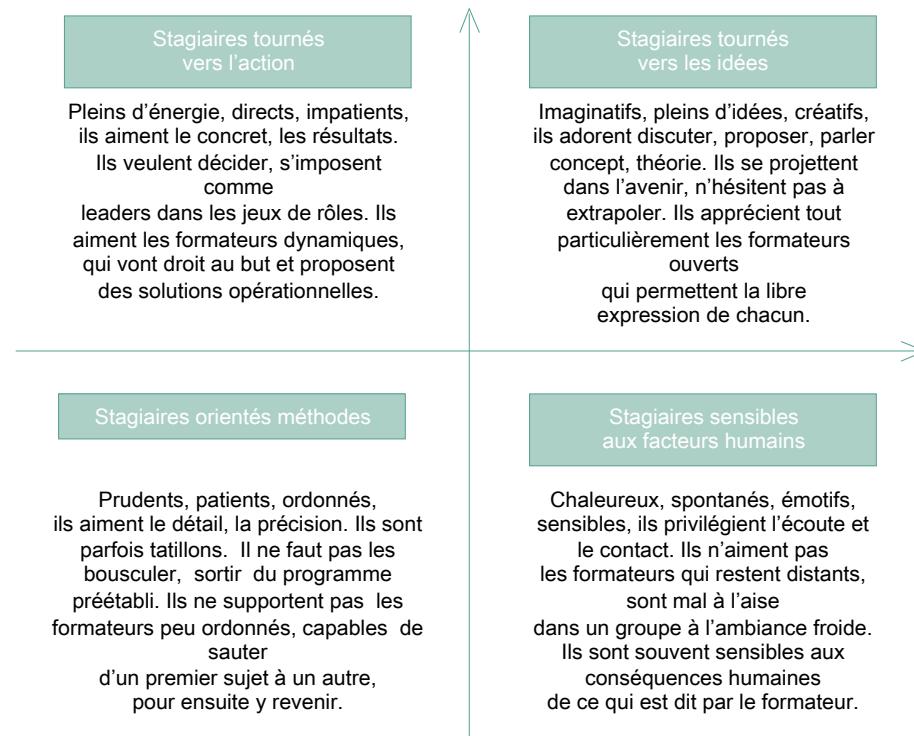
Ne pas commencer obligatoirement par une des extrémités de la table.





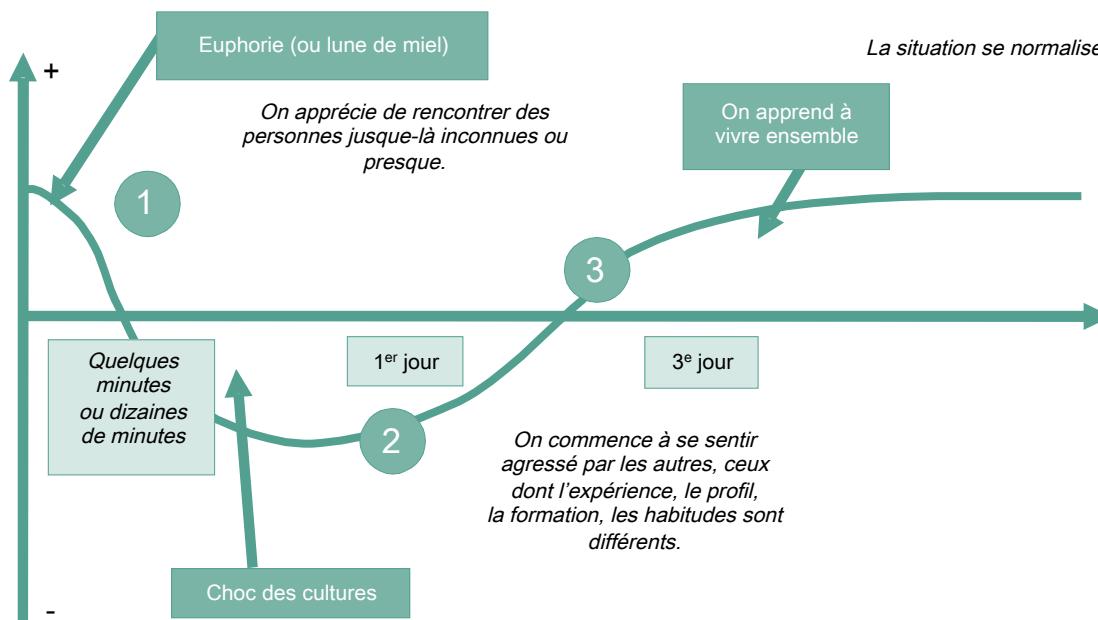


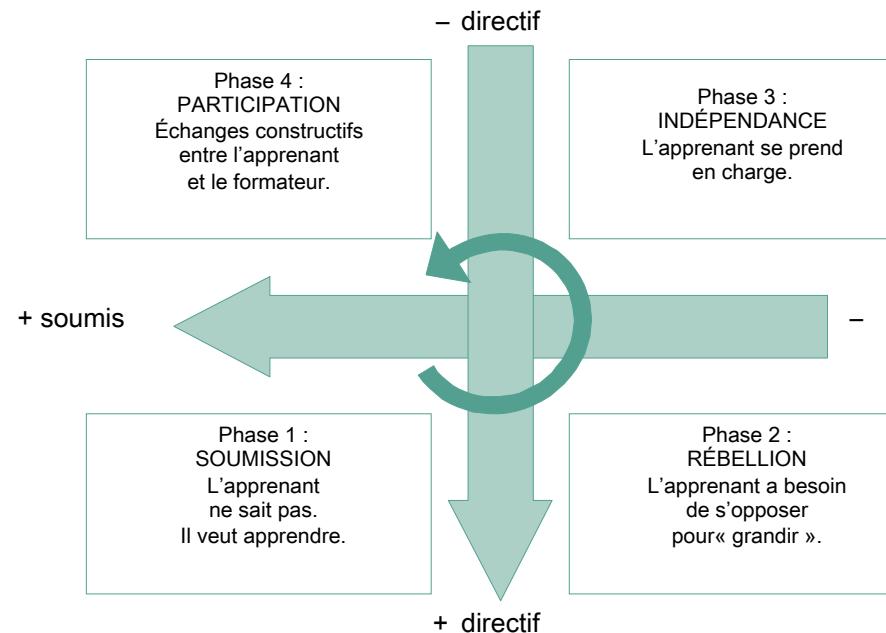
Les colonnes du nom et du prénom peuvent être préremplies. Cela renforce l'impression qu'ont les stagiaires d'être effectivement attendus. Cet effet n'existe pas lorsqu'on distribue une feuille d'émargement vierge. Mais attention aux stagiaires qu'on oublie, aux stagiaires dont le nom a été mal orthographié...

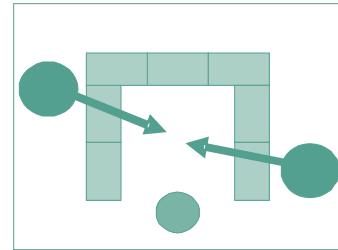


Les stagiaires qui arrivent en formation ainsi que le formateur ne se connaissent généralement pas, ou mal. De gré, le plus souvent, ou parfois de force, il vont devoir apprendre à travailler ensemble, à se livrer, à s'exposer, collaborer, donner ou échanger, en résumé : CONSTRUIRE UN GROUPE.

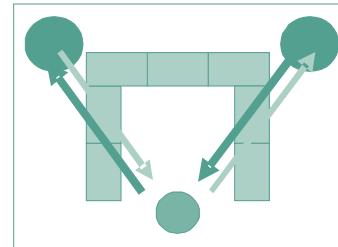
- Une majorité ne se connaît probablement pas, ou mal
- Des antipathies existent peut-être entre certains d'entre eux
- Leurs métiers peuvent être différents
- Ils ont vécu des expériences différentes
- Il y aura des spécialistes, mais aussi des généralistes
- Il y a des anciens et de jeunes embauchés
- Ils ne possèdent pas forcément le même système de valeurs
- Certains sont jeunes, d'autres plus âgés
- Leur niveau de responsabilité n'est pas le même
- Il y aura des managers, qui gagneront deux, trois fois plus que leurs voisins



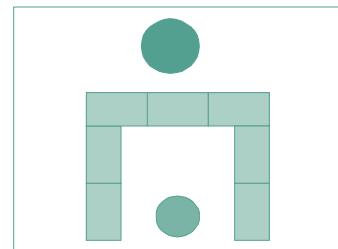




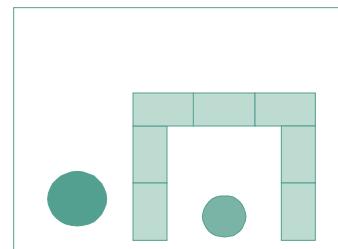
Opposition franche : on n'a encore jamais vu deux personnes qui se connaissent et ne s'apprécient pas s'asseoir l'une à côté de l'autre. Des places opposées sont souvent choisies par deux stagiaires en concurrence ou rivaux dans leur vie professionnelle. Cette opposition peut s'étendre à deux groupes de stagiaires, appartenant par exemple à deux secteurs d'une même entreprise.



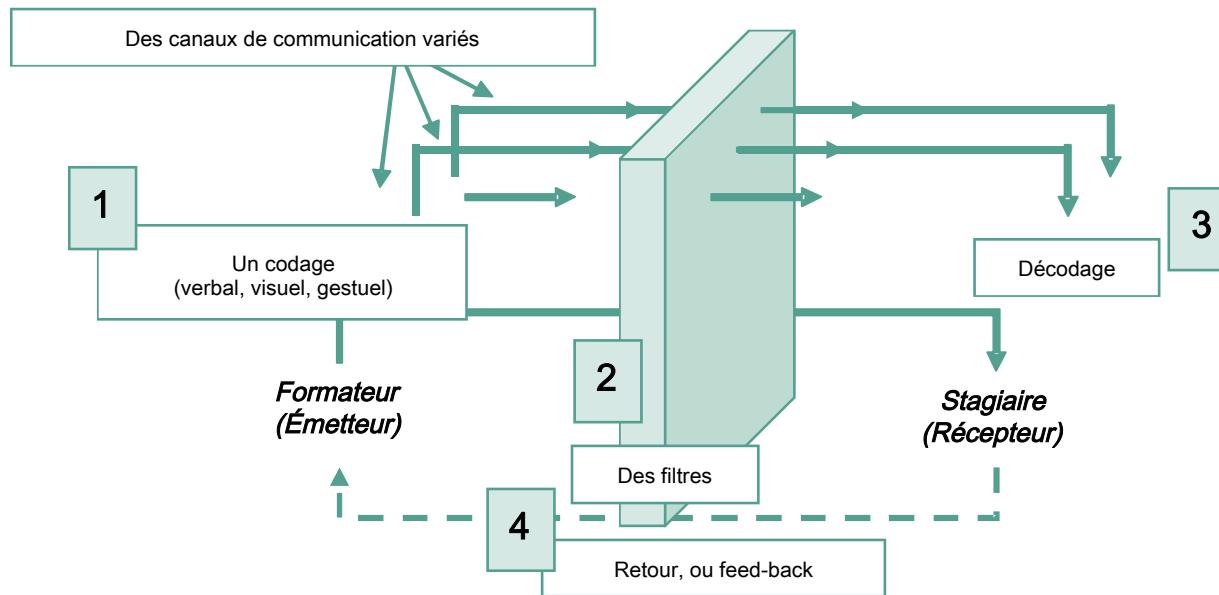
Cas de deux stagiaires voulant en découdre par formateur interposé. Cette situation n'est pas rare. Les deux protagonistes ne se regardent pas, mais tiennent souvent des propos opposés. Ils essaient d'impliquer le formateur.

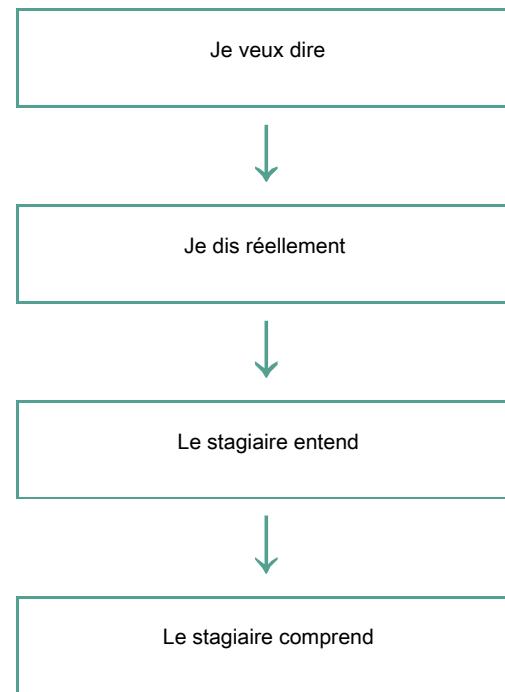


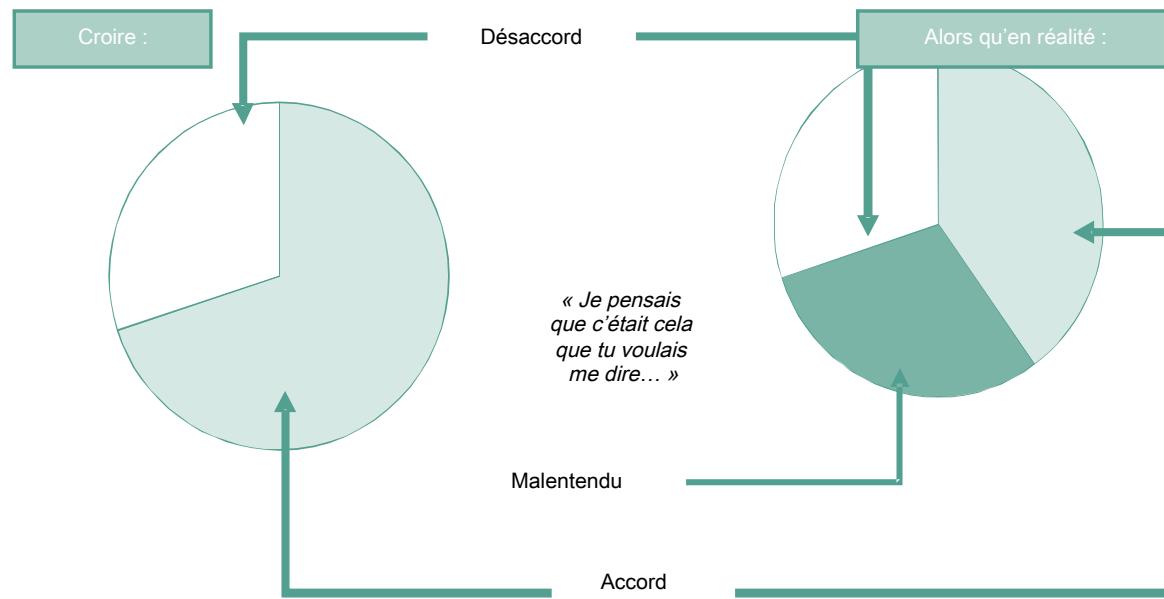
Cas d'un stagiaire sûr de lui et qui recherche un statut privilégié au sein du groupe de stagiaires. Par exemple un responsable hiérarchique en formation avec l'ensemble de son équipe.

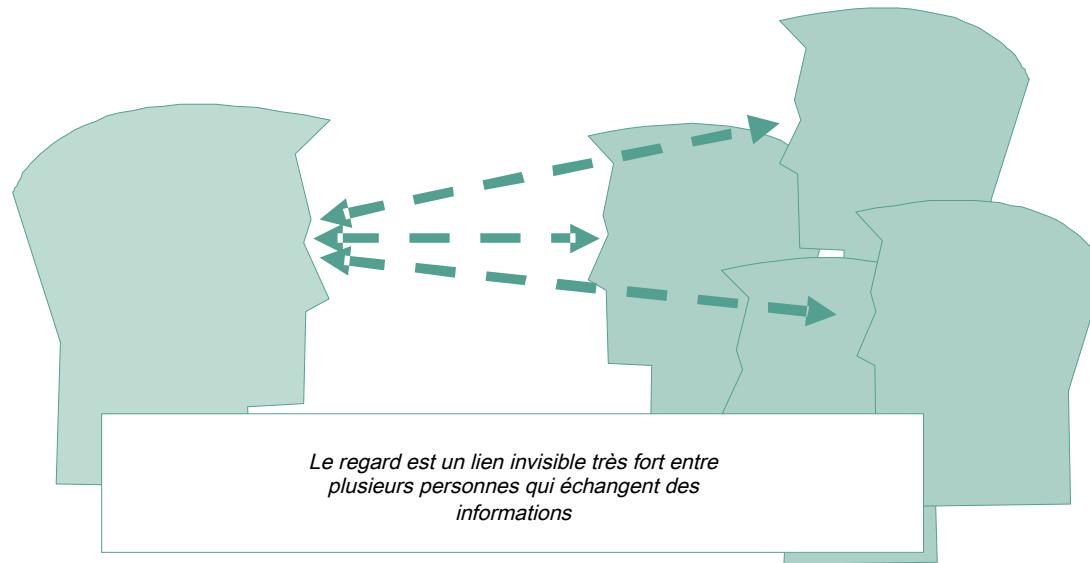


Cas d'un stagiaire voulant se placer en position de spectateur, d'observateur plutôt que d'acteur. Par exemple un responsable hiérarchique qui veut clairement indiquer à ses subordonnés que pendant la durée de la formation il abandonnera son statut habituel.

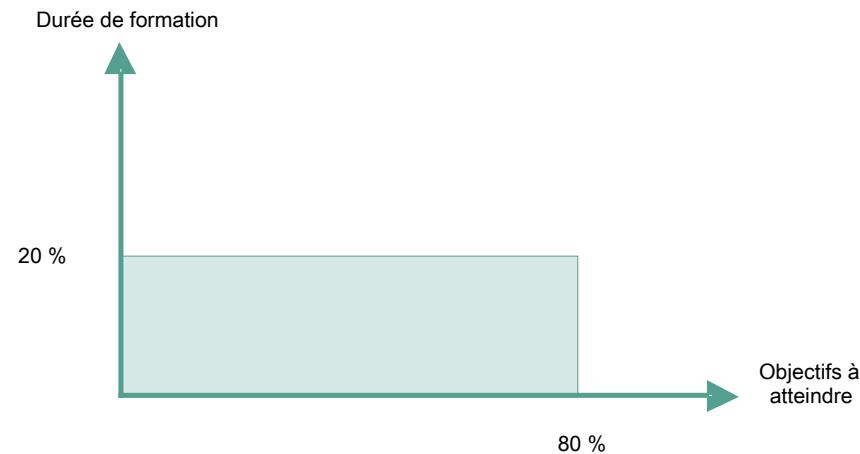


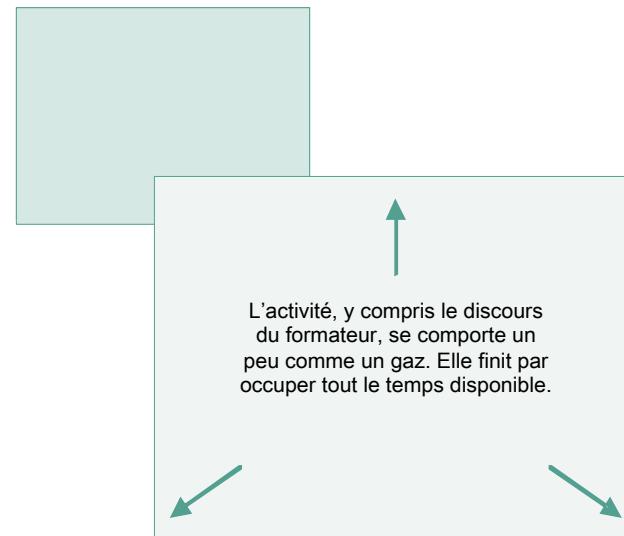


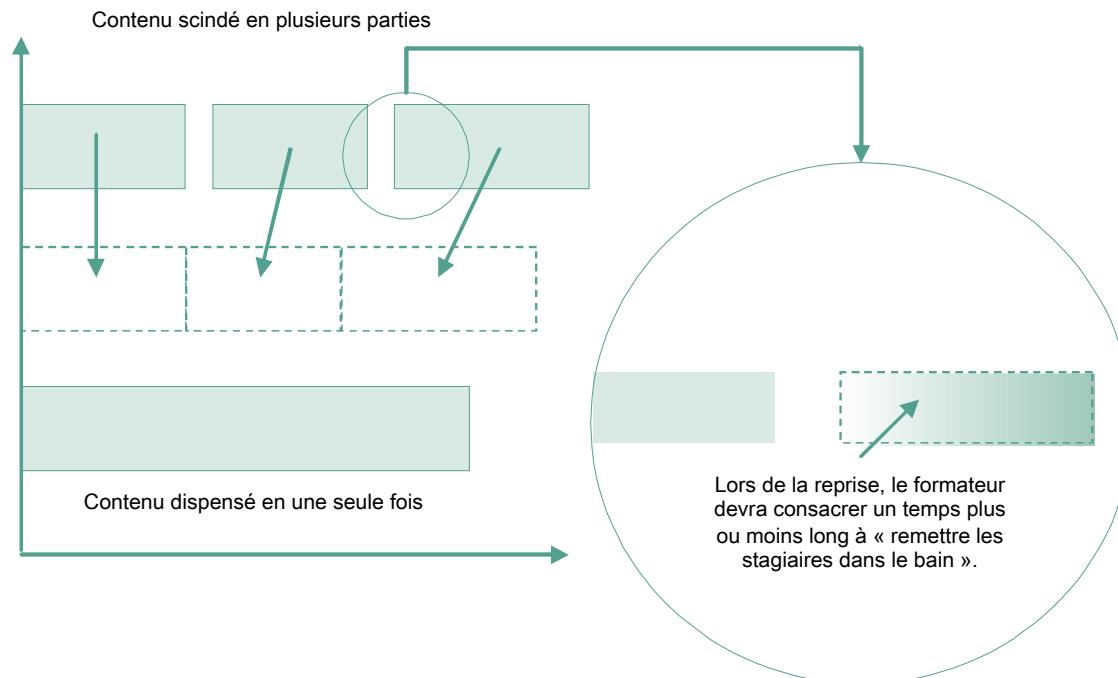




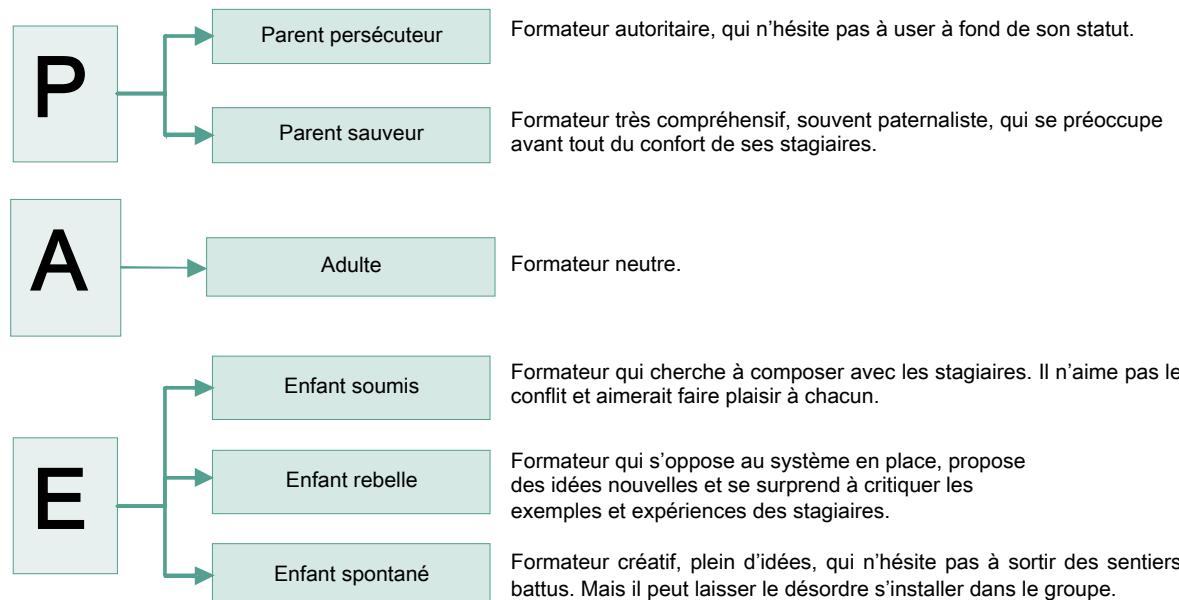
Le regard est un lien invisible très fort entre plusieurs personnes qui échangent des informations



