

Rencontre avec l'équipe de l'ASTE

ENTREVUE AVEC KARINE MÉLANÇON

Le texte de l'éditorial propose des questions sur l'environnement d'apprentissage que nous avons voulu poser à l'équipe des conseillers de l'Association Sectorielle Transport Entreposage. Les conseillers ont bien voulu se prêter au jeu de l'interview. Les échanges furent conviviaux, directs et concrets.

Nous avons commencé la rencontre avec cette première question. Quels sont les obstacles que vous désirez résoudre et qui nuisent à l'apprentissage ? Cette question a suscité une interrogation à savoir qu'entendons-nous par obstacle ? Ceux qu'on peut contrôler ou les autres ? Ils ont convenu d'y aller globalement, c'est-à-dire tous les obstacles qui leur venaient en tête.

L'équipe de l'ASTE a tout d'abord parlé de l'importance du moment et du lieu de formation. La discussion fut très animée sur la question. Ils étaient tous d'accord sur la pertinence de cette problématique, car les formations se donnent souvent à des moments inadéquats. Lorsque la formation se déroule après une journée de travail, cela entraîne des contraintes à l'apprentissage telles que la fatigue et le manque de motivation. De plus, le lieu où se donne la formation est également important. « Parfois, on n'a pas les conditions adéquates, soit qu'il n'y a pas de ventilation ou de chauffage, soit qu'il n'y a pas de tables et de chaises. » Lorsque la formation est donnée dans une cafétéria où d'autres personnes circulent, cela dérange sans cesse les participants ainsi que le formateur. Tous considèrent qu'il faut un minimum d'installation pour permettre à l'apprenant de se concentrer et de réussir la formation.

Ce n'est pas tout, il y a d'autres obstacles qui peuvent nuire à l'apprentissage comme la taille du groupe et sa diversité. Lors de formation en entreprise, on regroupe des personnes de différents niveaux de scolarité, d'expérience ou d'âge. Il est parfois difficile d'adapter la formation pour qu'elle soit plus significative et compréhensible pour tous. « Dans certains cas, il y a des personnes de langues différentes ce qui complique davantage les apprentissages puisque tout notre matériel est en français et que la formation se donne également en français. » Il est à noter que certains participants ne savent ni lire ni écrire, ce qui rend la tâche d'enseignement presque impossible lorsque l'on effectue des exercices ou des examens écrits.

Les conseillers nous indiquent que dans certains cas, les employés doivent suivre la formation pour avoir le droit de

continuer à effectuer leurs tâches professionnelles. Il est plus que probable que les participants seront motivés à assister à la formation obligatoire, mais est-ce une motivation favorisant l'apprentissage ? Pour rendre la situation encore plus problématique, non seulement les participants ne sont, le plus souvent, pas rémunérés, mais la formation se donne le soir ou les fins de semaine durant leurs temps libres. À l'exception du volet obligatoire, on constate un intérêt assez mitigé chez les participants. On remarque aussi que dans une majorité de cas, les employés ne sont pas avertis d'avance de la tenue de la formation, ce qui provoque un manque de préparation minimale de leur part. Parmi tous ces obstacles à l'apprentissage auxquels les conseillers de l'ASTE ont à faire face, c'est l'effet combiné de ces obstacles qui rend la formation encore plus difficile. L'ensemble de ces facteurs rend la gestion de la formation très problématique.

En plus des conditions, il faut également se préoccuper de l'objet à apprendre. Par exemple, pour favoriser un changement de comportement par rapport à la santé et à la sécurité au travail, il est préférable de connaître les valeurs de l'entreprise. Lorsque les gestionnaires ou dirigeants s'impliquent auprès de leurs employés en assistant aux formations, on remarque que les obstacles d'organisation s'atténuent, et dans le cas contraire, le manque d'adhésion à l'objet d'apprentissage s'ajoute à la liste des obstacles. Cette question d'adhésion à l'objet d'apprentissage a suscité de longues discussions dans l'équipe des conseillers agrémentées d'une variété d'anecdotes authentiques et aussi cocasses les unes que les autres.

