

NOTICE 4 | 2021

Instructions – pour une formation efficace

Grâce au modèle ORITE, votre apprenti pourra faire des progrès rapides et durables sans que vous deviez répéter dix fois la même chose.



Manque de compétences de l'apprenti ou du formateur ?

Vous avez dû expliquer beaucoup trop souvent à votre apprenti comment utiliser et manipuler correctement tel ou tel outil. D'une manière ou d'une autre, le message ne passe pas et il semble tout oublier en un rien de temps. **Généralement, ce genre de situation n'est pas dû à l'incompétence de l'apprenti.** Il peut y avoir plusieurs raisons à son incapacité de reproduire ce qu'il a appris. La qualité des instructions est souvent en cause. Sous la pression quotidienne, les formateurs peuvent manquer de temps pour bien préparer et bien communiquer les instructions, ce qui se répercute négativement sur l'apprentissage. Or, il est relativement facile de transmettre des instructions efficaces.

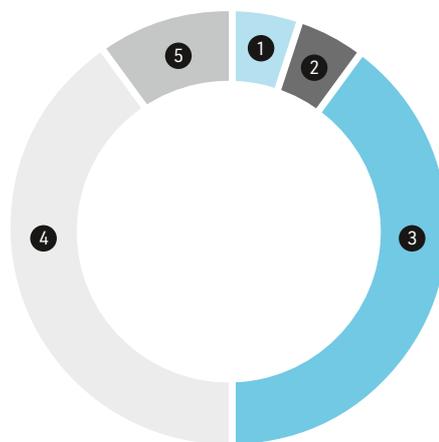
Même si l'investissement de départ semble élevé, donner des instructions bien conçues porte ses fruits à long terme : l'apprenti fait des progrès plus rapides et son travail gagne en qualité.

Avantages du modèle ORITE

- Correspond au processus d'apprentissage le plus efficace, car axé sur le fonctionnement du cerveau
- Informe sur le but à atteindre et éveille ainsi l'intérêt de l'apprenti
- Fait appel aux connaissances existantes ; la matière nouvelle est mieux mémorisée et la motivation augmente
- Garantit l'équilibre entre théorie et pratique
- Contient tous les éléments contribuant au bon déroulement du processus d'apprentissage
- Peut aussi être utilisé pour les instructions et les missions très courtes

Planification

Quelques minutes suffisent pour appliquer les cinq étapes du modèle ORITE. Il peut être utilisé pour donner des instructions de vive voix, mais aussi pour transmettre des matières nécessitant plusieurs heures d'enseignement. En principe, il ne faut pas consacrer plus de temps à la théorie qu'à la pratique, sinon l'apprentissage en pâtit.



[FIG. 1] En règle générale, la répartition est la suivante :

1 Orienter	5%
2 Réactiver	5%
3 Informer	40%
4 Travailler	40%
5 Evaluer	10%

Remarque : par souci de lisibilité, le masculin est utilisé comme une forme générique pour se référer aux deux sexes.

Démarche structurée et systématique

Le modèle ORITE s'avère extrêmement efficace pour transmettre et faire mémoriser durablement des contenus ou des techniques. Ce modèle s'articule autour d'une démarche progressive et structurée qui correspond au processus naturel d'apprentissage. En l'utilisant systématiquement, vous permettrez à votre apprenti d'intégrer et d'appliquer aisément la matière nouvelle, sans que d'innombrables répétitions soient nécessaires. Voici les cinq étapes du modèle ORITE :

1 Orienter

Le formateur prépare l'apprenti à la matière à assimiler ou au travail à effectuer. Il explique le sens et le but, et fixe un objectif mesurable. Ce faisant, il permet à l'apprenti de savoir ce qui l'attend. Le but de cette étape est d'éveiller son intérêt. Par exemple : «Aujourd'hui, tu vas apprendre le soudage autogène. L'objectif est que tu saches souder tout seul dans trois semaines.»

2 Réactiver

Le formateur laisse l'apprenti faire valoir ses connaissances et exprimer ses idées. Premièrement, l'apprenti se rend compte qu'il possède déjà un certain bagage ; la peur naturelle de la nouveauté s'estompe. Deuxièmement, cette mesure « active » ce qu'il sait déjà, lui permettant de mieux mémoriser la matière nouvelle et de la mettre en lien avec les connaissances déjà acquises.

Exemple : « Dis-moi ce que tu sais à propos du soudage autogène. As-tu déjà soudé ? » Idéalement, l'apprenti est capable d'expliquer lui-même certaines phases de travail.

3 Informer

Le formateur explique la matière nouvelle et exécute lui-même le travail devant l'apprenti. Attention : la plupart des apprentis ne sont capables d'écouter attentivement que pendant 20 minutes au maximum.

Pour certains travaux, il est utile de demander à l'apprenti de chercher lui-même les informations nécessaires.

4 Travailler

L'apprenti met en pratique ce qu'il a appris. Il est important que cette étape suive immédiatement la précédente, faute de quoi la majorité des explications seront oubliées. Les nouvelles connaissances ne peuvent être mémorisées durablement qu'à condition d'être appliquées rapidement.

5 Evaluer

Le contrôle des résultats est essentiel pour le processus d'apprentissage. L'évaluation ne doit pas avoir obligatoirement lieu après la quatrième étape ; elle peut aussi intervenir quelques jours plus tard. Cela étant, elle ne doit pas constituer une pression, mais être constructive et utile. Une certaine tolérance est recommandée, car il est bien connu qu'on peut apprendre beaucoup de ses erreurs.

Renseignements

Le responsable Assurance qualité formation de suisseotec se tient à votre disposition pour tout autre renseignement :
+41 43 244 73 69, bildung@suissetec.ch