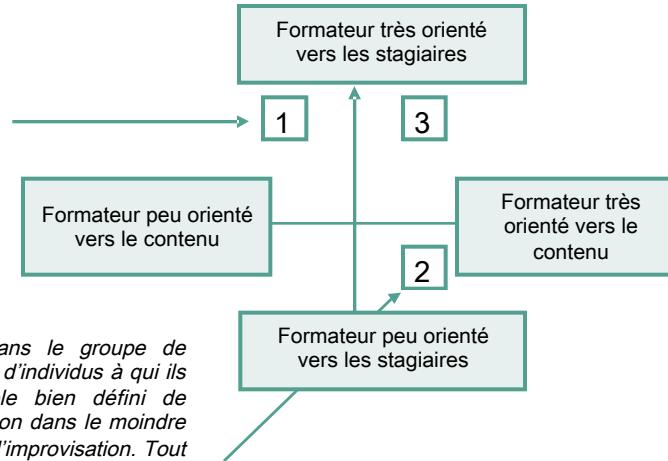




NE PAS SCINDER LE CONTENU

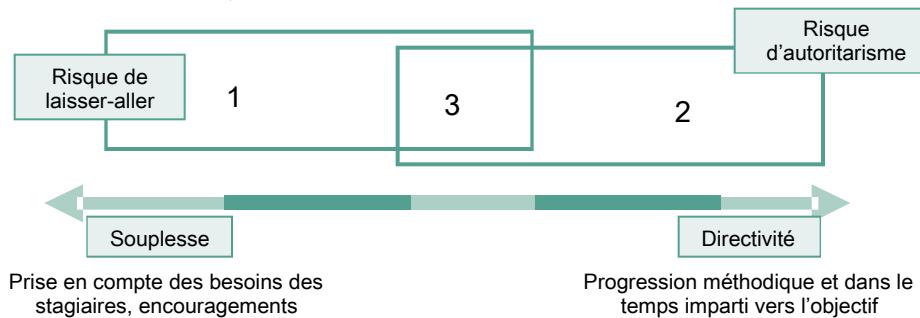
FORMATEUR

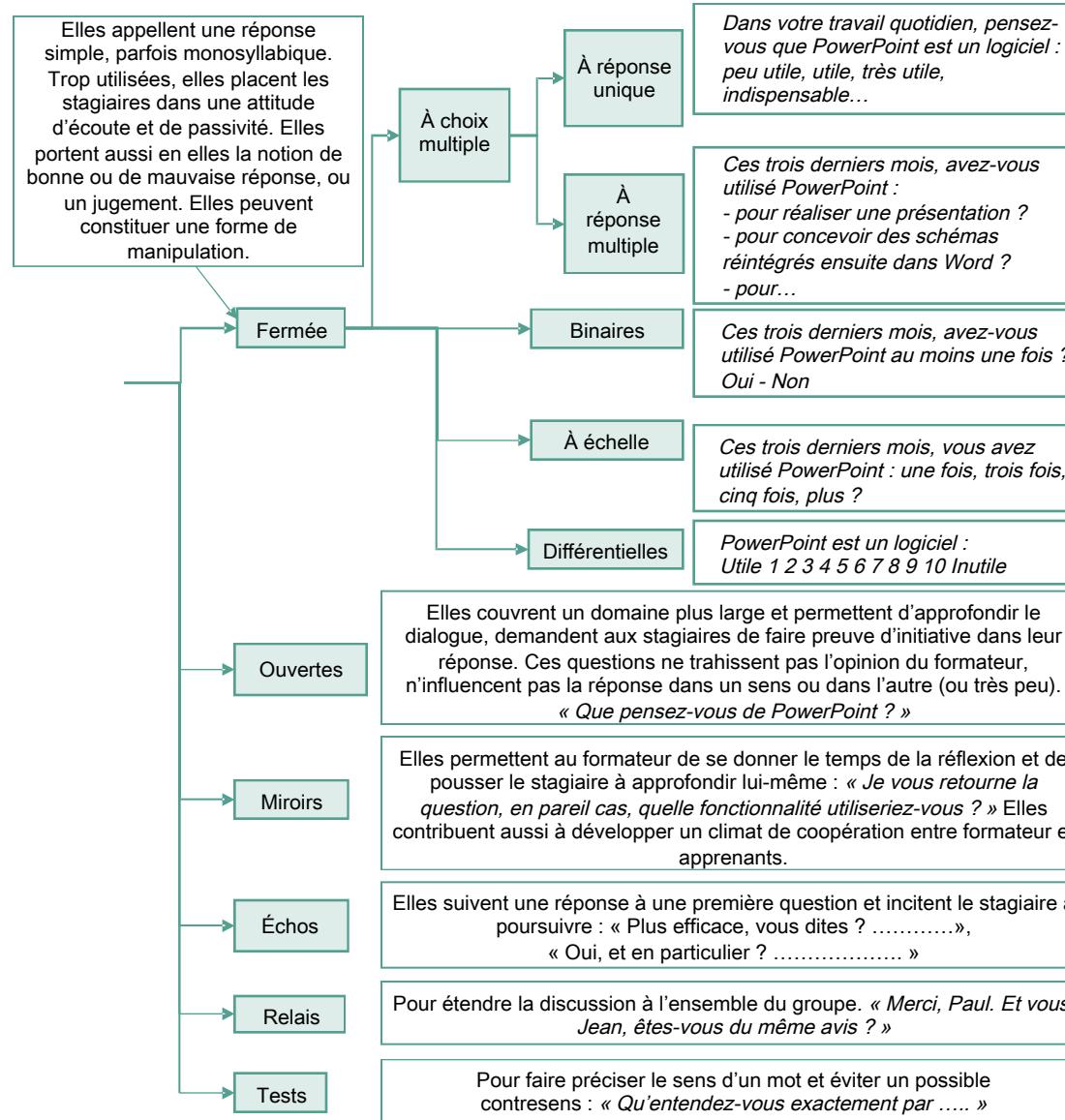
Formateurs qui considèrent que les stagiaires n'ont pas forcément envie de voir à fond tout le sujet. Ils ne veulent pas exercer de contraintes et souhaitent avant tout que les stagiaires conservent une bonne image de la formation et d'eux-mêmes.

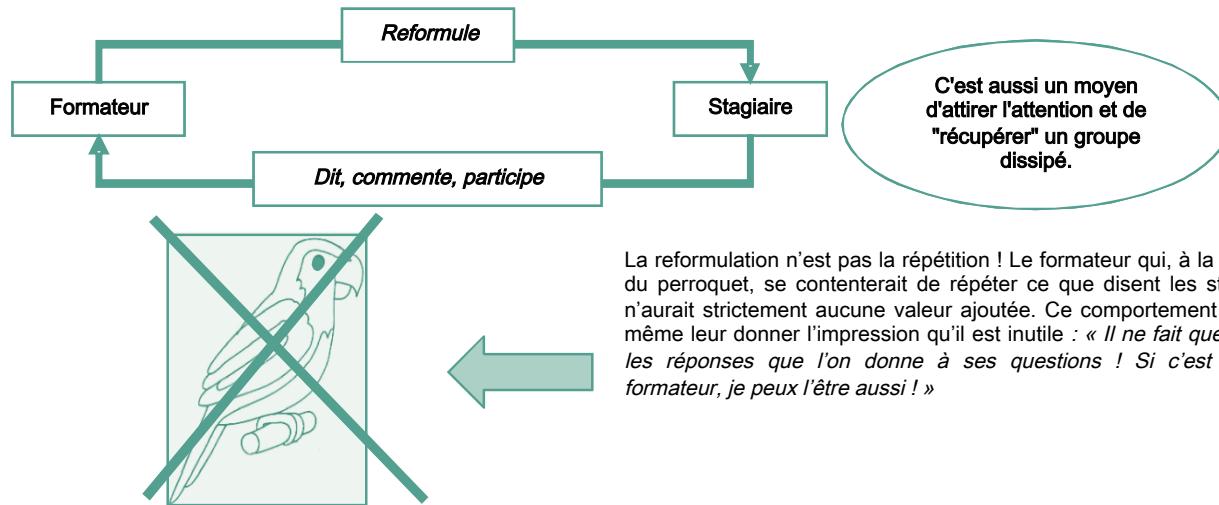


Formateurs qui ne voient pas dans le groupe de stagiaires autre chose qu'un groupe d'individus à qui ils doivent faire passer un ensemble bien défini de messages. Ils réparent leur formation dans le moindre détail et ne laissent aucune place à l'improvisation. Tout est minuté, précis... Le souci du planning est élevé. Il faut à tout prix terminer ce qui a été prévu.

Comme en toutes choses, les deux attitudes extrêmes sont à éviter :







Le stagiaire dit



A

B

C

D

E

Le formateur entend et comprend



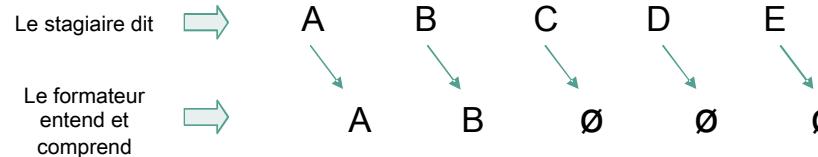
A

B

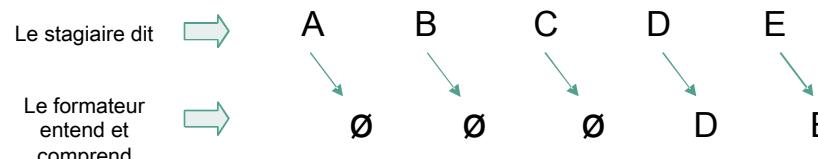
C

D

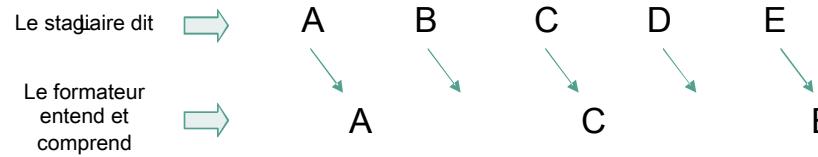
E



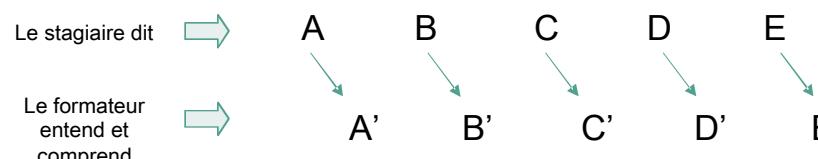
Dès qu'un point lui paraît discutable, le formateur s'y arrête. Il réfléchit, prépare un argumentaire pour répondre, et oublie d'écouter la fin de ce que dit le stagiaire.



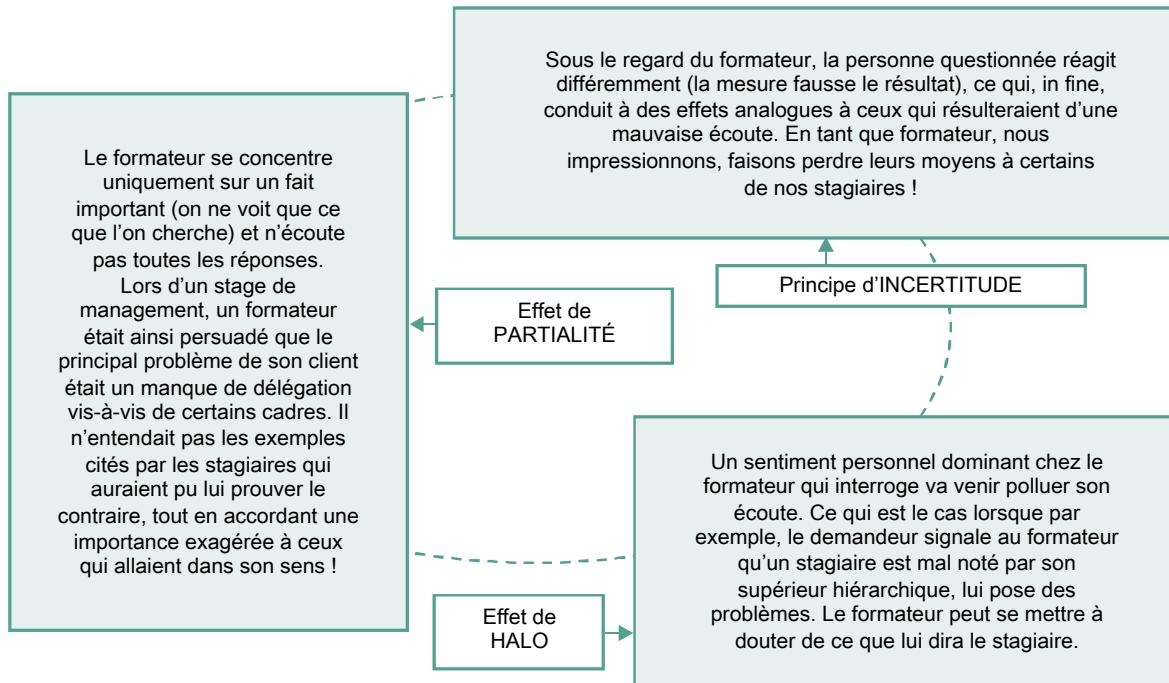
Parce qu'il ne prend pas de notes, ou bien parce que le stagiaire parle trop longtemps, le formateur ne retient que la fin de son discours.

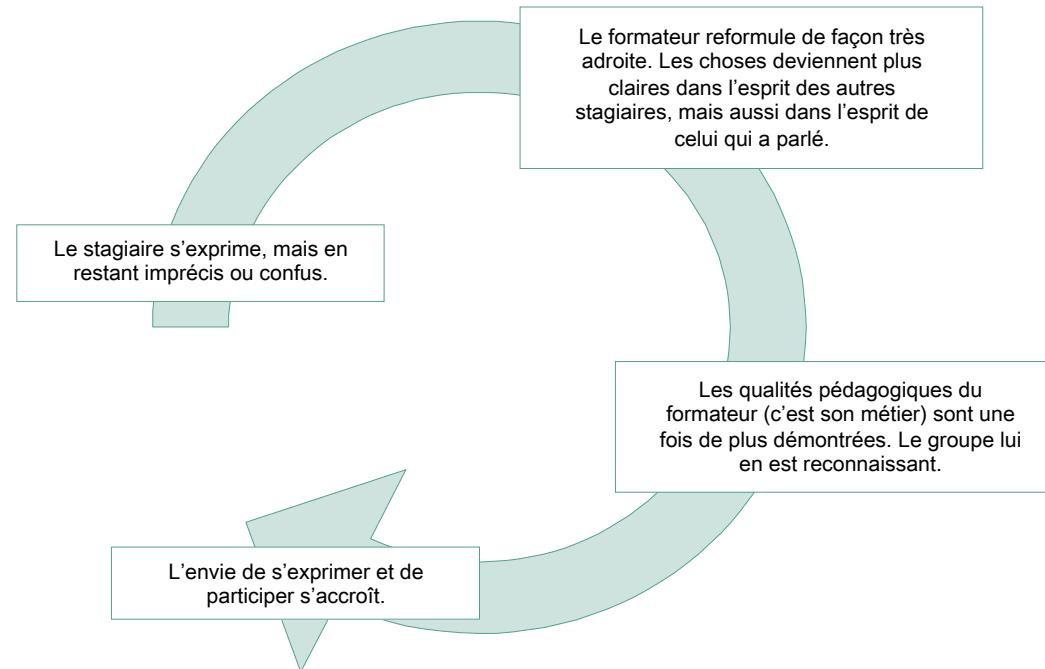


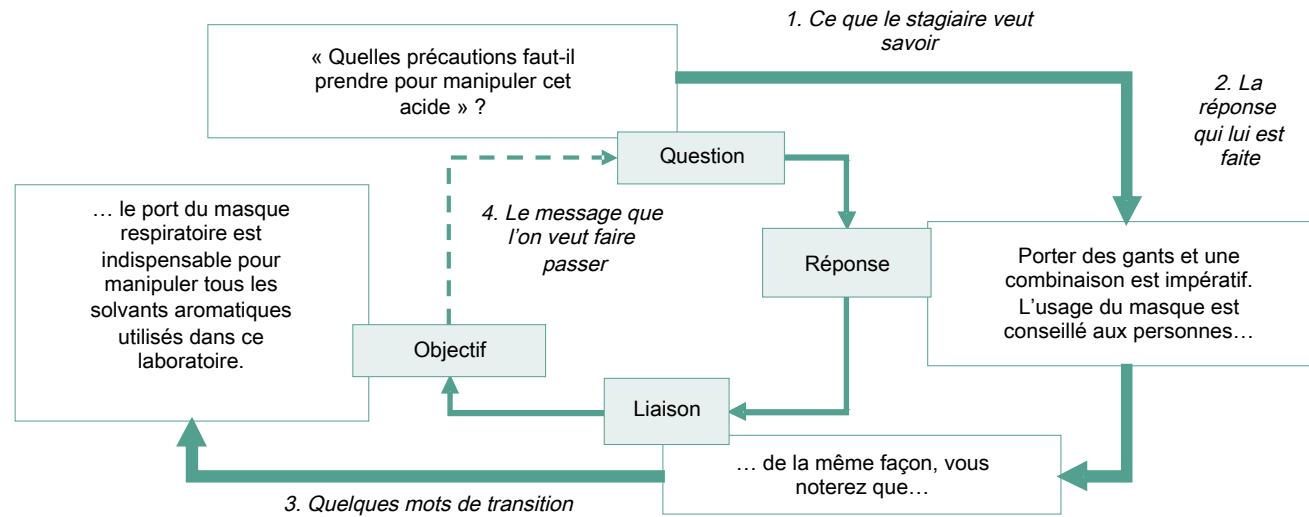
Le formateur ne retient du discours que ce qu'il veut bien entendre, ce qui le marque le plus, ce qui contribue effectivement à compléter et enrichir ses propres propos. Il fait un tri et oublie ce qui dans le discours ne l'intéresse pas.

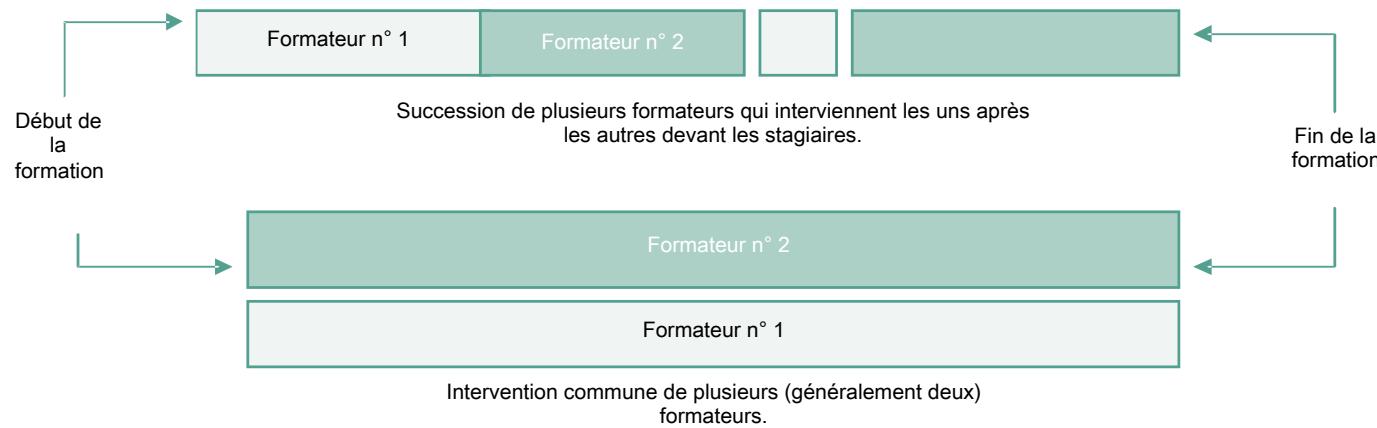


Le formateur interprète chacun des propos du stagiaire, s'arrange pour qu'ils ne soient pas en contradiction avec ses propres messages.