Passons maintenant à une autre question. Quelles sont les pratiques pédagogiques qu'il faudrait changer pour favoriser le développement de la compétence professionnelle ? En réponse, une autre question : qu'entendons-nous par « développer une compétence professionnelle » ? Les conseillers se sont interrogés un instant sur cette définition de même que sur les objectifs de leurs formations. Ils réalisent ainsi que les formations ne sont pas toujours conçues de manière à développer une compétence professionnelle chez l'apprenant. L'objectif de départ n'est pas

toujours bien défini. Ainsi, l'équipe des conseillers de l'ASTE s'entend sur le fait que pour bien organiser et structurer une formation, il faut d'abord et avant tout bien se renseigner. Il est important de connaître la clientèle à laquelle la formation s'adresse, où se donnera la formation, comment sera aménagé le lieu de formation et le nombre de personnes qui y participeront. En étant informé à l'avance de ces éléments, il serait possible de choisir un lieu et un moment plus appropriés aux attentes de la formation. Nous pourrions également, avec ces informations recueillies, adapter notre matériel et notre contenu de formation afin qu'ils soient plus significatifs pour les participants.

Les conseillers indiquent clairement que pour favoriser le développement de la compétence, on doit mettre de côté les cours magistraux afin de laisser plus de place pour la participation du groupe.

En étant plus près de leur réalité de travail, en se concentrant sur leur séquence de tâches, on rend la formation plus intéressante et on améliore le transfert entre la théorie et le travail. Les interactions entre les participants facilitent l'apprentissage de nouvelles connaissances.

En laissant tomber le modèle traditionnel d'enseignement, on atténue un obstacle à l'apprentissage, chez certains participants, associé à une peur de l'échec vécue en classe traditionnelle. Le formateur doit avoir un rôle d'animateur en suscitant le questionnement et la participation des participants avec des mises en situation qui se rapprochent de leur réalité. De cette manière, on fait ressortir les notions théoriques dans leur langage fonctionnel ce qui permet aux participants de s'approprier plus facilement le contenu. Les participants se trouvent à être les experts de leur milieu de travail. La valorisation de leurs expériences et de leurs connaissances augmentera la possibilité de les amener à apprendre de nouvelles façons de faire ou de nouvelles connaissances. Un constat important est fait si l'on part d'eux et il suffira simplement de compléter ou de corriger les informations données. Essentiellement, le formateur est là pour les guider à travers leurs apprentissages.

Cette question a suscité un partage de stratégies d'enseignement et de définitions des rôles chez les conseillers. Ce fut très intéressant d'entendre chacun raconter comment il percevait une formation idéale pour favoriser l'apprentissage chez l'apprenant. À la suite de cette discussion, on remarque que l'équipe de l'ASTE travaille fort à toujours améliorer ses pratiques et à tenir compte sans cesse des besoins de l'apprenant.

Nous en sommes maintenant à notre troisième question qui nous amène à nous demander : quels sont les éléments à considérer pour la mise en place d'un environnement d'apprentissage efficace ? Comme les conseillers l'avaient déjà mentionné, il est important de bien se renseigner sur l'endroit où se tiendra la formation ainsi que sur la clientèle visée. Lors de la demande de formation de l'entreprise, on doit préciser nos paramètres et nos limites. Il faut que l'entreprise soit consciente de la nécessité de mettre en place de meilleures conditions pour l'apprenant si l'on désire un retour sur l'investissement. Par exemple, demander à l'entreprise de permettre que la formation se fasse de jour, plutôt que de soir après une journée de travail. Cet élément est essentiel, car elle favorise une meilleure disposition à l'apprentissage, l'apprenant possédant ainsi l'énergie nécessaire à l'effort qu'il devra fournir pour apprendre. Ce sont là quelques astuces pour mettre en place un meilleur environnement d'apprentissage.

La question du rôle de l'employeur a été soulevée de façon importante, car il faut dès le départ préciser le rôle de l'employeur, du formateur et de l'employé. Le participant étant ainsi mieux informé, on espère améliorer les relations favorisant l'atteinte des attentes de la formation. Depuis quelque temps, les conseillers de l'ASTE remarquent que certains secteurs commencent à tenir compte des éléments à mettre en place pour favoriser l'apprentissage.

