

Nos intervenants, professionnels reconnus dans leur domaine et habitué de transmettre leurs connaissances lors de formations sont également formés à la pédagogie. Ainsi, lors de votre formation et conformément à notre processus qualité, l'intervenant mixera différentes méthodes pédagogiques en fonction du message à transmettre et des réactions des d'apprenants. Il aura préparé pour chaque point du programme les éléments constitutifs de chacune des méthodes suivantes :

**Méthode affirmative**

La méthode affirmative permet aux participants de découvrir un nouveau contenu. Elle se base sur l'exposé. Elle est utilisée par le formateur au cours d'une formation, pour des actions d'information ou pour des apports théoriques. Elle est adaptée à une durée limitée et cadrée.

Ainsi, l'intervenant « dira » ou « fera ». Il veillera dans son intervention, à :

- La structure : celle-ci permet à l'auditeur une assimilation plus aisée et efficace ;
- La clarté : le discours doit être accessible et compréhensible par tous ;
- L'illustration : les images, les comparaisons et les anecdotes rendent l'exposé plus vivant et facilitent la compréhension et la mémorisation. Dans ce cadre, l'intervenant a prévu à la fin de chaque séquence affirmative un temps pour les questions.

**Méthode interrogative**

La méthode interrogative permet aux participants de découvrir par eux-mêmes des contenus nouveaux. Le formateur transmet un savoir à travers des questions qui permettent aux participants de réfléchir et de trouver des réponses pertinentes. Il utilise la reformulation pour s'assurer de la bonne compréhension mutuelle et pousser les participants à aller jusqu'au bout de leurs idées. Ainsi, l'intervenant « fera exprimer ». Il doit savoir écouter autre chose que les réponses standards auxquelles il s'attend et veiller à la participation de tous.

**Méthode démonstrative**

Dans la méthode démonstrative, les participants apprennent par la pratique. Elle se base sur des exercices. Ainsi, l'intervenant « fera » : il montre l'exercice à réaliser à vitesse normale, puis, il décompose chaque étape de la démonstration et enfin, détaille les points clés de la démonstration. Ou l'intervenant « fera faire » par le participant ce qu'il vient de montrer. Ou encore l'intervenant « refera » avec le participant pour corriger les incompréhensions et les maladresses. Dans ce sens l'intervenant préparera un certain nombre d'exercices adaptés au public de l'entreprise.

**Méthode applicative**

Dans la méthode applicative, les participants mettent en œuvre ce qu'ils viennent d'apprendre. Elle utilise des exercices, des études de cas, des jeux adaptés, des jeux de rôles, des simulations. Ainsi, les stagiaires « appliqueront ». L'intervenant explique oralement le travail à faire, puis il l'écrit au tableau ou distribue un document récapitulatif afin de permettre à chacun de s'y référer à tout moment. Il indique le temps donné pour réaliser le travail. Pendant le temps de travail des participants, le formateur reste à leur disposition pour répondre aux questions. Il veille à la participation de tous. Lorsque le travail est terminé, le formateur fait procéder à l'analyse de ce qui a été produit, par les participants ayant effectué le travail, puis par le reste du groupe. Ils examinent ce qui a été réussi, ce qui n'a pas été réussi, les possibilités d'amélioration. Le formateur fait la synthèse des principaux points mis en valeur par le travail réalisé. Il est important de ne pas laisser le participant travailler seul pour éviter qu'il porte seul la responsabilité d'un éventuel échec.

**Méthode heuristique**

La méthode heuristique suscite l'imagination des participants pour les mener à de nouvelles découvertes. Elle utilise par exemple le brainstorming ou le scénario catastrophe. Ainsi, les stagiaires « découvriront ». Quel que soit le support, il faut veiller à la participation de tous.