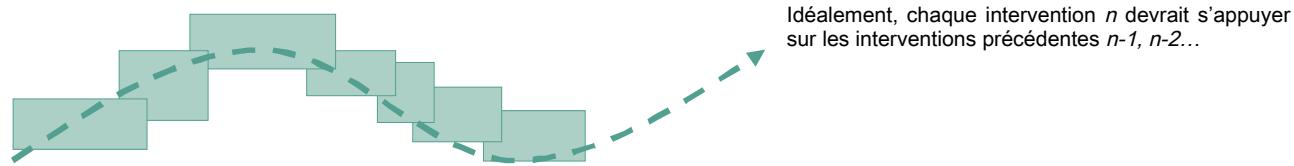


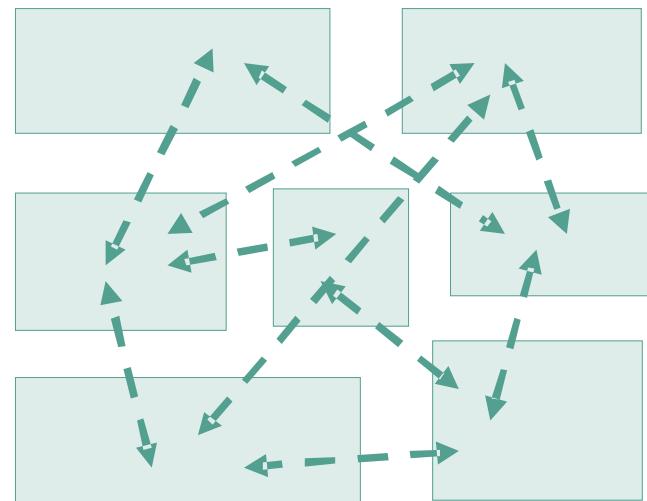




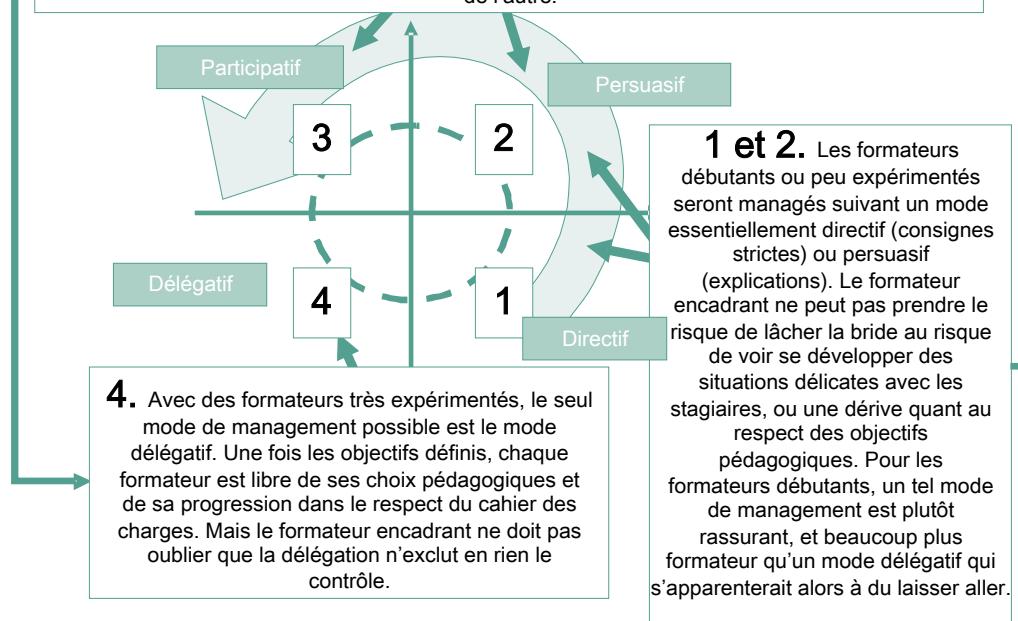


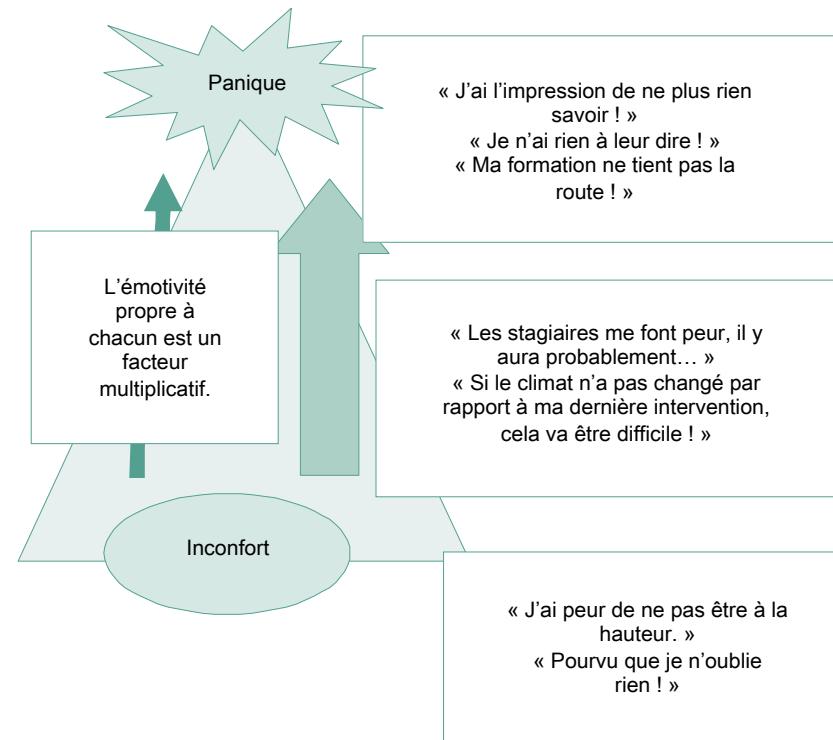


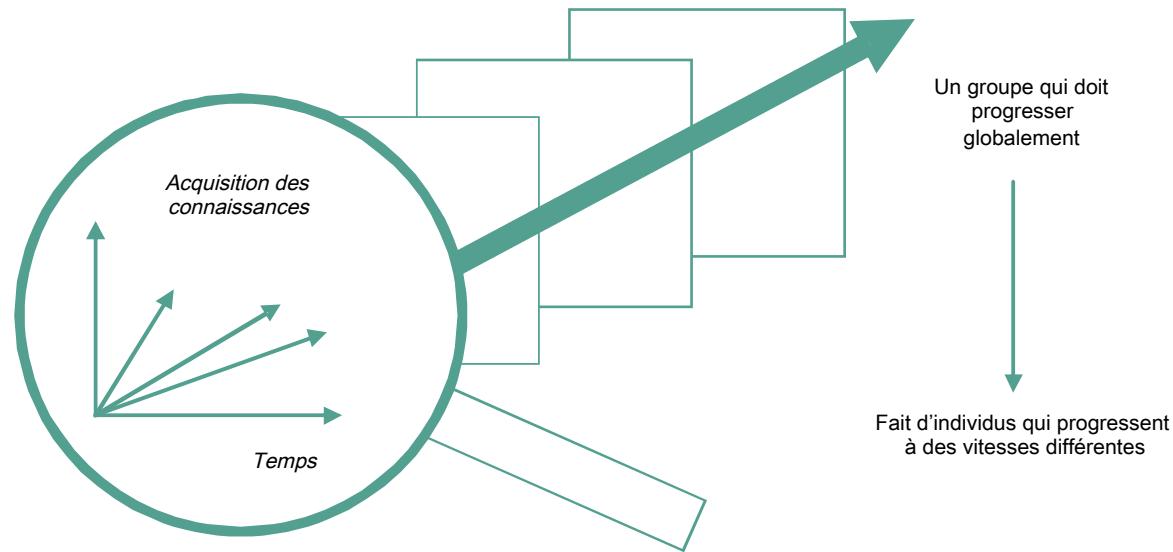


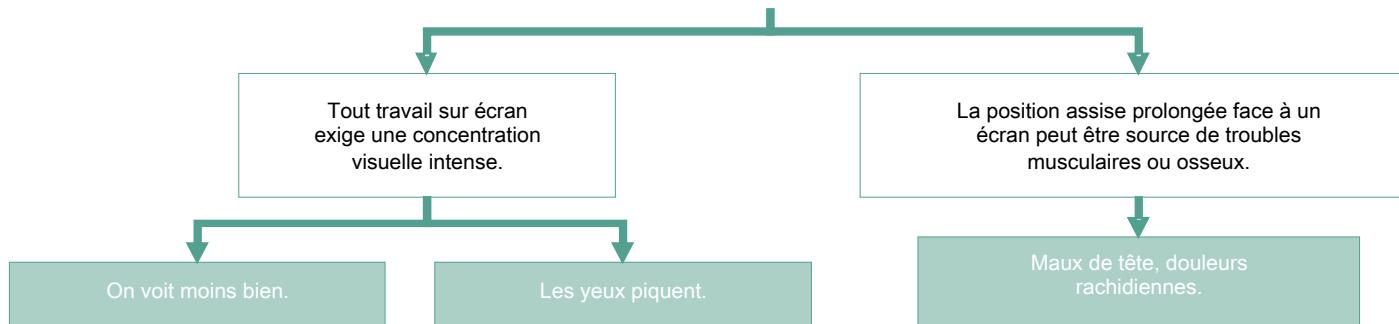


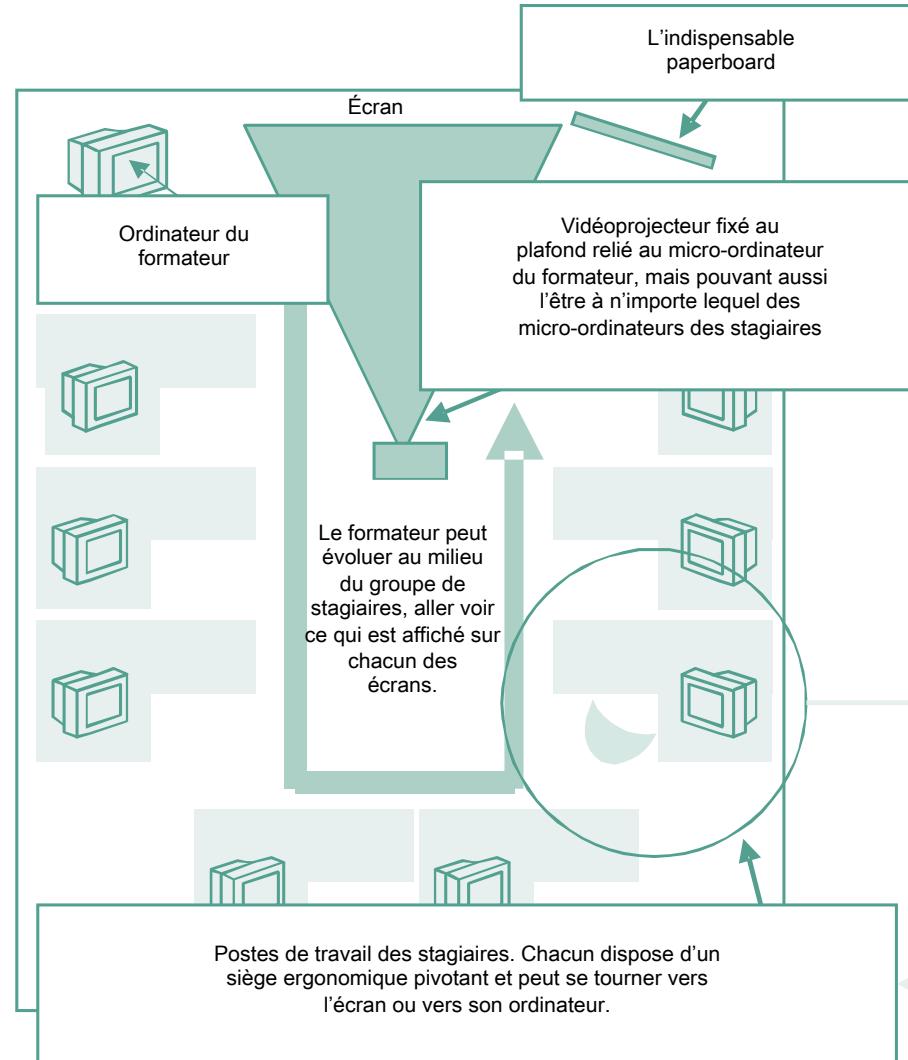
2 et 3. Avec des formateurs plus expérimentés, il est préférable d'adopter un mode persuasif, et surtout participatif. Là se situe le véritable travail en équipe. La concertation est permanente, et le formateur encadrant agit plus en tant que coordinateur qu'en tant que manager. Mais son statut lui imposera parfois de revenir à un style plus directif, par exemple lorsque deux formateurs camperont sur des positions opposées et qu'il devra trancher en faveur de l'un ou de l'autre.

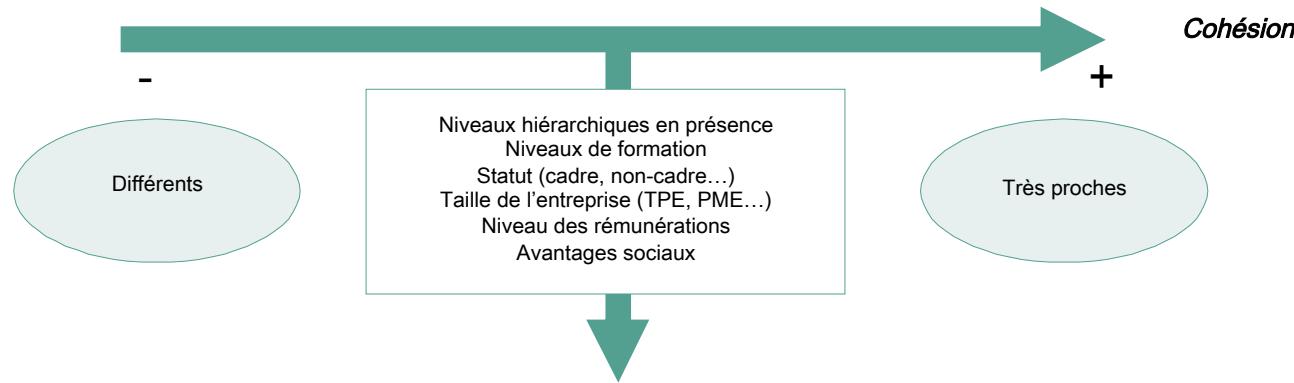


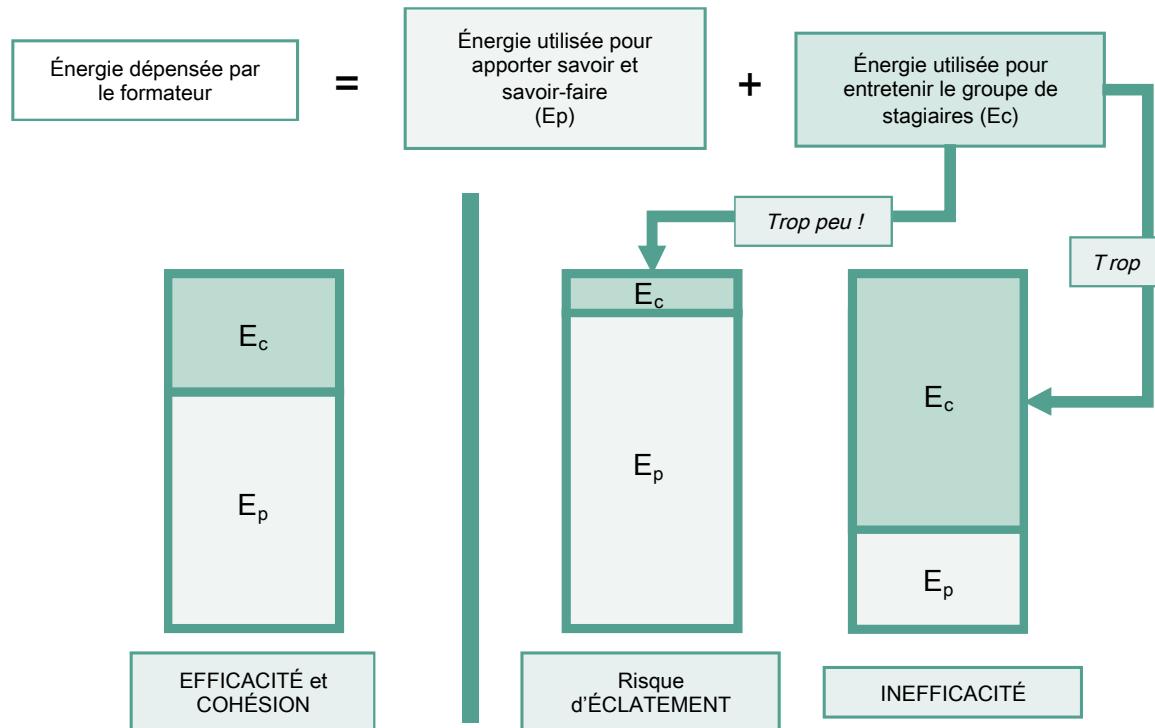


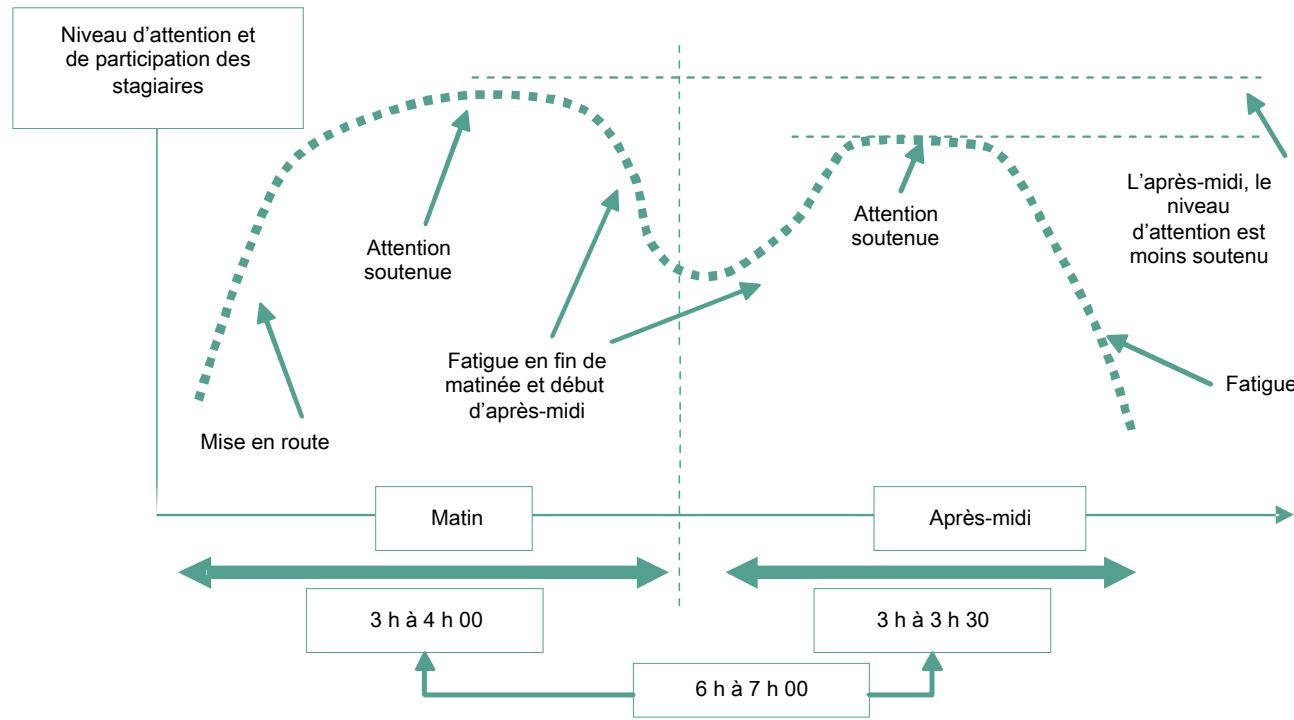


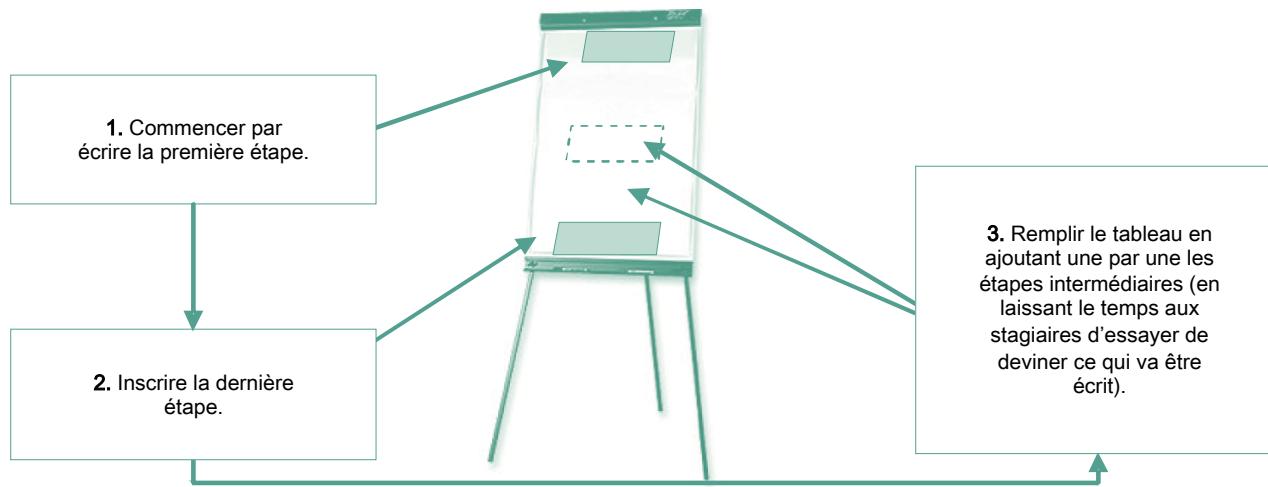


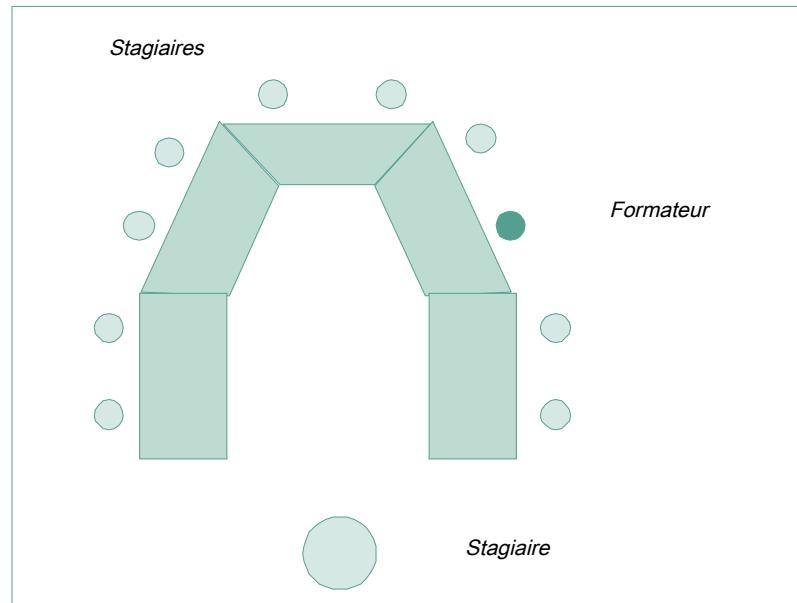


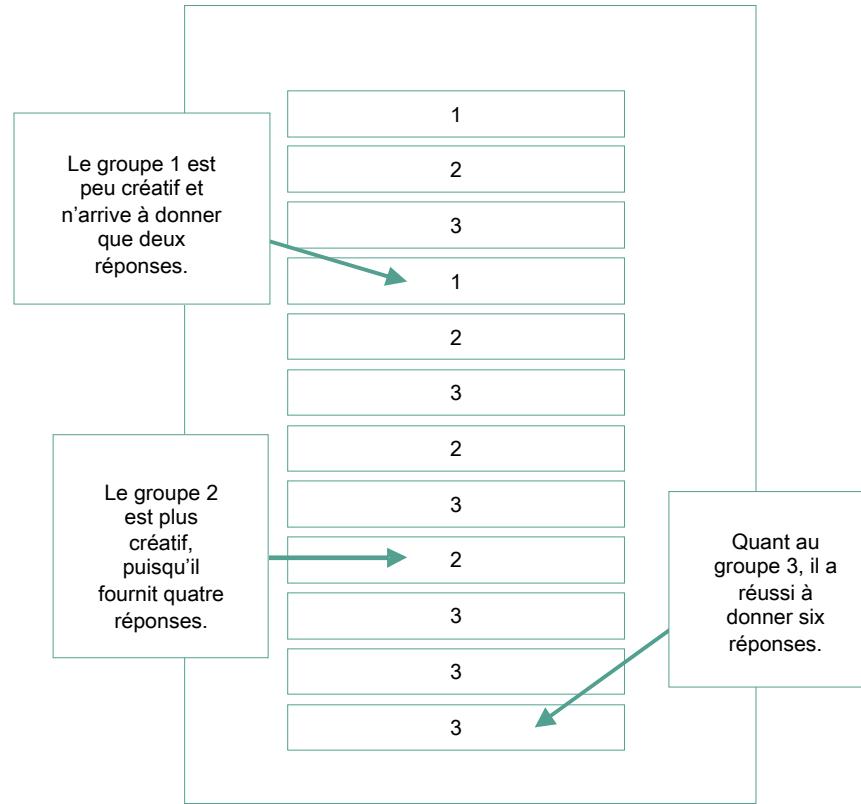


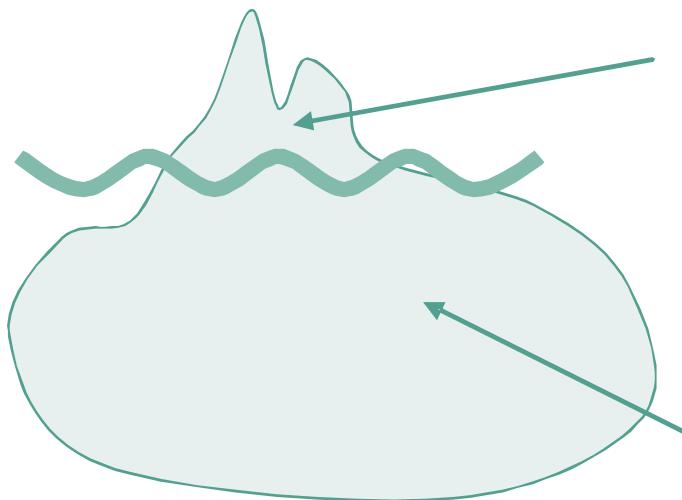






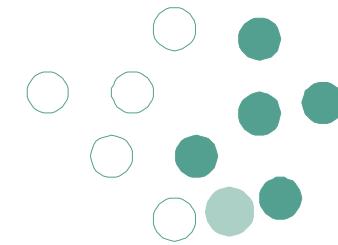
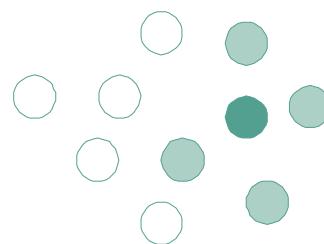
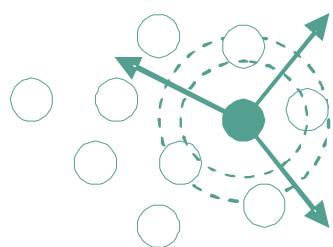