Finalement, comme dernière question : comment faire pour favoriser le changement provoqué par la mise en place d'un environnement ? Puisqu'ils avaient déjà discuté longuement auparavant, il leur a fallu un petit moment pour bien comprendre le sens de cette question. Peut-être qu'elle n'était pas aussi claire que voulu au départ dans l'éditorial. Nous nous sommes entendus sur une nouvelle formulation : comment favoriser le changement qu'engendre la mise en place d'un environnement d'apprentissage ? L'équipe s'entend pour dire qu'il faut tout d'abord une implication de l'entreprise telle que mentionnée précédemment. C'est la meilleure façon de comprendre l'impact des changements apportés.

Une rubrique vous est réservée

Nous voulons vous rencontrer afin de connaître la réalité de votre milieu et votre opinion.

De plus, le rôle du formateur est de prendre en compte le profil de sa clientèle et de l'entreprise pour adapter sa stratégie d'enseignement et son matériel. Le formateur doit se remettre continuellement en question pour innover dans sa façon d'enseigner afin que la formation ait du sens non seulement par rapport au contenu, mais aussi pour l'apprenant.

Il faut également tenir compte de l'objectif du cours et de la façon de mesurer l'apprentissage chez l'apprenant. Faire apprendre doit déclencher un changement chez la personne qui apprend. On doit pouvoir mesurer ce changement et percevoir s'il y a eu un réel apprentissage. Le formateur doit travailler à faire cheminer ses apprenants, « on est parti d'où, pour l'amener où ». Ce n'est pas le « *show* » du formateur qui va favoriser l'apprentissage, mais bien de rendre le contenu accessible et significatif pour les participants. Il est certain que c'est plus exigeant pour le formateur en ce qui a trait à la construction de ses cours et à son adaptation tout au long de la formation, mais c'est ça être formateur.

Finalement, les conseillers ont discuté de l'importance de valoriser le participant afin de lui permettre d'adhérer, de participer et de changer. Lorsque l'on part de l'expérience de l'apprenant, il est beaucoup plus facile de venir compléter avec de nouveaux apprentissages. Comme ils l'ont déjà mentionné, il faut laisser tomber les méthodes traditionnelles pour favoriser l'ouverture de l'apprenant à la formation et favoriser l'apprentissage.

Cette rencontre avec les conseillers de l'ASTE a été éclairante dans la mesure où elle nous a aidés à comprendre un peu mieux les conditions à prendre en compte dans l'environnement afin d'améliorer l'apprentissage des apprenants. J'ai bien senti chez eux le souci d'aller de l'avant et de se remettre constamment en question. Il faut bien se rendre compte que la quête d'environnements d'apprentissage plus efficaces a un point de départ, mais pas de point d'arrivée, c'est une évolution constante.

Merci à toute l'équipe. ■

Six paramètres à réunir pour un « bon apprentissage »

1. Faire en sorte que les **recherches de l'apprenant soient significatives**, c'est-à-dire placer les apprenants en situation de recherches ayant du sens (trouver un contexte, une situation...). C'est tout le problème de la motivation.
2. Créer une **perturbation cognitive**. Ex. : confronter des groupes face à un sujet ; confronter l'apprenant à une information, à une réalité...
3. Favoriser la formation, en **construisant des représentations** avec les apprenants sous forme de modèles, de schémas ou de maquettes aidant à structurer la pensée.
4. Permettre une **intégration organisée** des savoirs émiétés autour de quelques concepts de base (utilisation des cartes d'idées).
5. Susciter une **mobilisation et une réutilisation des savoirs**. Ex. : créer une situation où une équipe « enseigne » aux autres le résultat de ses recherches.
6. Réfléchir sur **la représentation que l'on a du savoir** (réflexivité, *briefing*, *débriefing*). Ex. : créer des moments où l'on réfléchit sur ce qu'on a fait... s'arrêter. Accepter de « perdre du temps », et de réfléchir à des valeurs (les choses auxquelles on tient). ■

PARAMÈTRES D'UN BON APPRENTISSAGE



Paramètres d'un bon apprentissage
Auteur Giordan A., représentation Boudreault H.