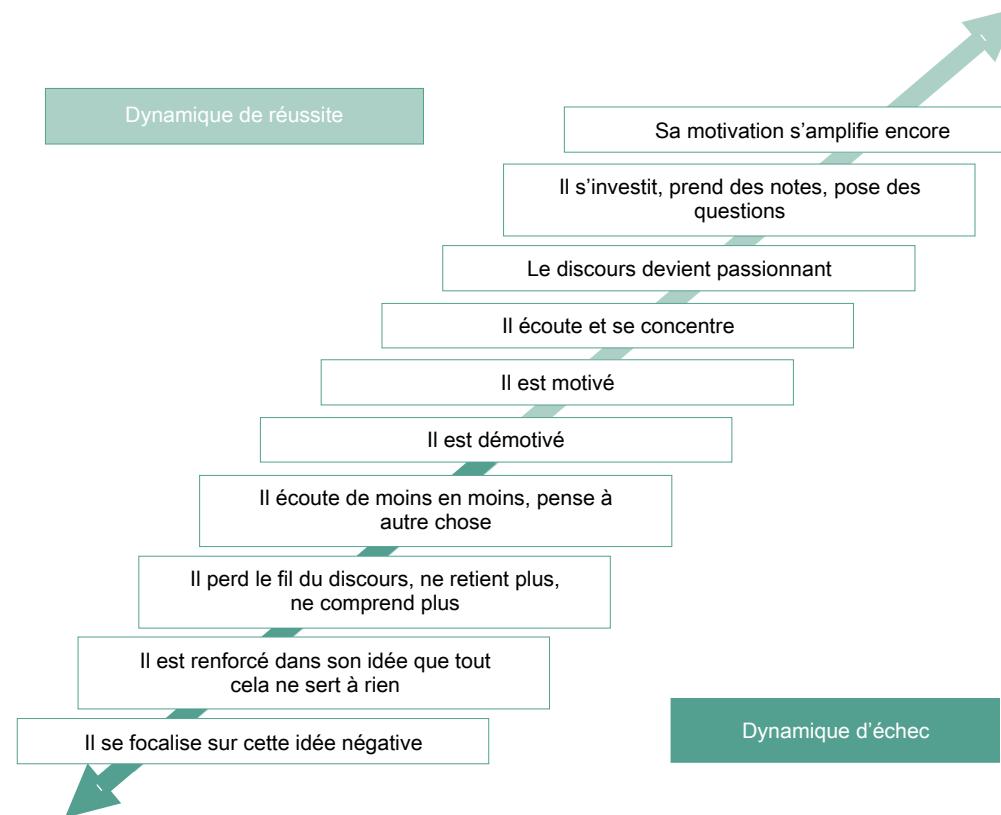


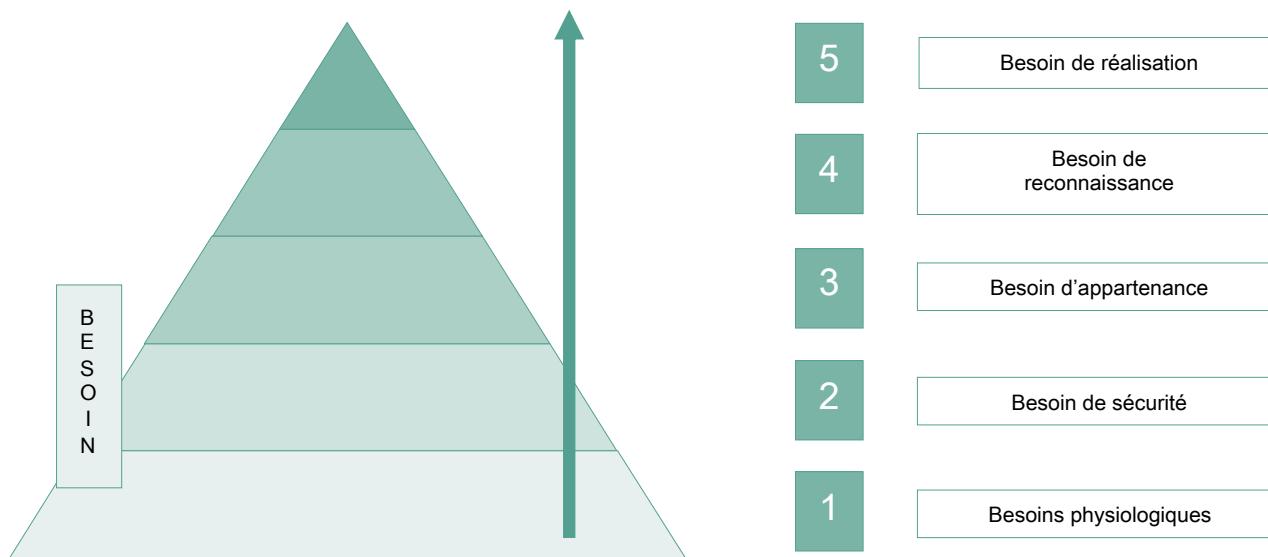


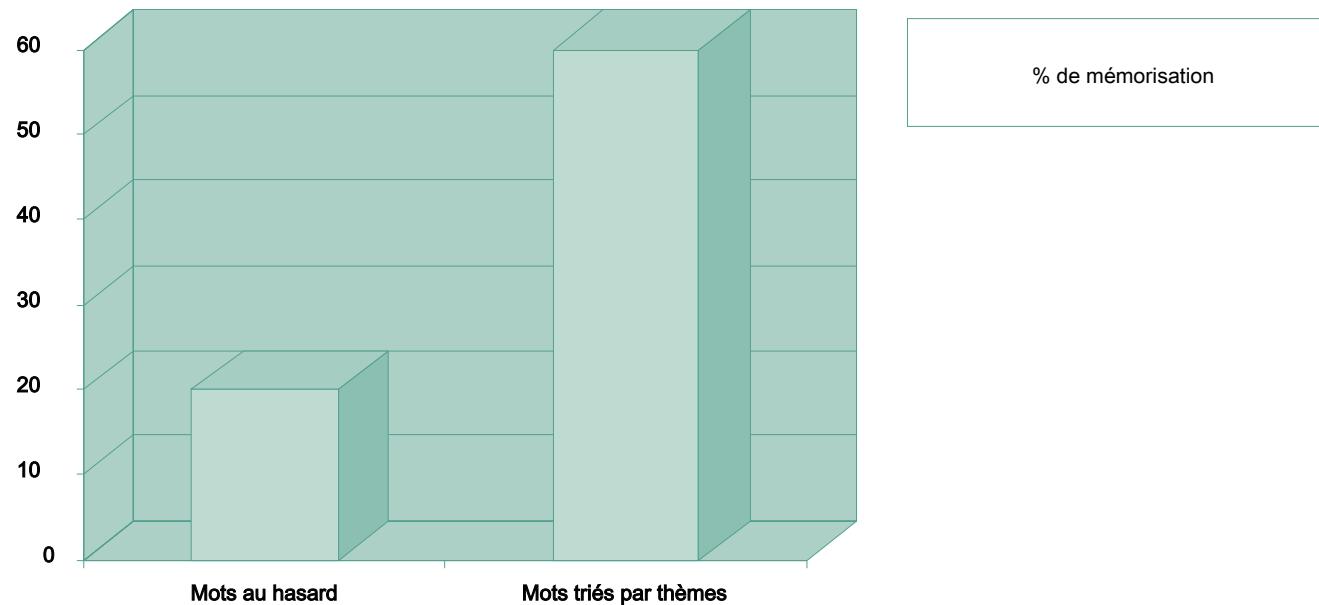
Le formateur ne voit que certains symptômes externes de la démotivation : le stagiaire fait autre chose, dessine, ne participe pas (encore que cela peut avoir d'autres causes que le manque de motivation), rend des travaux peu soignés, incomplets.

De nombreux autres signes sont beaucoup plus difficiles à identifier : le stagiaire n'écoute pas, pense à autre chose, élabore en silence des théories contraires à ce que dit le formateur...









La proxémie

Distance intime (bulle)

Distance intime

Distance proche

Distance sociale

Emetteur

Récepteur

1

2

3

4

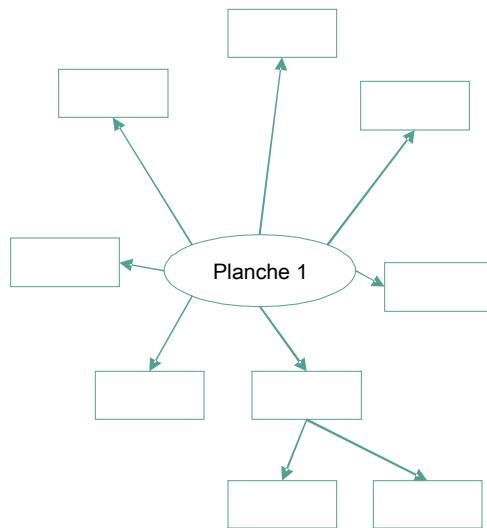
Ce schéma illustre les types de distances entre deux personnes dans un échange.

Vos notes

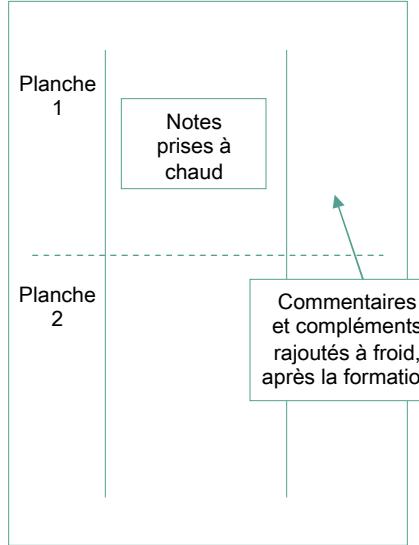
Sur PowerPoint, l'utilisation de la fonctionnalité « page de commentaires » facilite la prise de notes par les stagiaires.

1

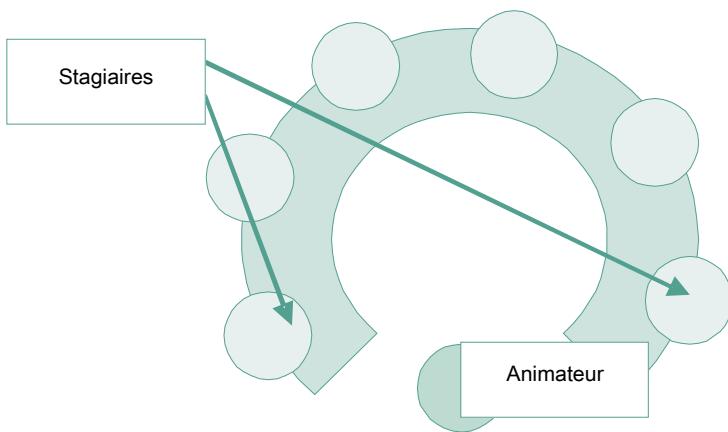
La prise de notes en arborescence va au-delà du simple recueil d'informations. Les liens, la structure, la logique entre les différents items apparaissent petit à petit, ce qui permet ensuite une meilleure mémorisation. Elle nécessite un certain entraînement et tous les stagiaires ne seront peut-être pas capables de prendre des notes de cette façon.



2



Cette méthode plus classique prend appui sur le postulat suivant : la prise de notes ne sera réellement profitable aux stagiaires que si ceux-ci relisent leurs notes après la formation, les rectifient, les complètent, les restructurent, surlignent ou soulignent certains points. Une partie de la feuille servant à la prise de notes est donc laissée intentionnellement vierge afin d'être complétée ultérieurement.



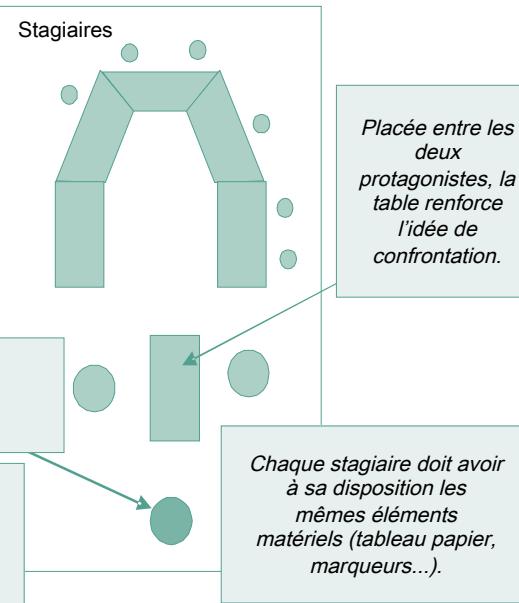
Elles sont très proches des conditions classiques dans lesquelles doit se dérouler une formation. L'animateur doit à la fois être au milieu du groupe (car il n'a aucun statut privilégié) et en dehors du groupe (il doit s'assurer que la mécanique du débat fonctionne parfaitement).

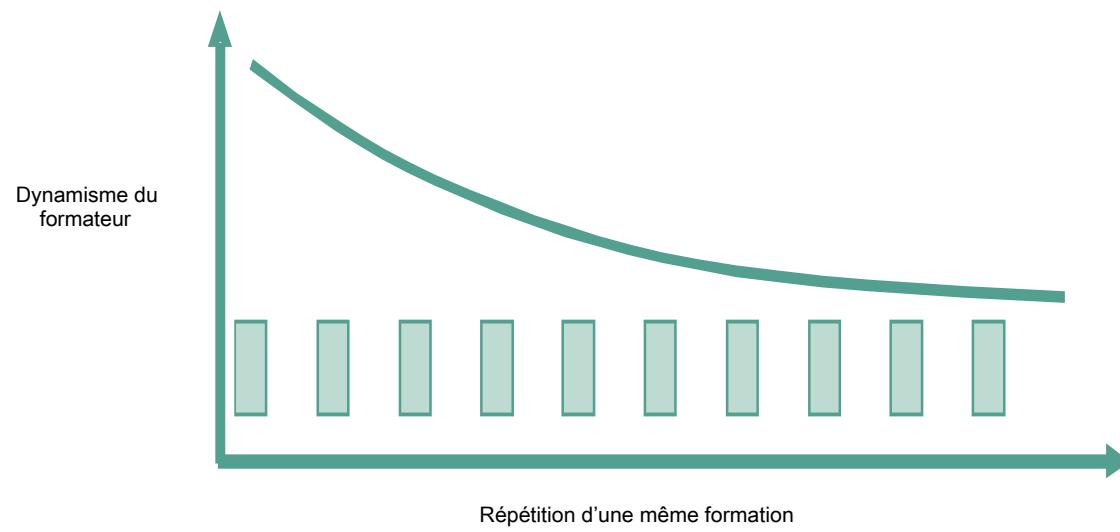
Une préparation est indispensable. Elle peut se faire en sous-groupes, lesquels nommeront le rapporteur qui débattra.

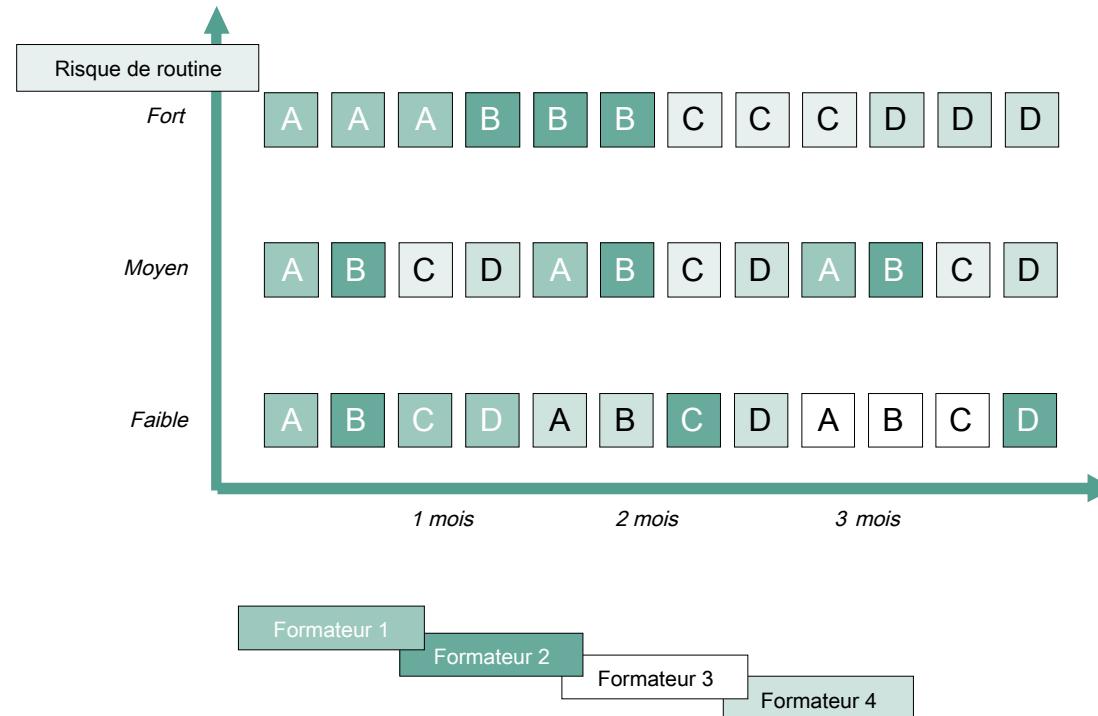
Le formateur ne doit pas hésiter à théâtraliser l'exercice s'il veut que celui-ci marque vraiment les stagiaires et les conduise à s'impliquer totalement. Il doit organiser une véritable mise en scène.

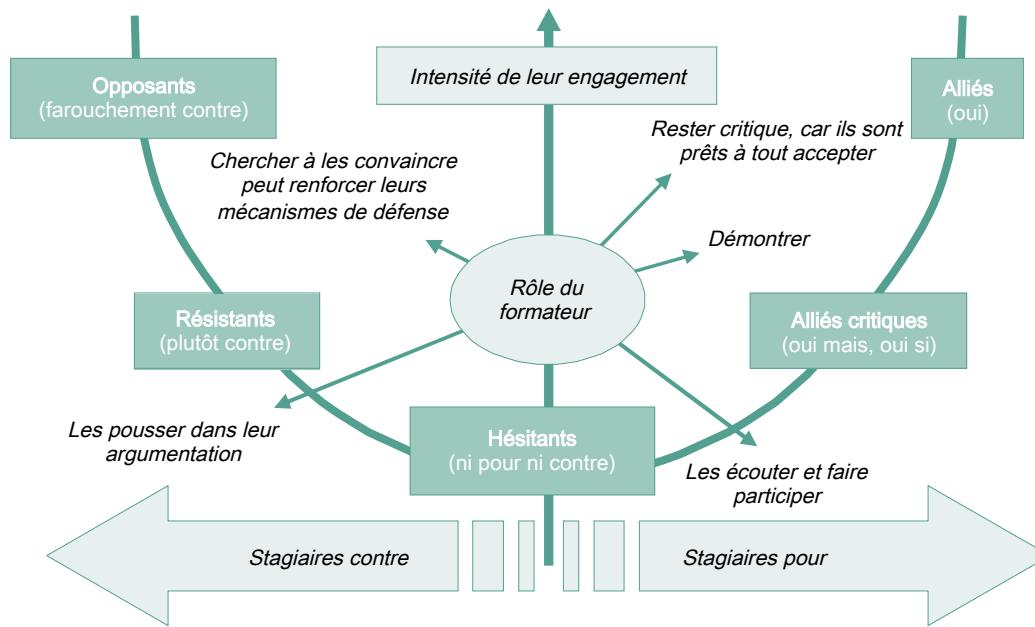
Formateur : il va jouer le rôle d'arbitre et garantira l'égalité du temps de parole de chacun des participants.

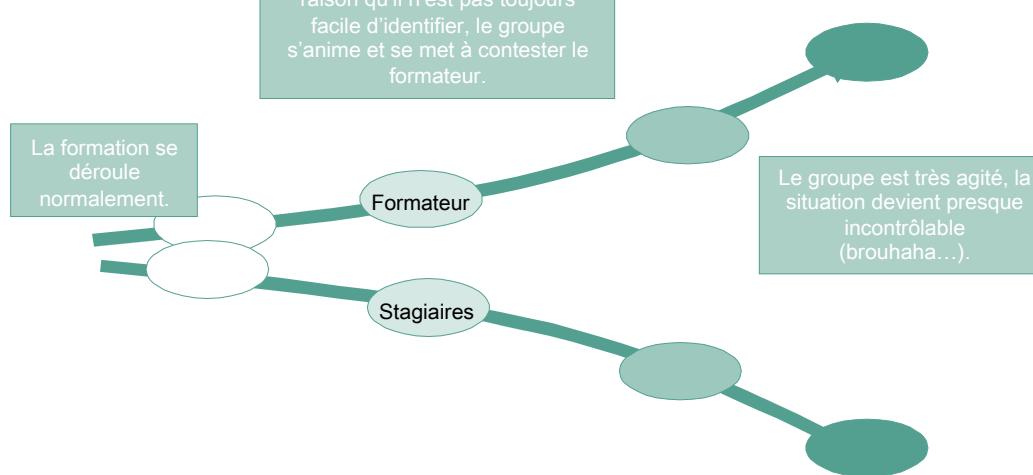
Pour la mesure du temps de parole, une horloge analogue à celles utilisées lors des tournois d'échecs est fort utile. Elle fait partie de la mise en scène, renforce l'implication et matérialise la compétition entre les deux stagiaires.

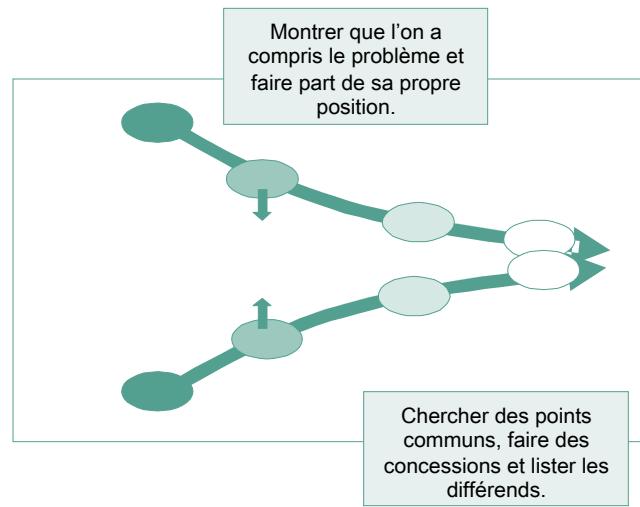




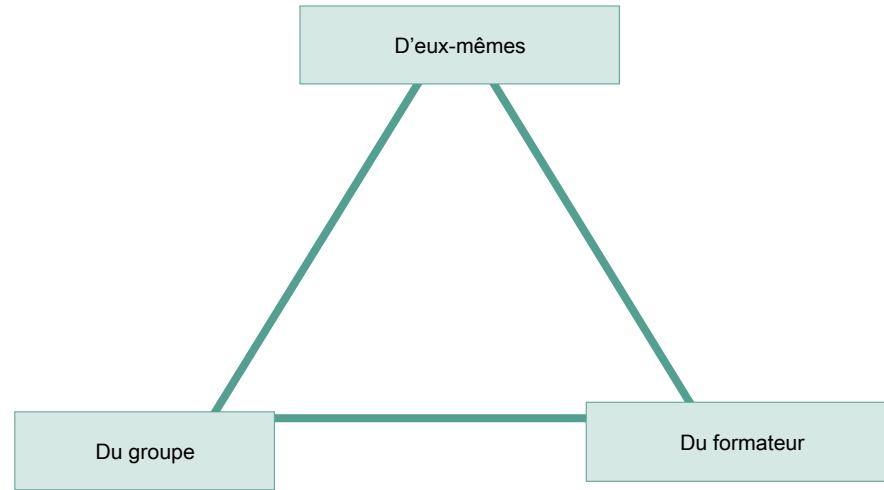


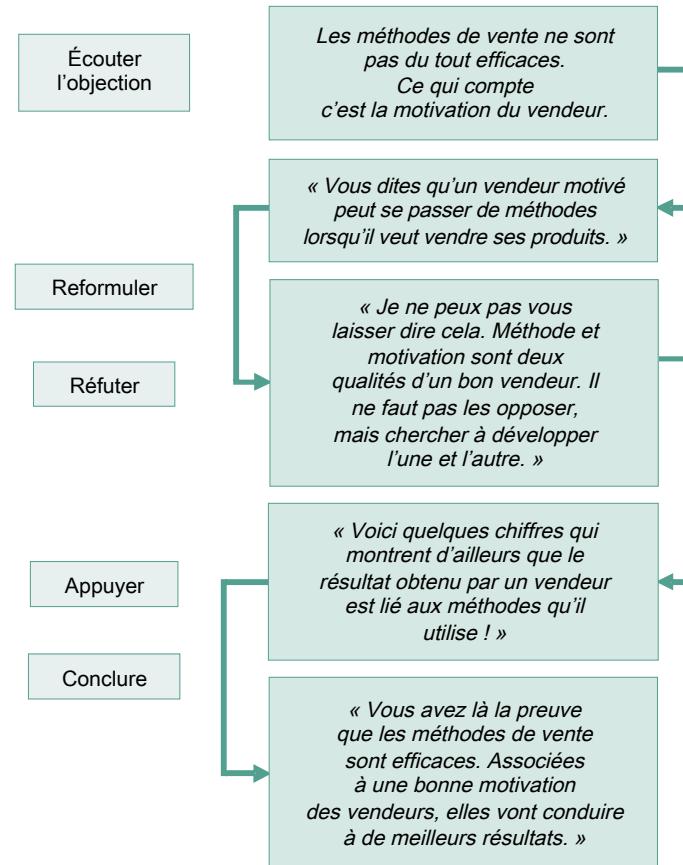


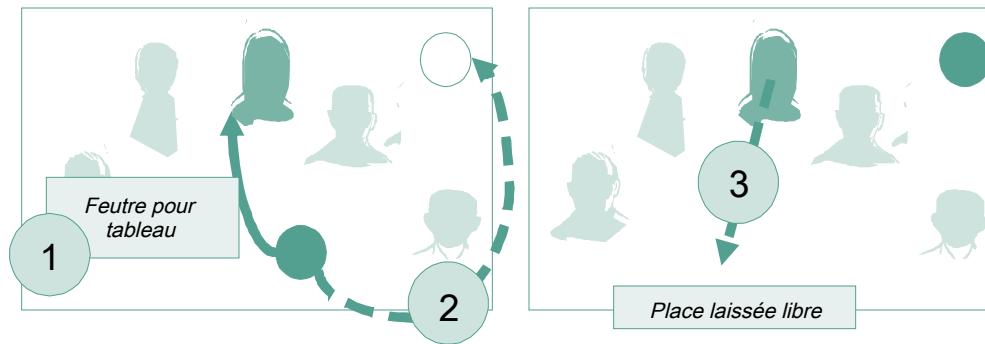


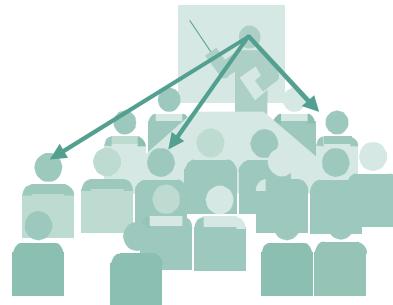


Les stagiaires se taisent parfois à cause...

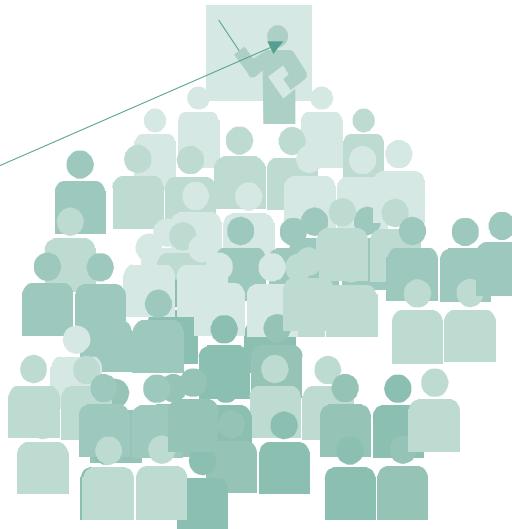




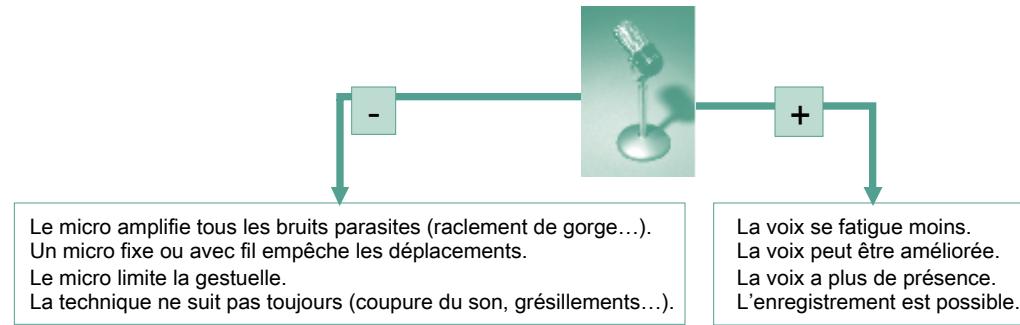


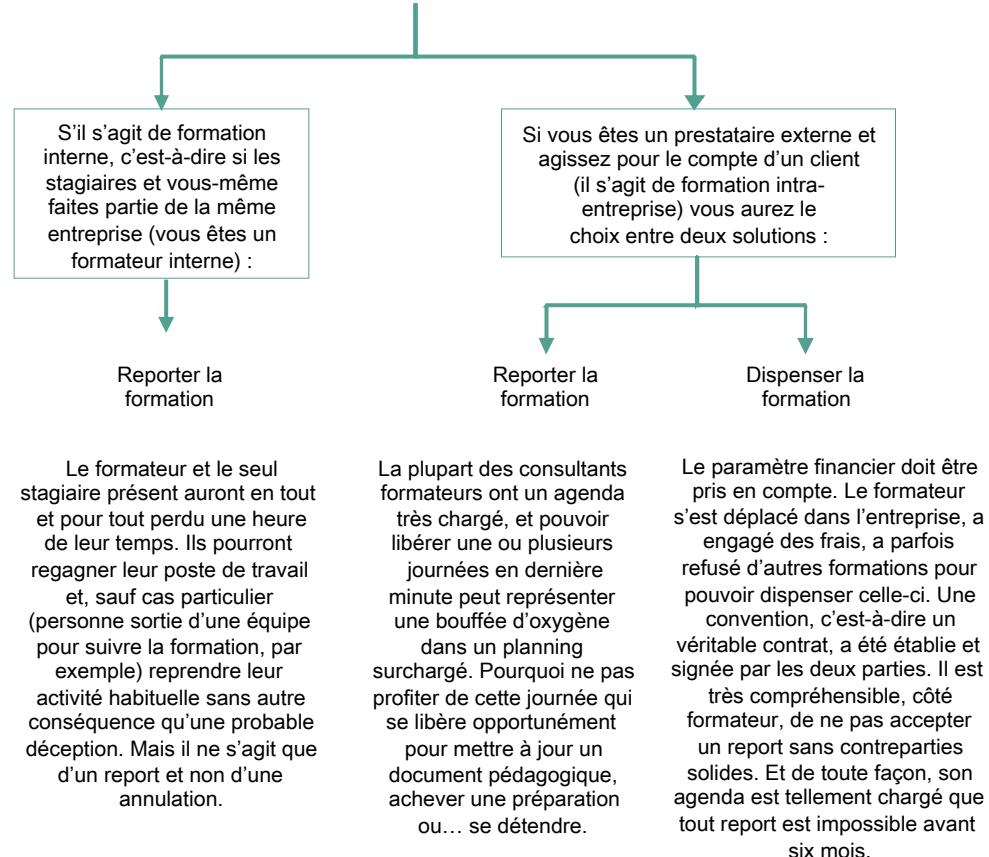


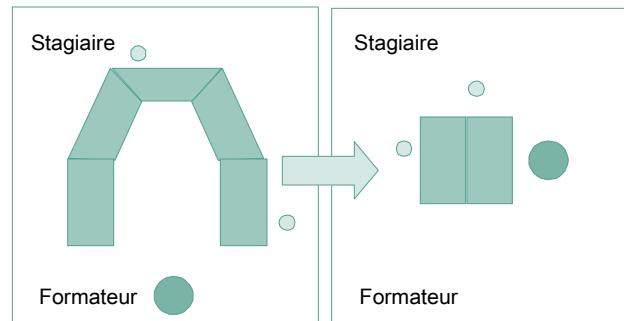
Balayer du regard tout l'auditoire.

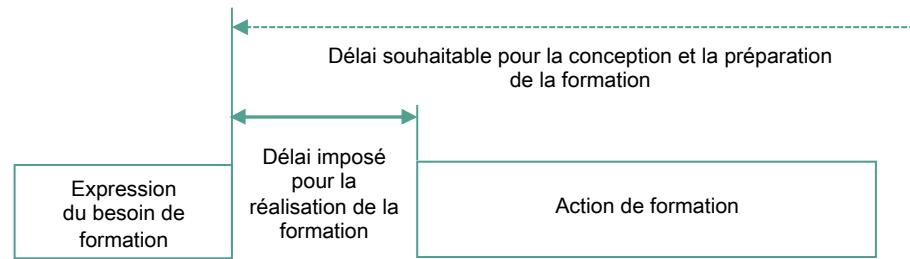


*Si l'assistance est plus clairsemée que prévu,
il faut demander aux personnes de se
rapprocher et de venir occuper les places
laissées libres dans les premiers rangs.
Souvent il faudra utiliser un micro. Il est en
effet très difficile de parler fort longtemps.
Inévitablement, la voix faiblira et les messages
passeront moins bien.*





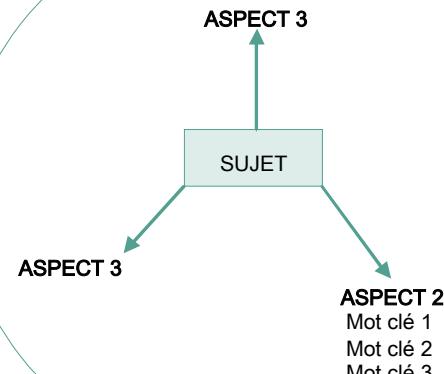




Le formateur s'adresse aux stagiaires :
« Vous me demandez de vous parler de (SUJET). Pour moi, ce sujet présente trois aspects essentiels : (ASPECT 1, ASPECT 2, ASPECT 3). »

1

Le sujet, ou plutôt son contenu, est élaboré progressivement. Une idée en amène une autre, et petit à petit le schéma général prend forme.



Puis il va écrire ce qu'il vient de dire. Cela lui laisse le temps de commencer à penser au détail de chacun des points évoqués.

2

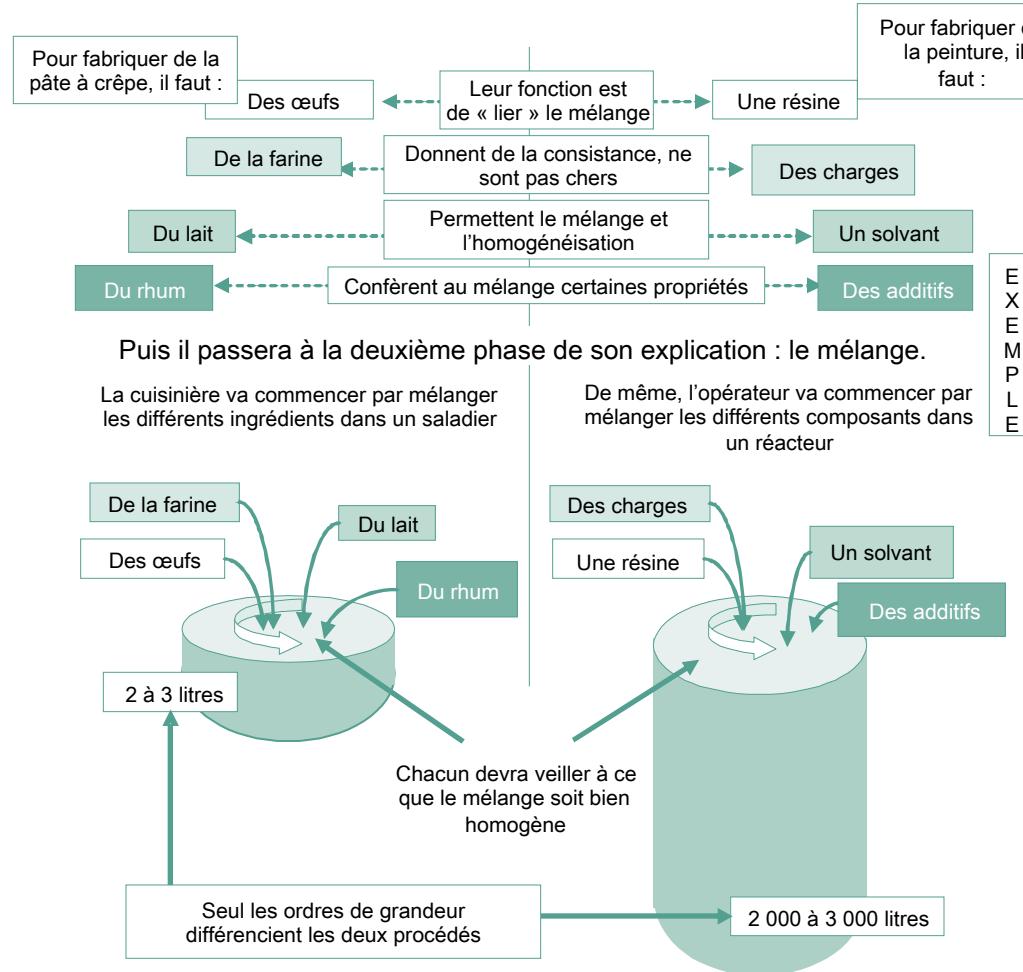


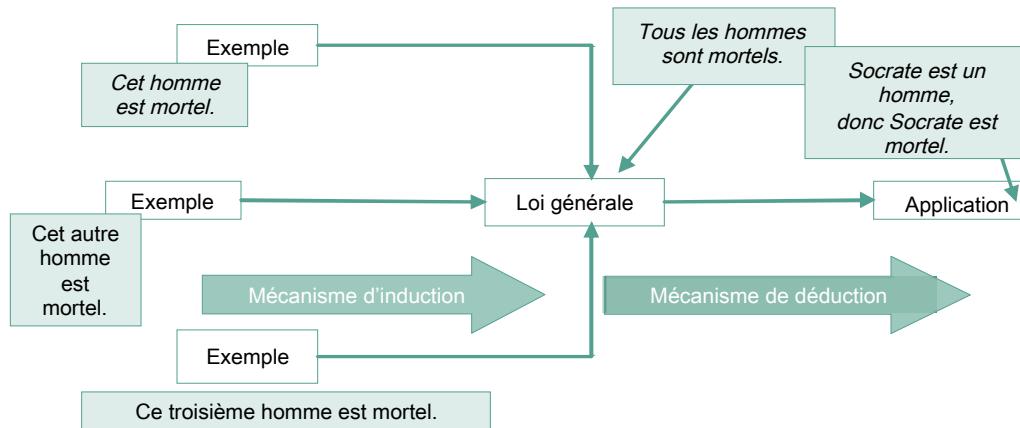
Il commence à commenter chacun des trois points.

3

Puis complète le schéma qu'il a commencé à tracer.

4

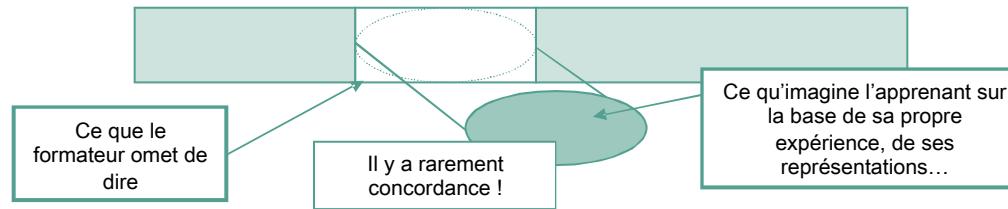


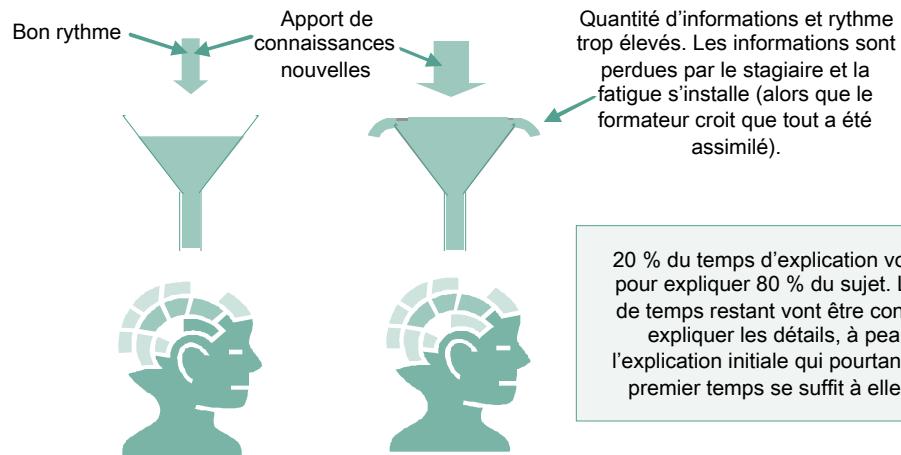


Si vous voulez calmer un de vos subordonnés très en colère contre vous, contre votre société..., commencez par le questionner.

Cela le forcera à se calmer, car il comprendra que pour que son problème soit résolu, il est nécessaire qu'il réponde. Son énergie sera en quelque sorte « canalisée ».

D'ailleurs, si vous observez ce qui se passe au guichet de certaines administrations, c'est exactement ce qui se passe lorsqu'un client irascible vient se plaindre.



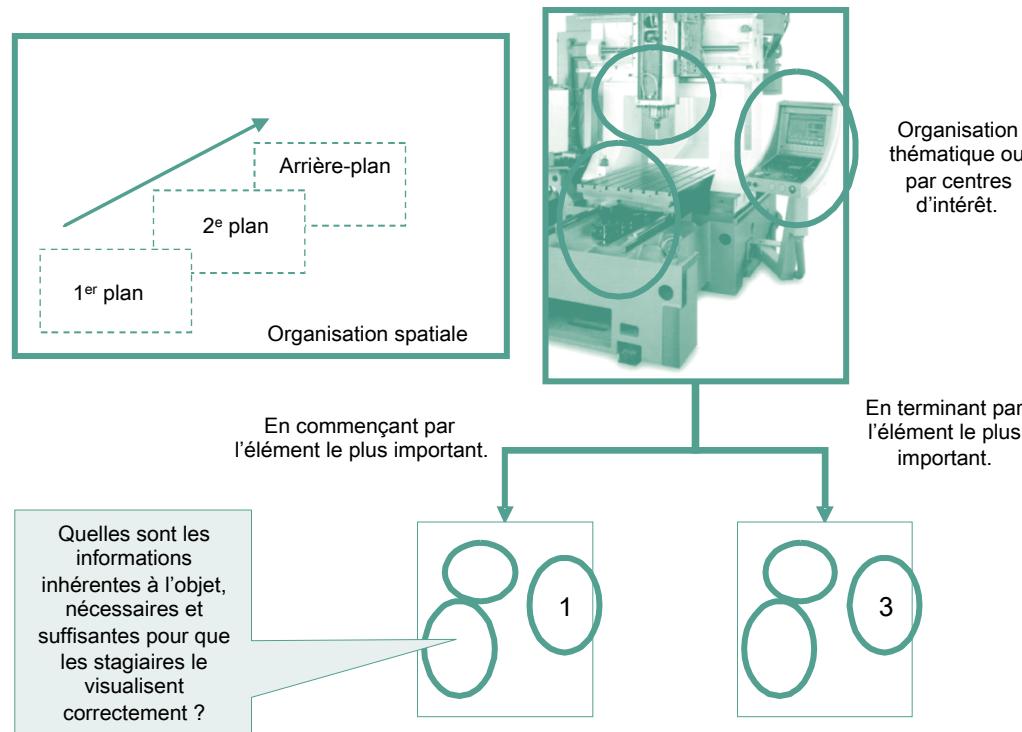


20 % du temps d'explication vont suffire pour expliquer 80 % du sujet. Les 80 % de temps restant vont être consacrés à expliquer les détails, à peaufiner l'explication initiale qui pourtant dans un premier temps se suffit à elle-même.

« Je manque de temps pour tout vous expliquer, vous verrez cela tout seul. »

Il ne le fera pas ou ne comprendra pas.

Une phrase interdite !



Vue

Forme
Couleur
Dimension
Mouvement

Ouïe

Bruit

Toucher

Chaud
Froid
Rugosité

(mais aussi
dans certains
cas l'odorat et le
goût)

« Voici notre nouvel écran plasma... C'est un produit qui se démarque de produits concurrents par sa taille d'écran XXL, ainsi que par les matériaux d'habillage. Il est très plat (x cm), son poids total est de y kg. Très solide, il résiste à l'impact d'un... »

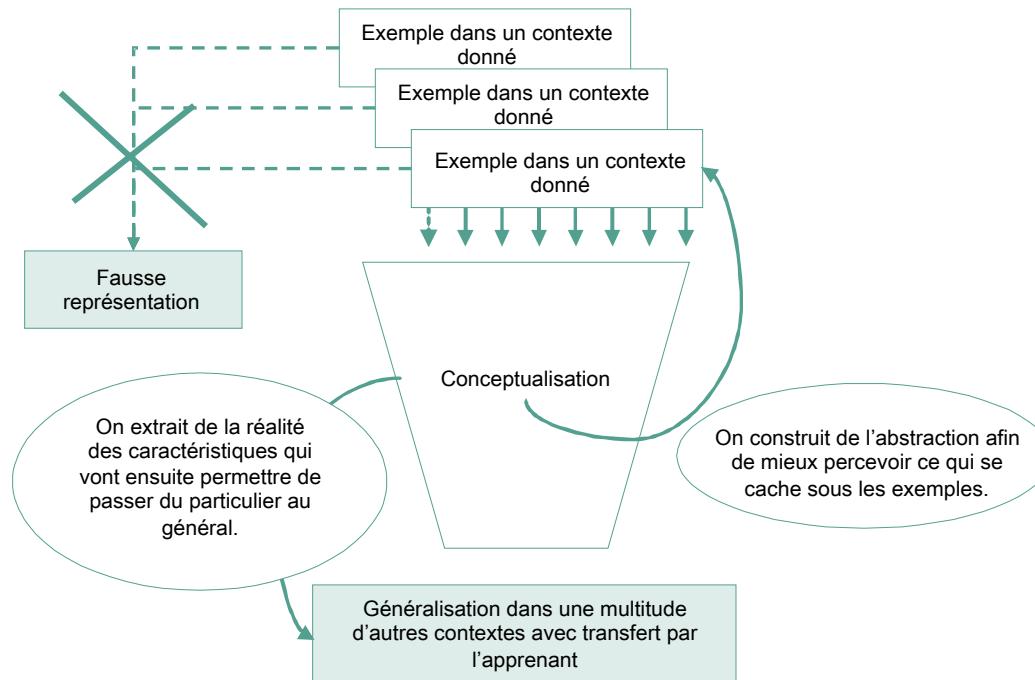


Description très factuelle, réalisée avec minutie, en employant des mots techniques, voire scientifiques. Le formateur reste neutre.

« Voici notre nouvel écran plasma.... Ce qui frappe lorsqu'on le découvre pour la première fois est son design : il est beau, bien plus que tous les produits concurrents. C'est un produit de haute technologie, mais également un élément de décor... Regardez les matériaux dont il est constitué. L'alliance entre matériaux synthétiques et métal nous projette dans le futur... Posez donc votre main ici. Ne ressentez-vous pas une impression de robustesse... ? »



Description au cours de laquelle le formateur exprime ses sentiments et ses sensations envers l'objet. Il veut faire passer un intérêt ou une passion.



Un formateur veut expliquer que la craie est un carbonate, et que sous l'action d'un acide, une réaction chimique conduit à la formation de gaz carbonique. Il fait faire aux apprenants la manipulation qui consiste à verser du vinaigre de vin sur des morceaux de craie. Tous constatent que des bulles d'un gaz incolore se forment.

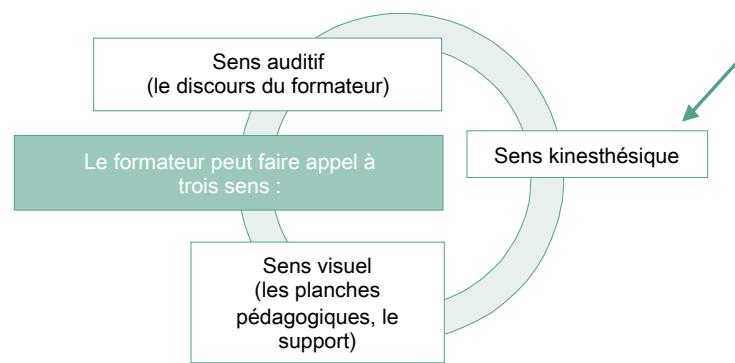
Partie conjoncturelle

Ce n'est pas parce que le vinaigre de vin est rouge qu'un gaz se forme. La réaction se produira également avec du jus de citron.

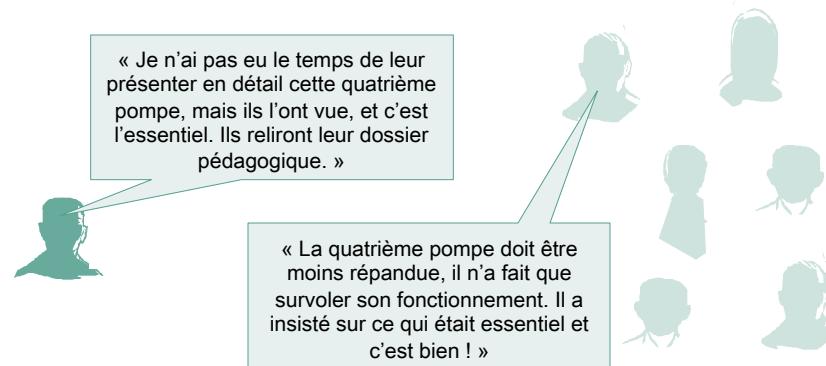
Partie généralisable

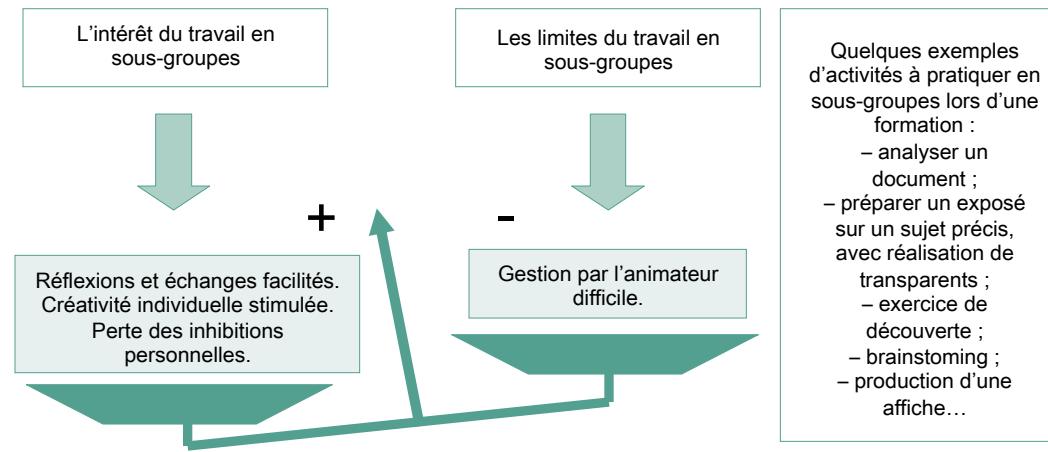
C'est parce que le vinaigre est un acide et la craie un carbonate qu'un gaz se forme. La réaction se produira avec n'importe quel autre acide et n'importe quel autre carbonate.

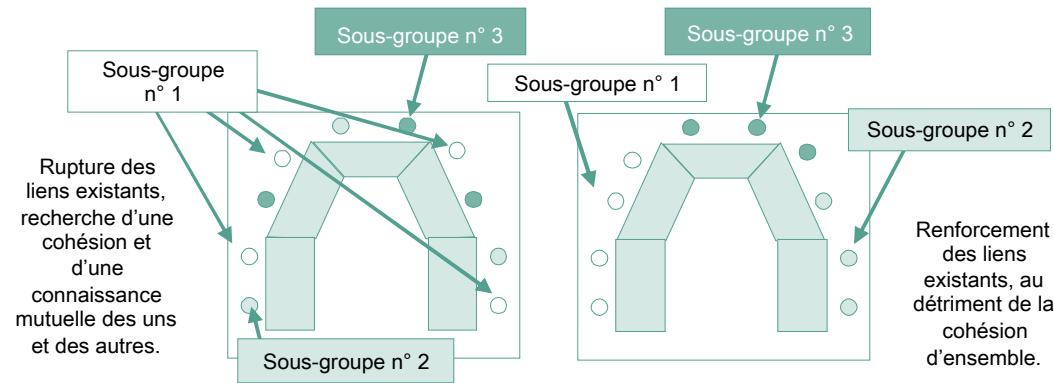
Une erreur ou, plus fréquemment, une omission du formateur dans la conceptualisation peut conduire à l'émergence de fausses représentations chez les apprenants.



Les maquettes permettent au formateur de faire appel chez les stagiaires au sens du toucher (sensations tactiles, olfactives...). Chez certains stagiaires, la prise de conscience passe par le toucher, la manipulation. Soupeser un objet par exemple est beaucoup plus évocateur que la simple affirmation « *Il est très léger* ». Les travaux pratiques des collèges et lycées reposent en partie sur ce principe.



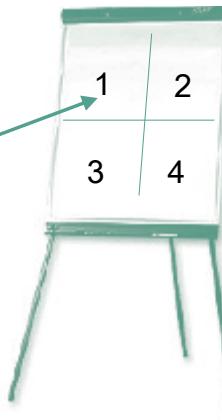


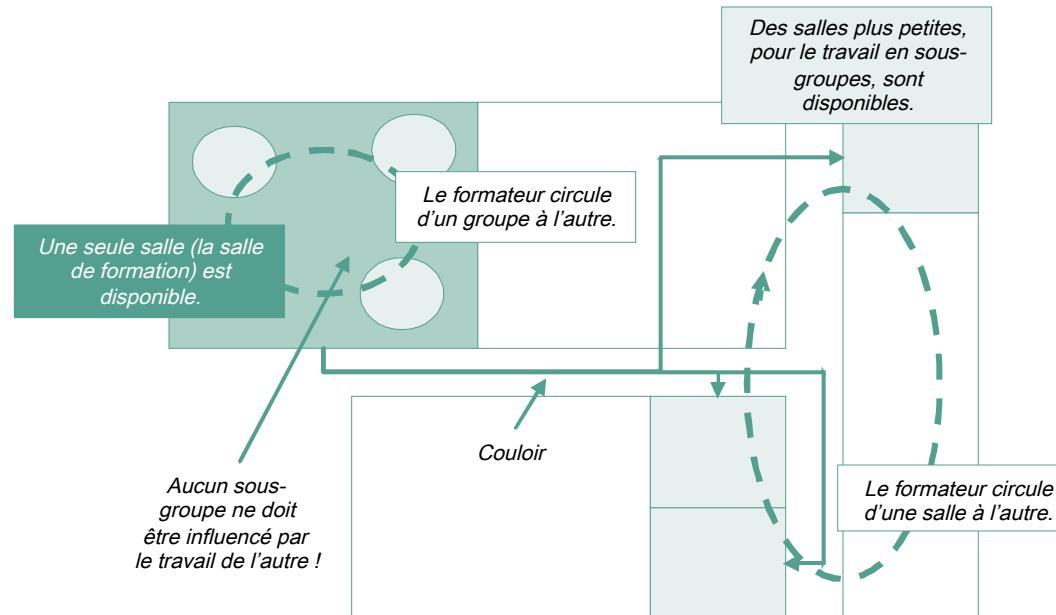


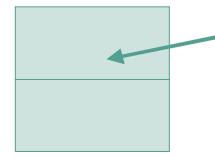
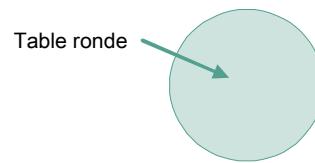
Le formateur peut placer dans chacune des cases le nom d'un leader potentiel, choisi pour son charisme, son dynamisme (choix positif), ou bien parce qu'il bavarde, est perturbateur (choix négatif) ;

Le formateur peut placer dans chacune des cases le responsable de chaque sous-groupe ;

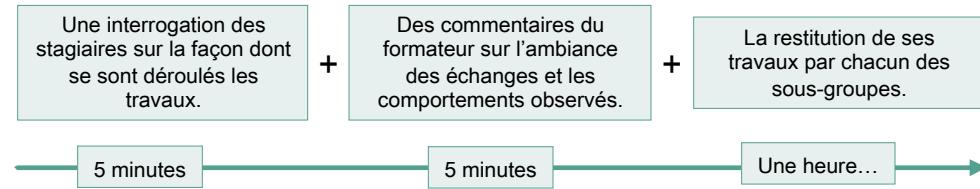
Le formateur peut combiner les deux approches en définissant un thème pour chaque sous-groupe et en demandant un volontaire pour en devenir le leader.

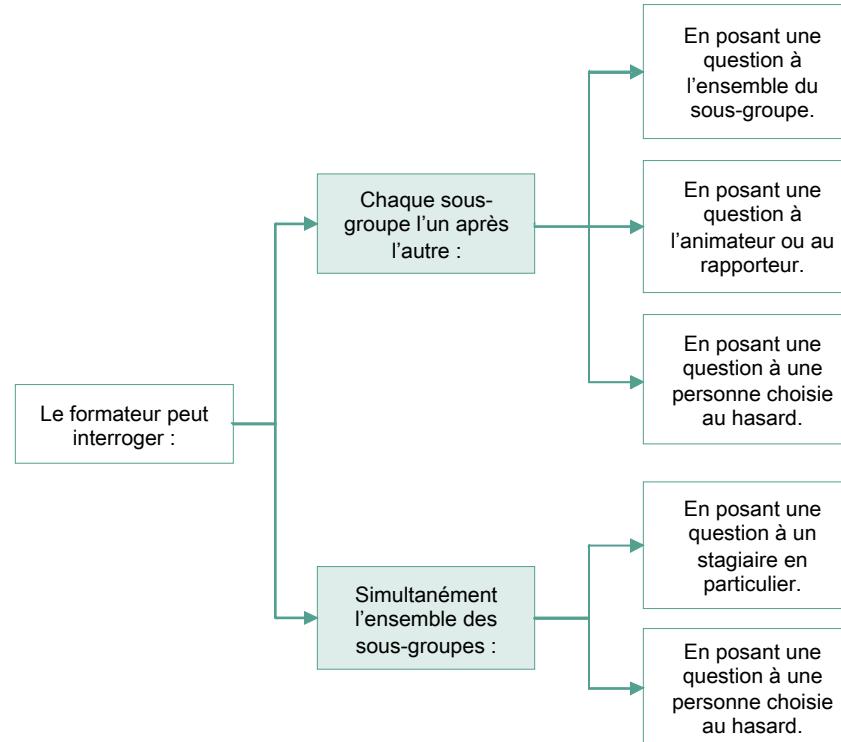






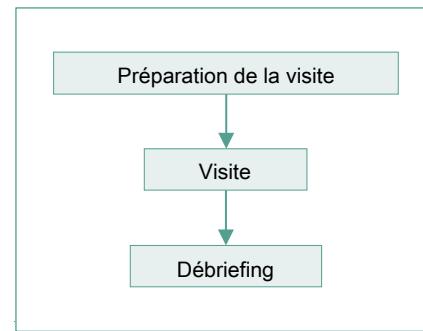
Deux tables
rectangulaires
assemblées.

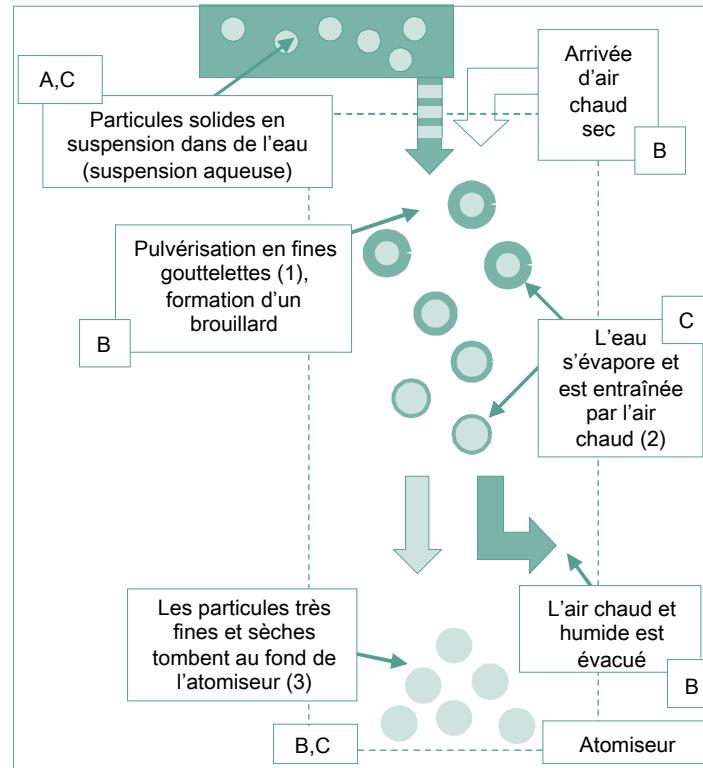


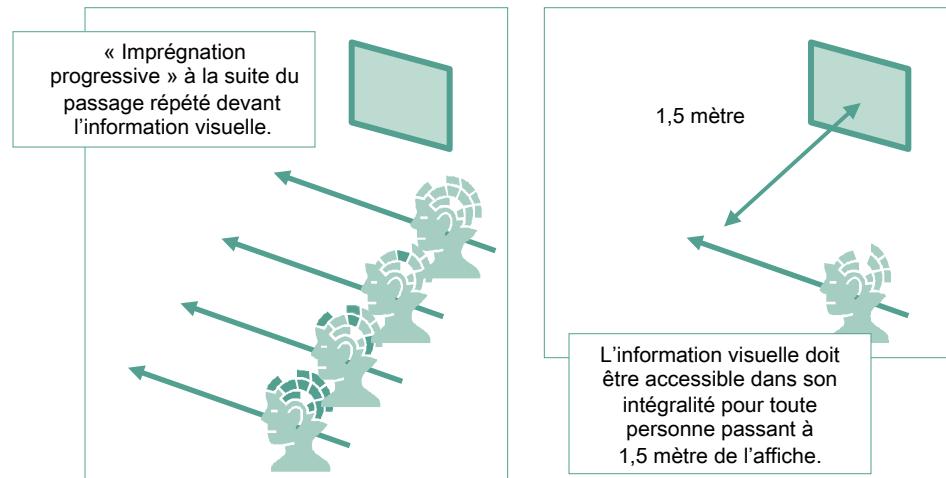


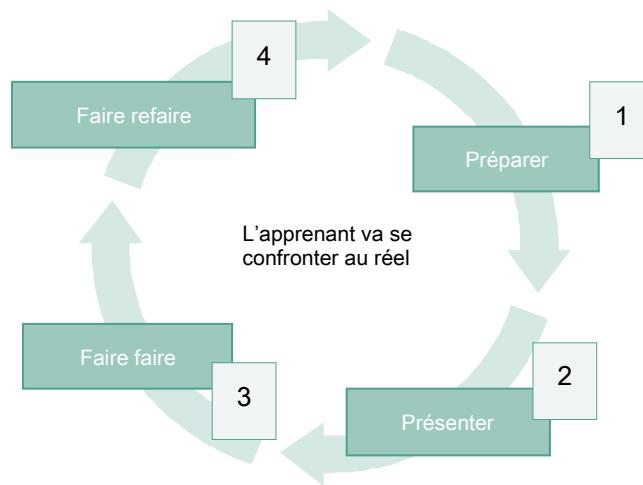


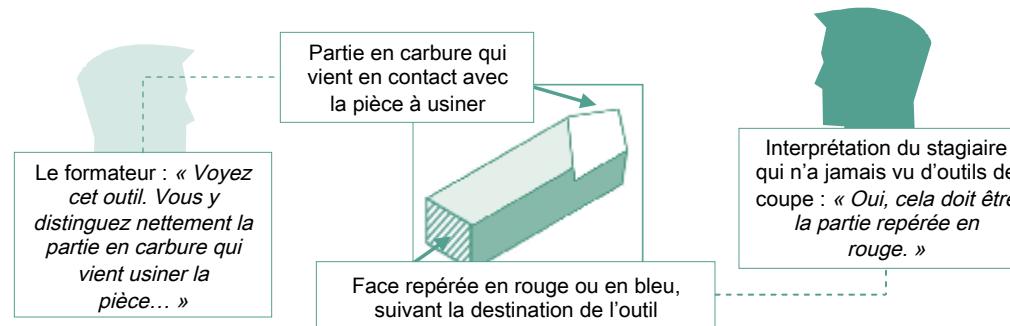
Attention, une visite non préparée est dans la plupart des cas une visite inutile

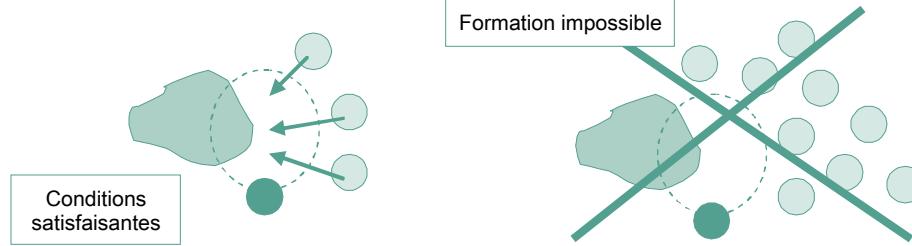


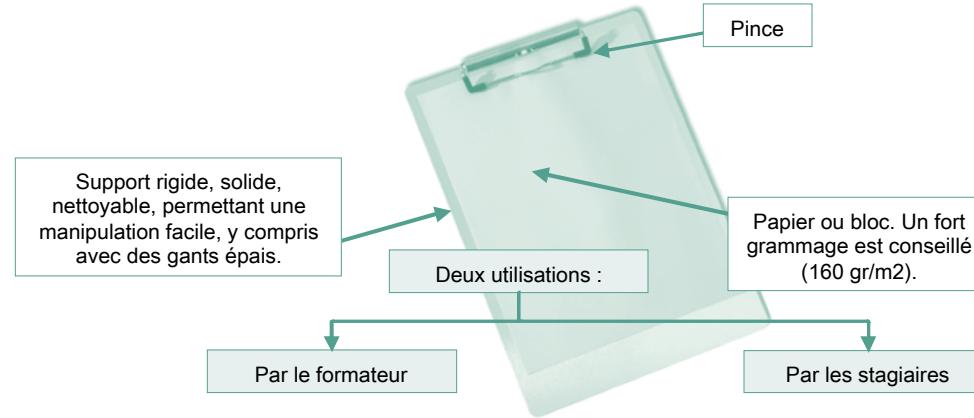


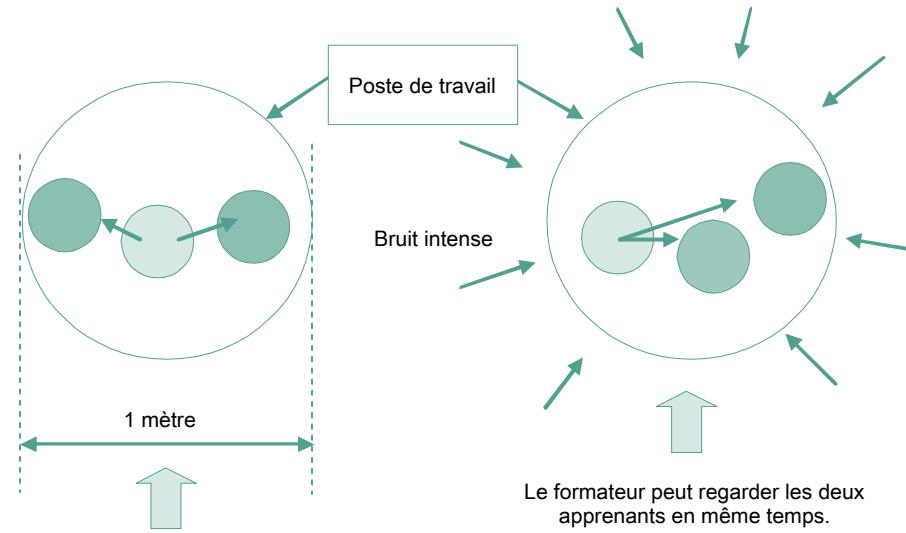




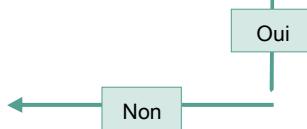


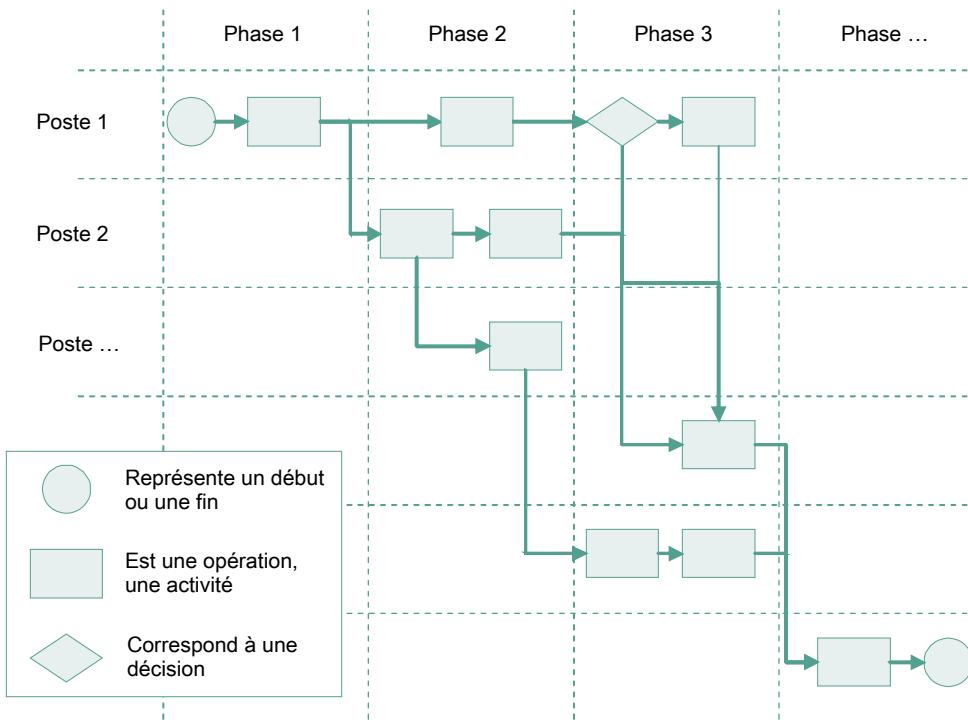


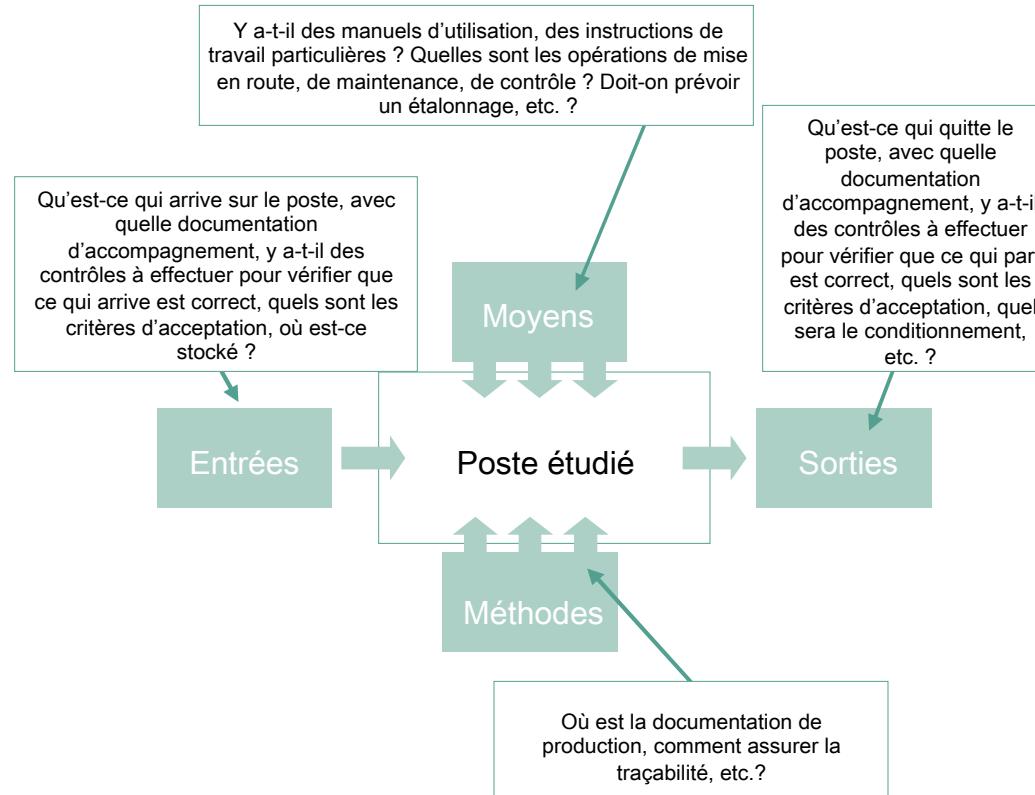




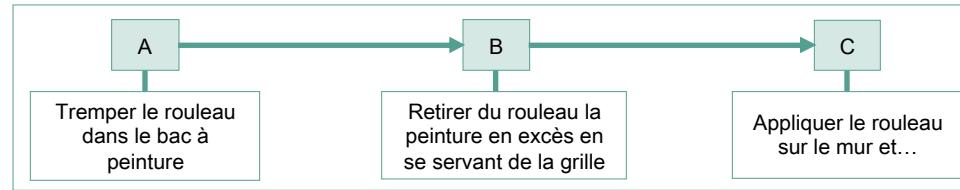
Le formateur est obligé de regarder alternativement les deux apprenants. Lorsqu'il parle, il s'adresse à l'un, puis à l'autre. Si le bruit couvre en partie son discours, le mouvement de ses lèvres, ses gestes ne seront pas vus des deux apprenants à la fois ; si la personne qu'il est en train de regarder en parlant acquiesce, exprime son intérêt ou bien au contraire son incompréhension, il pourra aller jusqu'à oublier l'autre pendant quelques moments.

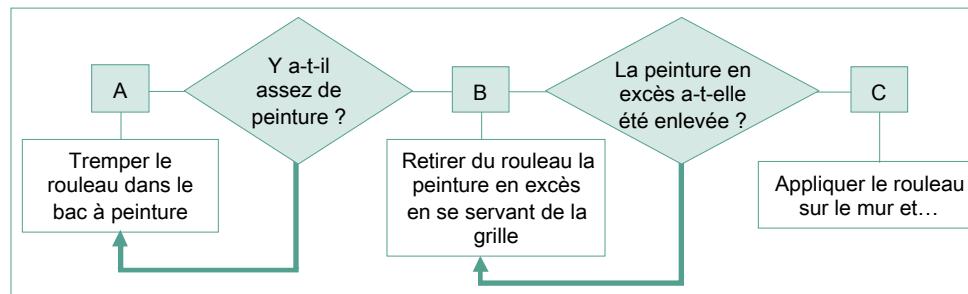


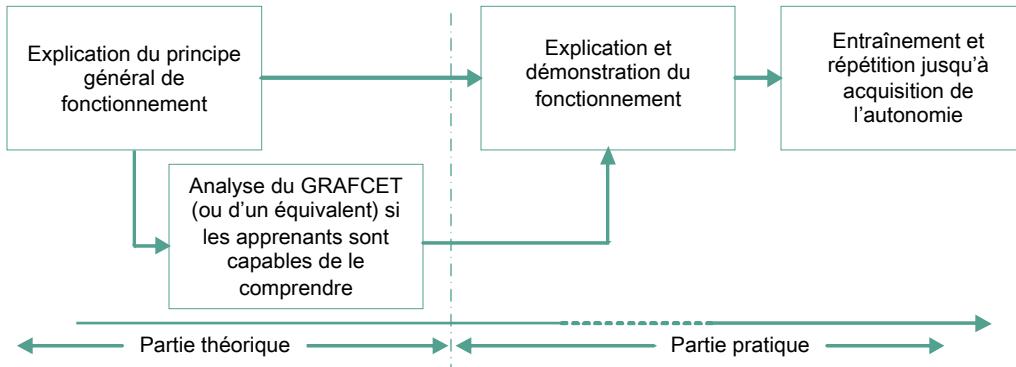


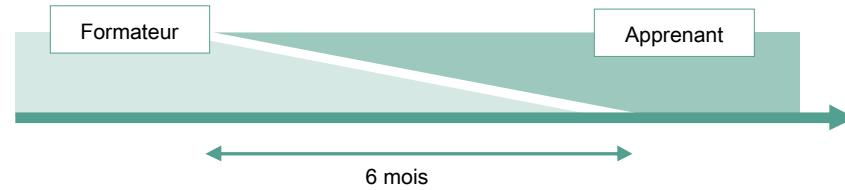


1	Écouter la consigne	S
2	Regarder la pièce	S
3	Évaluer sa longueur	S/T
4	Décider du pied à coulisse à utiliser	T
5	Se demander s'il possède un tel instrument	T
6	Aller chercher ce pied à coulisse	A
7	Se poser mentalement la question : « Les conditions de mesure sont-elles satisfaisantes ? »	T
8	Évaluer la température de la pièce et du local	S
9	Décider de faire la mesure	T
10	Faire la mesure	A
11	Comparer le résultat avec sa première estimation	E
12	Décider de la validité de la mesure	E/T
13	Communiquer la valeur obtenue	A
14	Se demander si cette valeur est celle attendue	E/T
15	Aller ranger le pied à coulisse	A



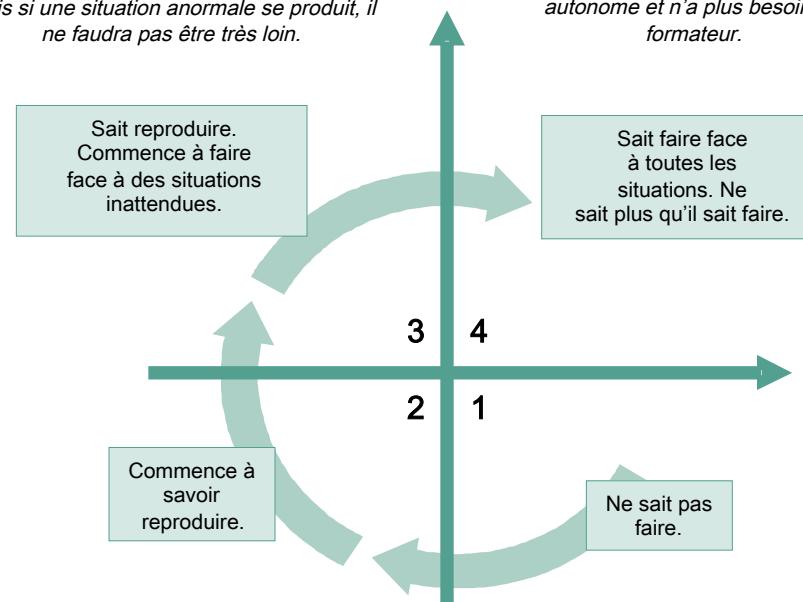






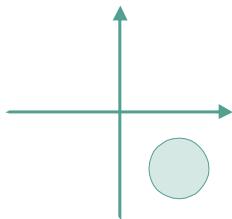
Il pense amélioration, commence à prendre du recul et à conceptualiser, explique. On peut le laisser seul pendant quelque temps. Mais si une situation anormale se produit, il ne faudra pas être très loin.

Il a acquis la compétence et (avec le temps) l'expérience du formateur. L'apprenant est réellement autonome et n'a plus besoin du formateur.

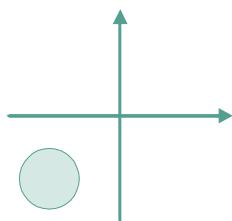


Il accepte de « se jeter à l'eau », pose des questions, s'intéresse aux aspects pratiques. Mais il a besoin d'encouragements et n'est pas encore « moteur ». À ce stade, il découvre les vraies difficultés, commence à véritablement prendre la réelle mesure de son travail. Les erreurs sont fréquentes, mais ne le bloquent plus. Il va essayer de les exploiter pour mieux comprendre.

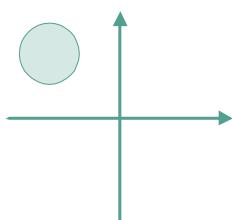
Il n'ose pas, attend tout du formateur (il faut lui dire, lui montrer). Seul face à une installation, il attend les directives. Parfois il est stressé, inquiet. Ses premiers gestes seront maladroits, lents, hésitants.



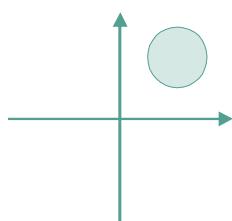
En début d'apprentissage, être directif, montrer et faire exécuter. L'apprenant ne doit prendre aucune initiative et doit se contenter de faire ce qui lui est demandé.



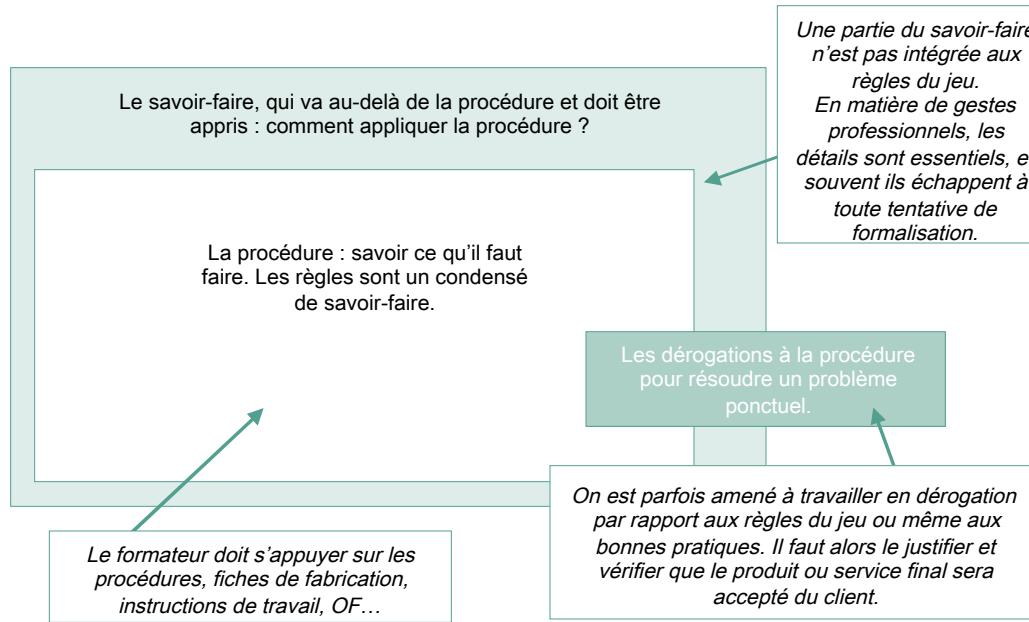
Puis apporter de plus en plus d'explications. Associer au mot « *il faut* » le mot « *parce que* ». Chaque action demandée doit être justifiée.

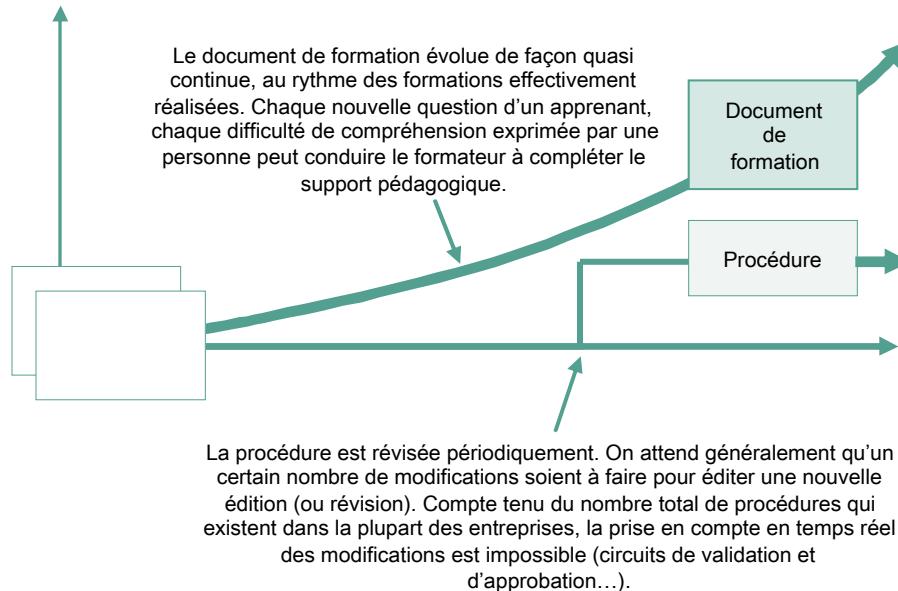


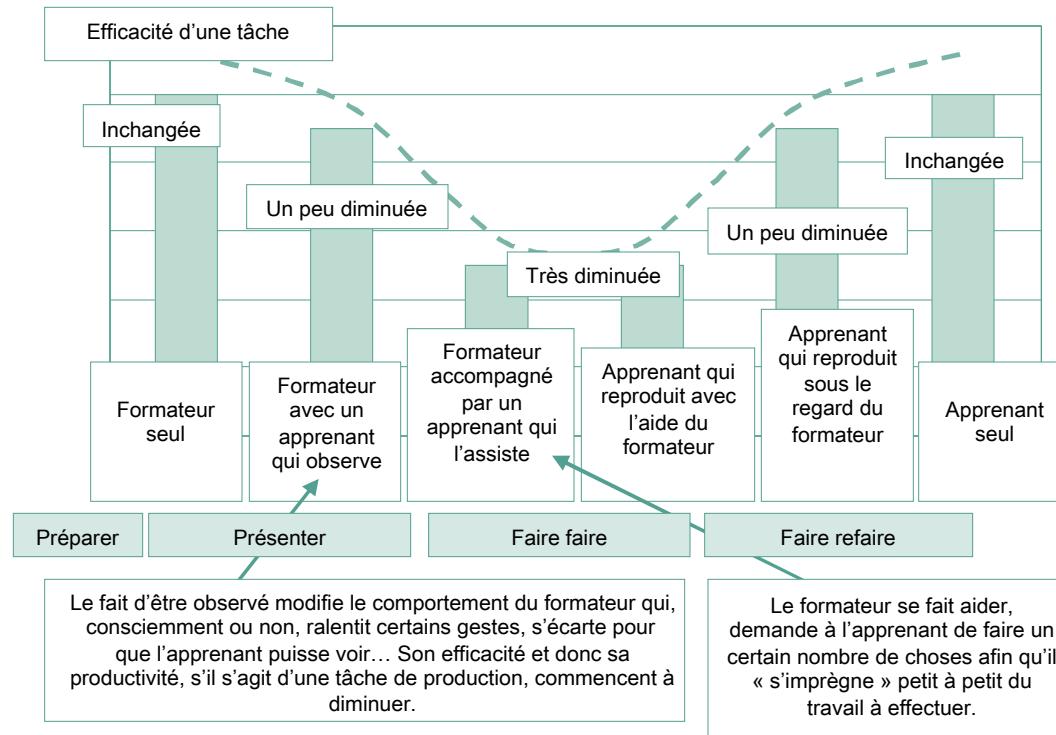
Commencer à associer l'apprenant : « *Qu'allons-nous apprendre aujourd'hui ?* » L'apprenant va dire ce qu'il va faire avant de le faire. Le formateur acquiesce, contrôle, mais ne prend pas l'initiative, sauf en cas d'erreur ou de risque. Il reprend alors la main.

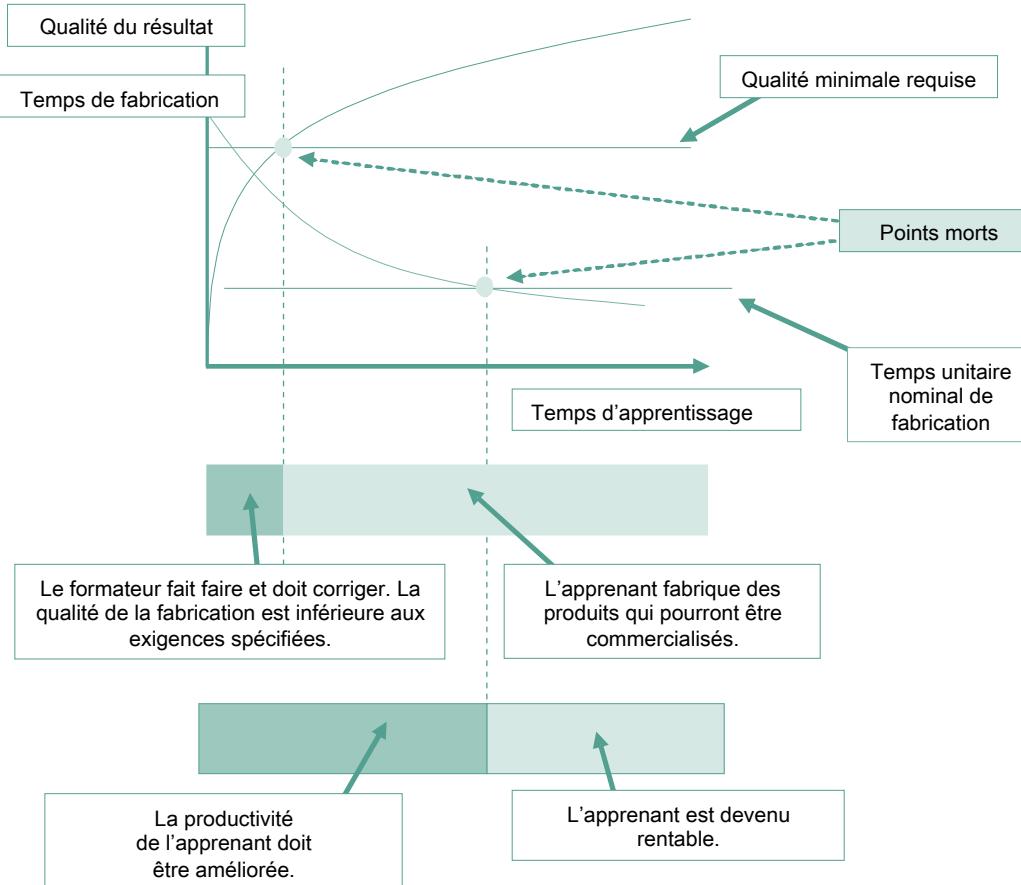


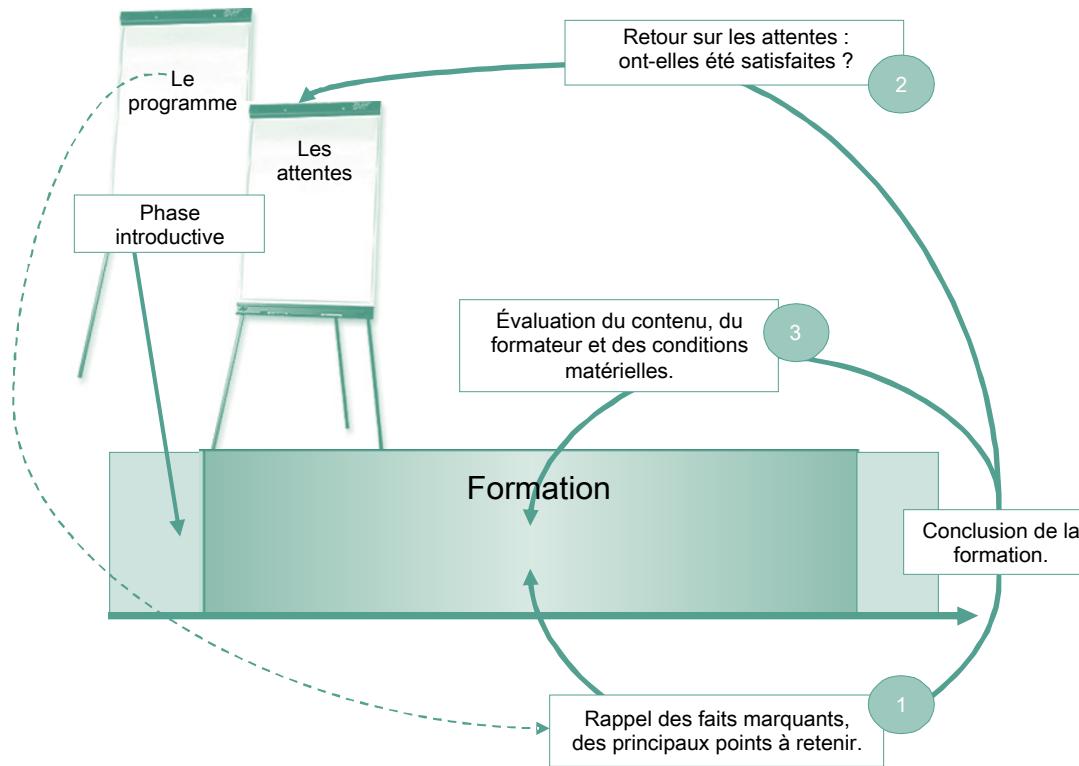
Responsabiliser l'apprenant en lui confiant des tâches élargies. Lui parler « objectifs » plutôt que « travail précis à réaliser ».

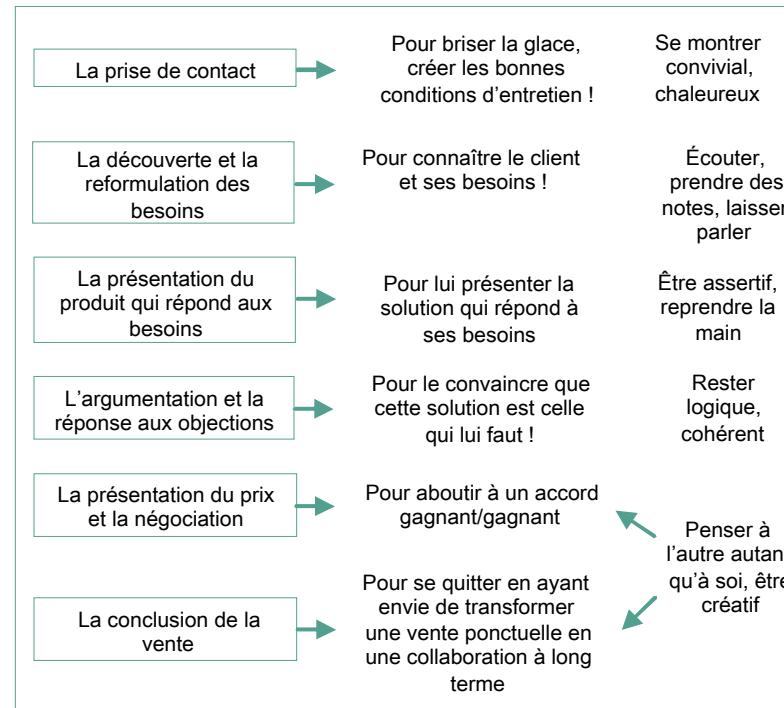


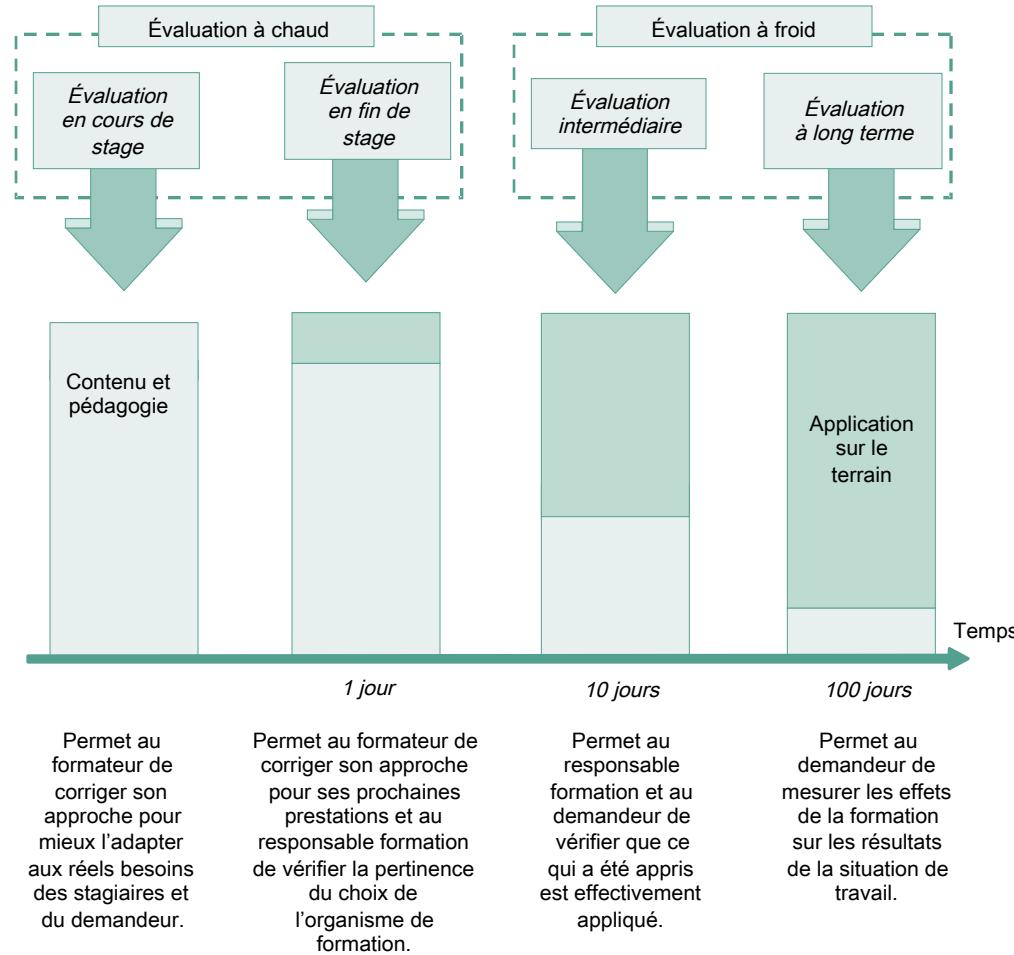












Les stagiaires



Ont peur d'être jugés.

Le formateur



A peur que l'on remette en cause sa compétence.

Le responsable formation



Craint que l'on ne critique ses choix (organisme - contenu - formateur) ou sa méthodologie (recueil des besoins).

La hiérarchie des stagiaires

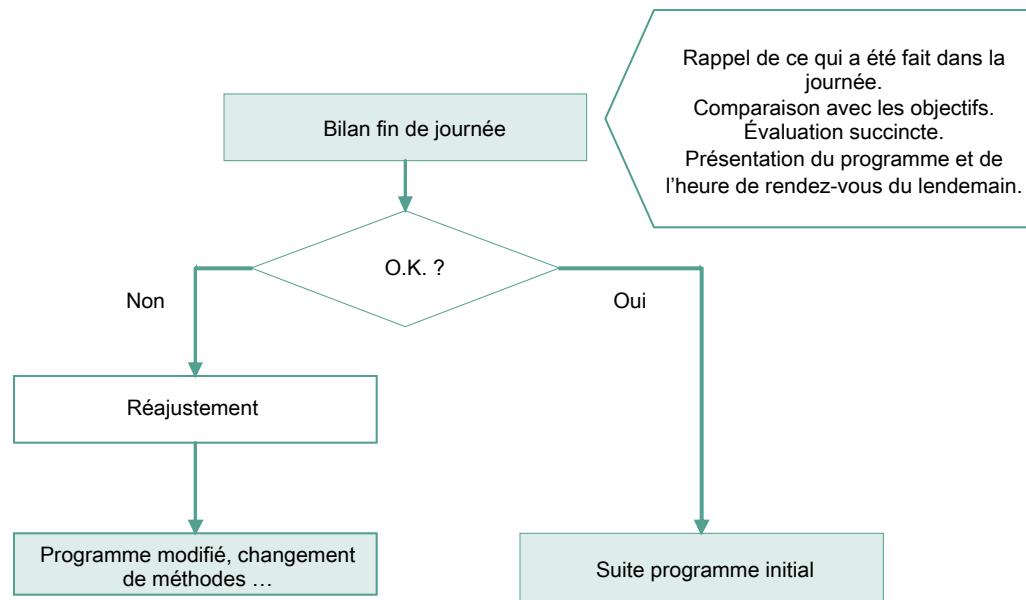


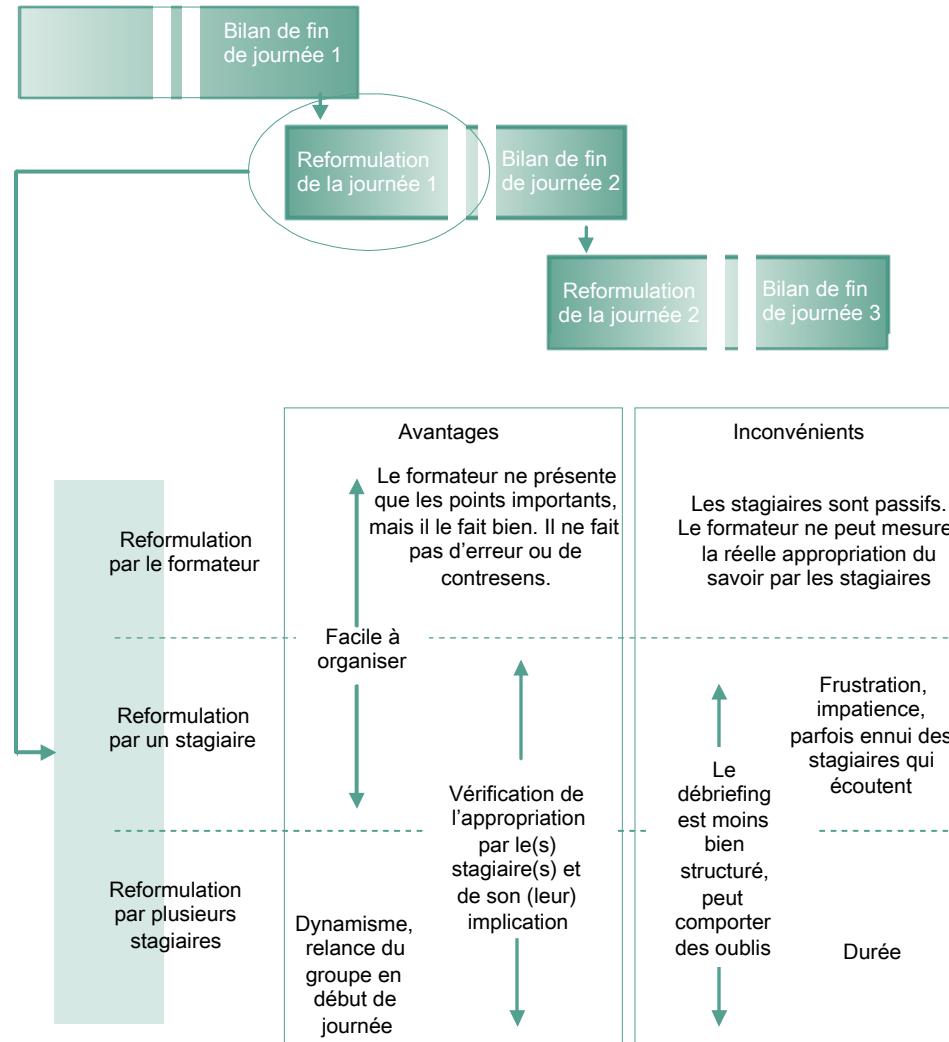
Pense que le fonctionnement de son secteur peut être remis en cause.

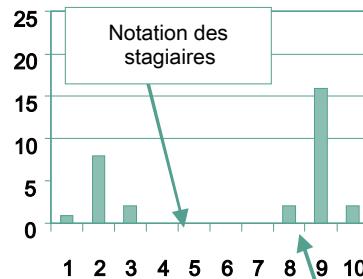
La direction



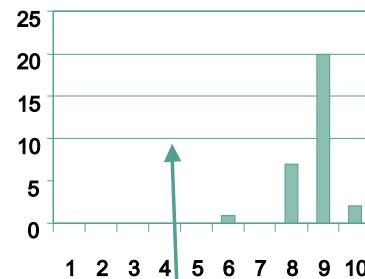
A peur que sa stratégie soit critiquée, craint de devoir prendre en compte les nouvelles compétences acquises (lien formation - promotion - rémunération).



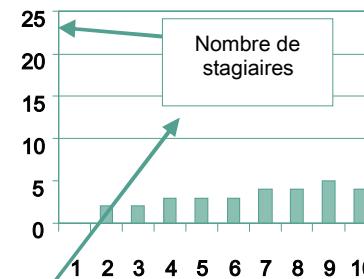




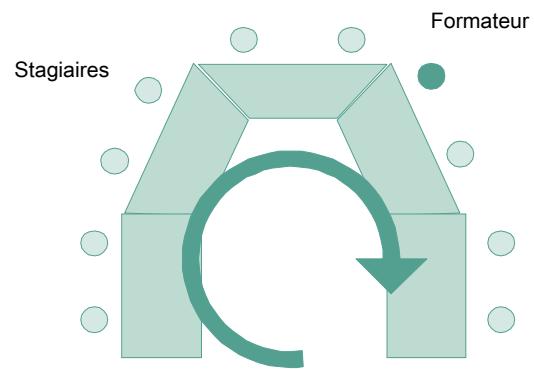
Le tracé obtenu indique clairement que, vis-à-vis du paramètre considéré, il y a deux populations de stagiaires. Un sous-groupe apprécie alors que le deuxième n'aime pas ! Il est alors intéressant d'identifier clairement les raisons de cette dichotomie avant de reprogrammer un nouveau stage.

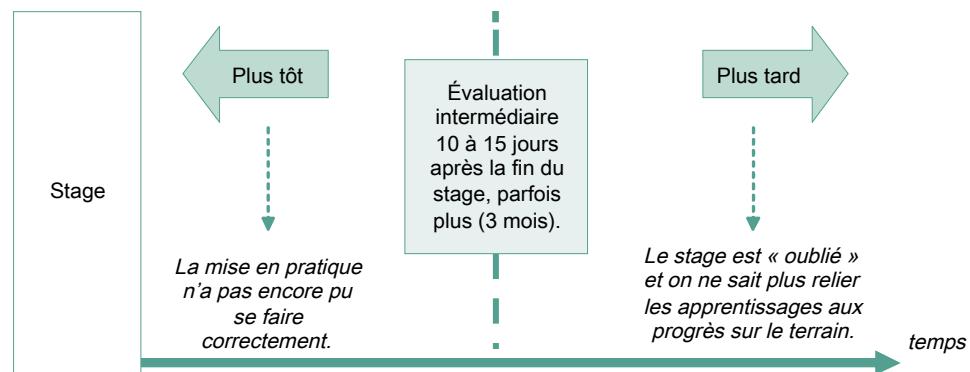


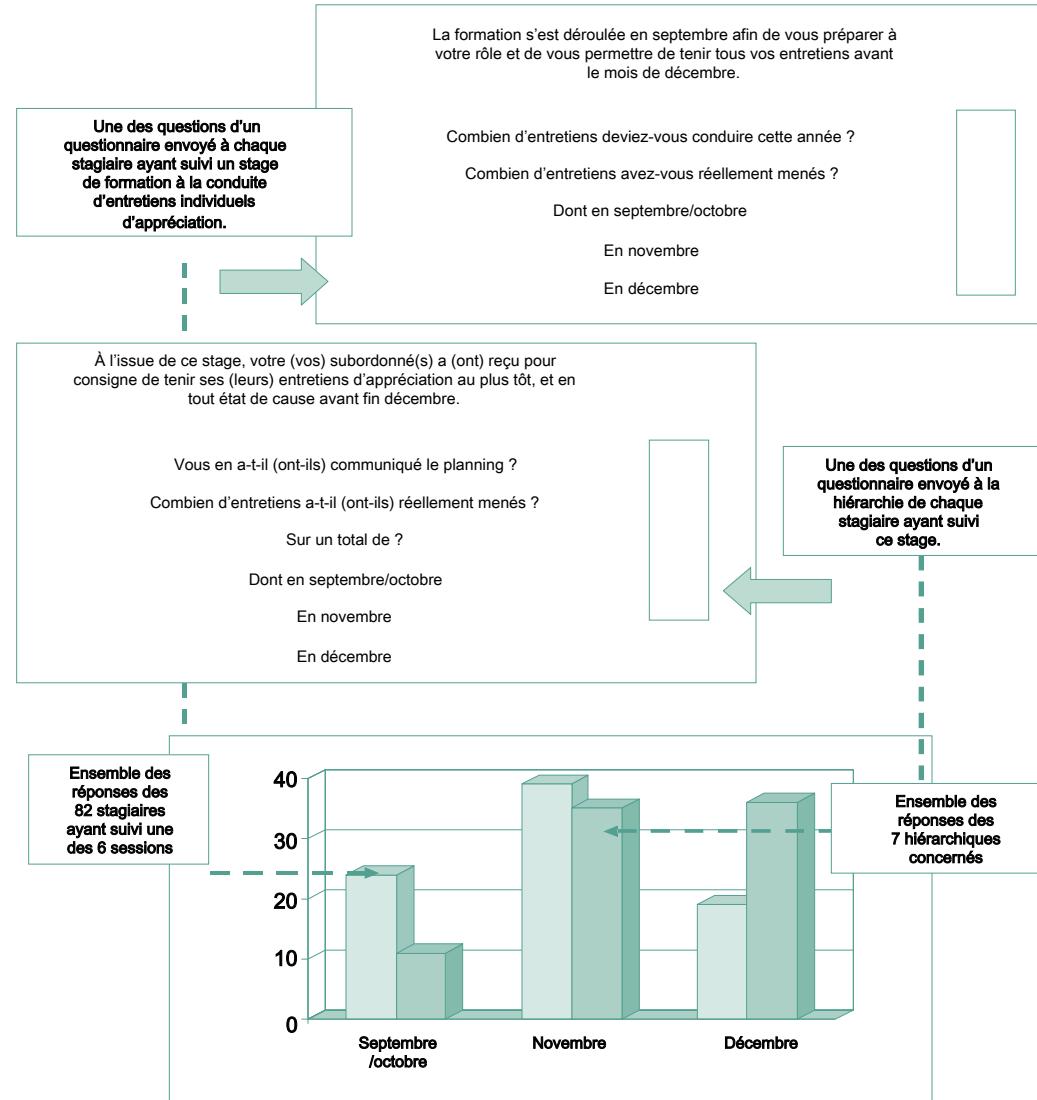
Les avis des stagiaires sont très différents et il n'est pas possible d'en tirer des enseignements. Mais la question était-elle bien posée ?

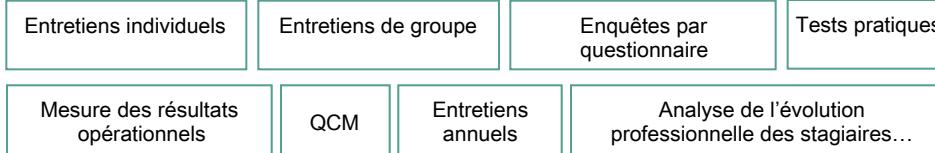


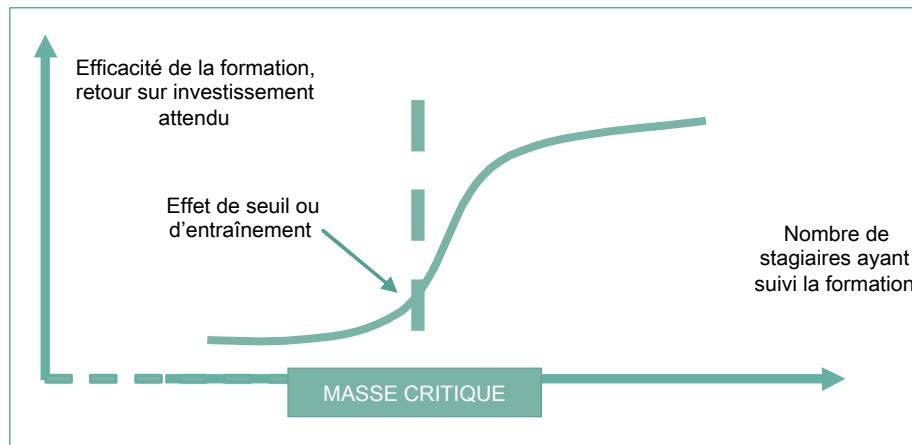
Les stagiaires sont satisfaits. Les avis des uns et des autres sont voisins. Pour ce qui est de ce paramètre, le formateur est sur la bonne voie et peut continuer ainsi.











Exemples de QCM

Le numéro atomique du fluor est ?

- 7 9 11

Dans un roulement à billes, la pièce qui permet aux billes de conserver un espacement régulier s'appelle la cage ?

- Vrai Faux

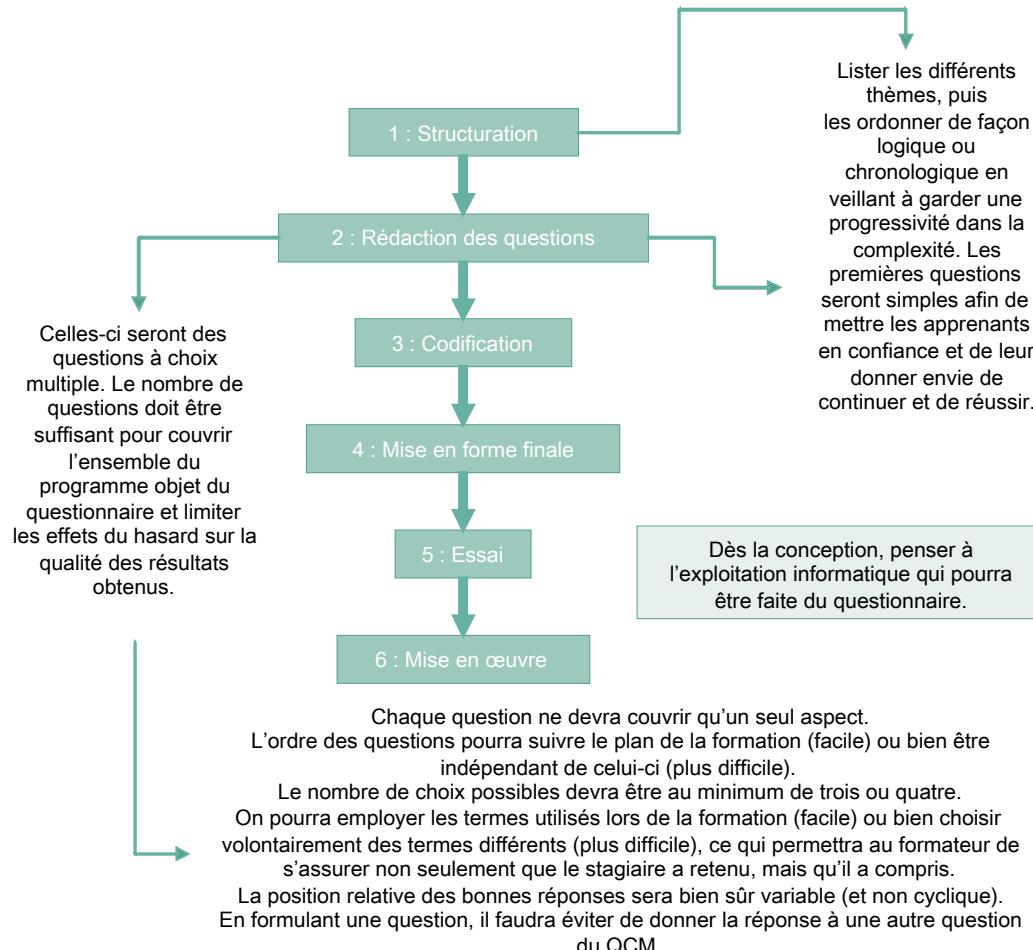
Parmi les composés ci-dessous, indiquez ceux qui sont des alcools :

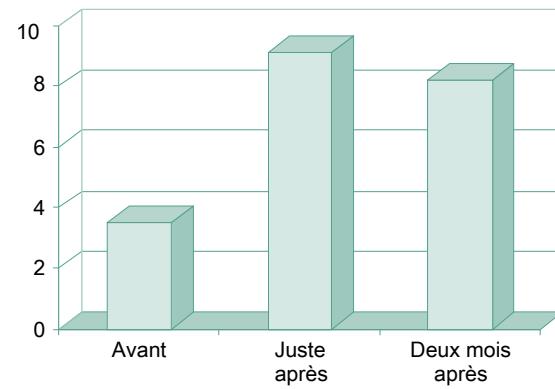
- Formaldéhyde
 Phénol
 Éthanol
 Éthane
 Éthylène glycol

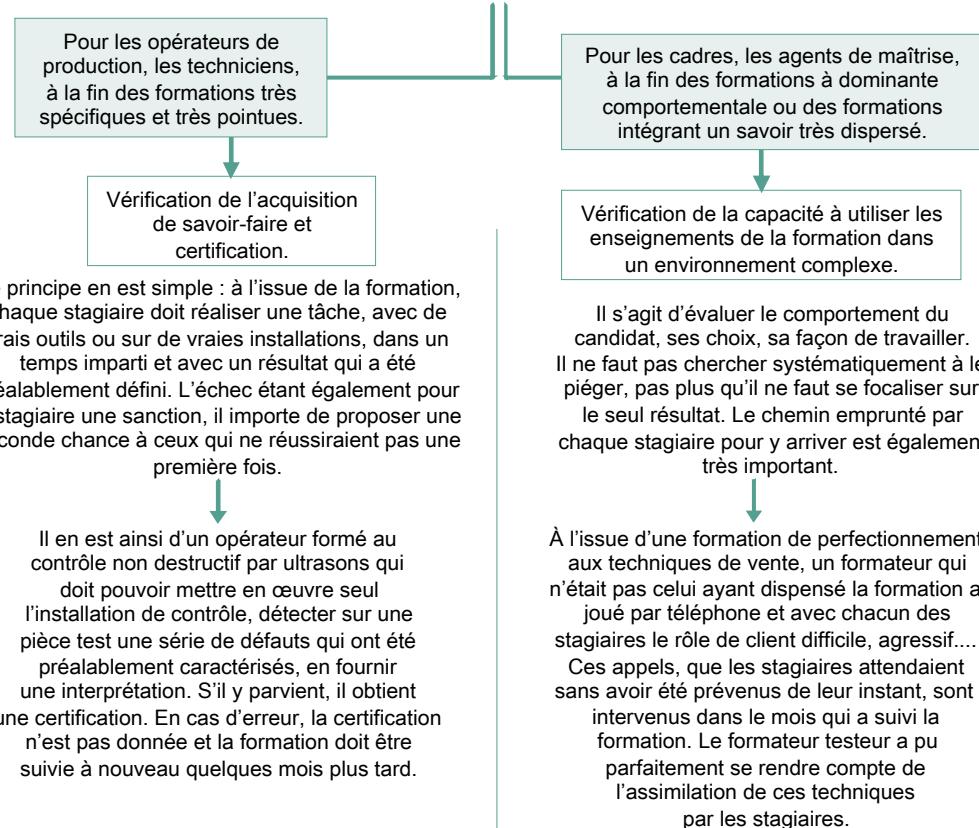
Redonnez à chaque pays sa capitale :

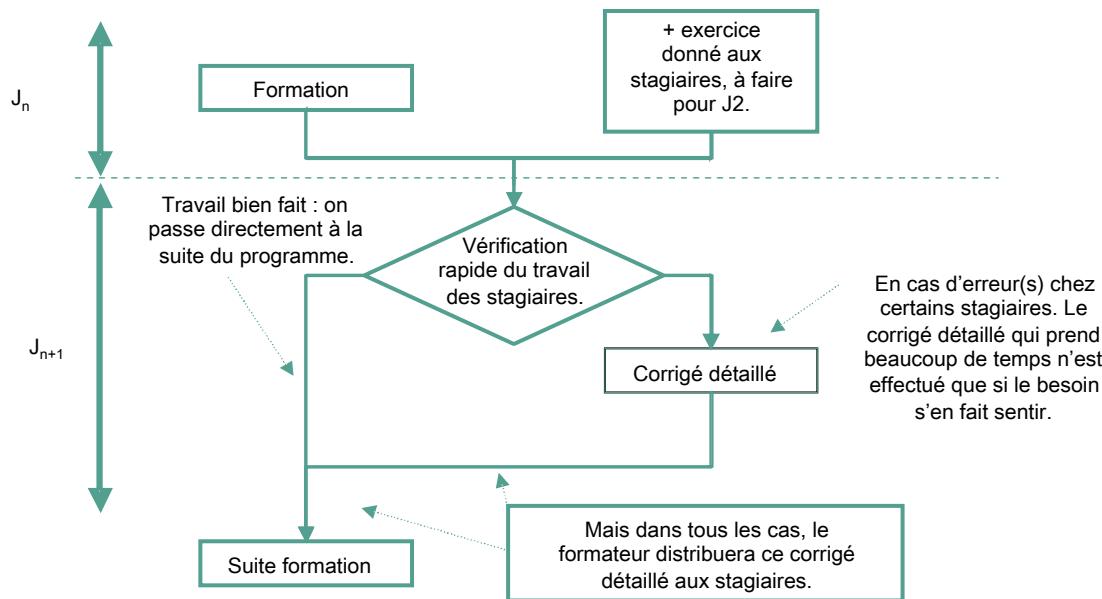
- | | | |
|----------|--------------------------|----------|
| Suisse | <input type="checkbox"/> | Madrid |
| Autriche | <input type="checkbox"/> | Lisbonne |
| Italie | <input type="checkbox"/> | Vienne |
| Espagne | <input type="checkbox"/> | Rome |
| Portugal | <input type="checkbox"/> | Berne |

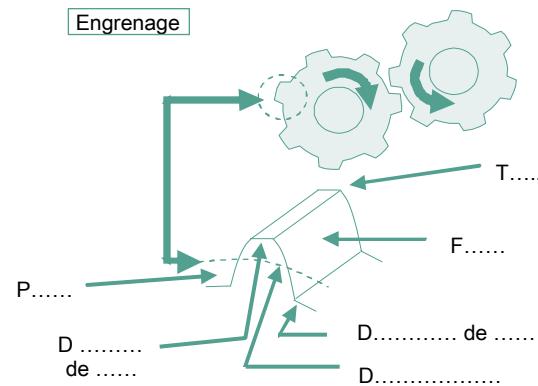
Remettre dans l'ordre les différentes étapes de la fabrication du ...
1.Cuisson 2.Broyage
3.Conditionnement 4.Mélangeage
5.Étuvage 6.Refroidissement

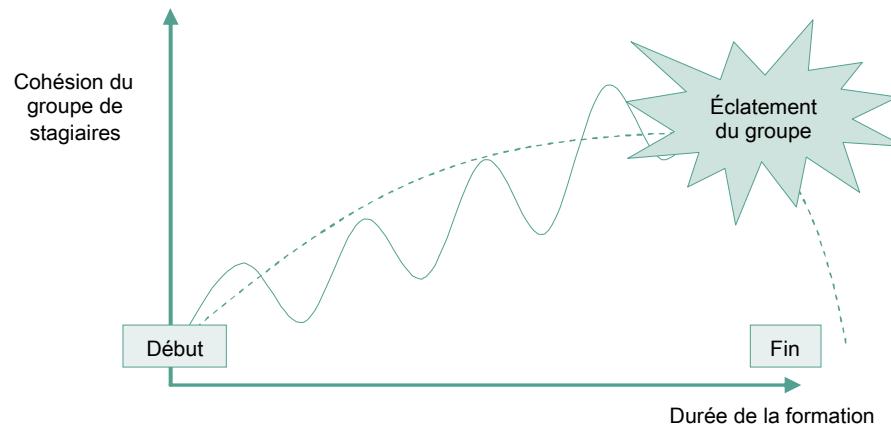


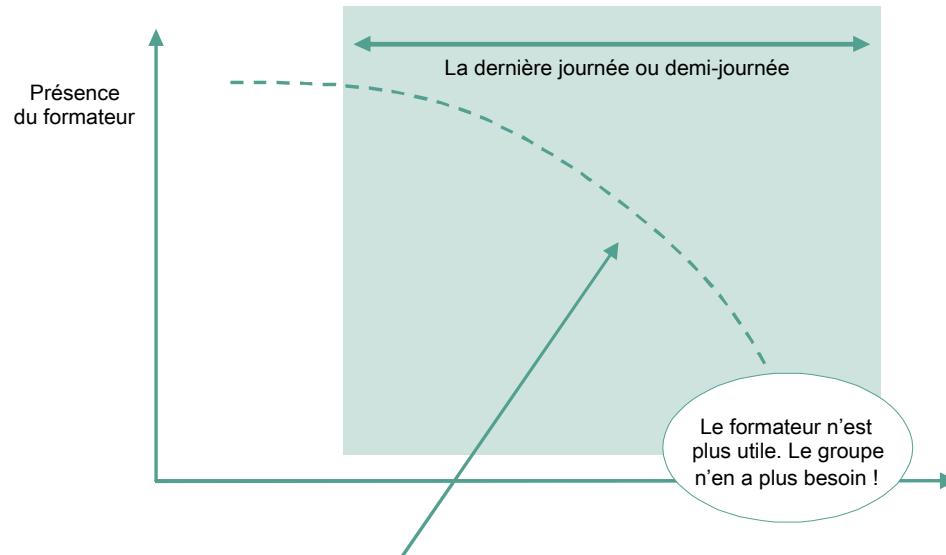












En fin de formation, un exercice de synthèse, une simulation couvrant l'ensemble du programme permettent de tester la nouvelle autonomie des stagiaires et de les en persuader !

Le formateur s'interdira ici de critiquer durement le travail d'un stagiaire. Il s'agit maintenant de mettre en confiance et non de décourager ! Au risque de choquer les esprits puristes, ce n'est pas la dernière demi-journée que se gagne une formation. Si les stagiaires ont encore des lacunes, elles ne seront pas comblées. Alors mieux vaut s'appuyer sur ce qui a bien été assimilé, même si cela ne représente finalement qu'une partie du programme, et pousser les stagiaires à l'appliquer.

