



Collecter les besoins et les attentes des apprenants avant une formation est essentiel pour créer une expérience réellement enrichissante et personnalisée. Cela permet de mieux comprendre leurs objectifs, leurs niveaux de compétence et les défis qu'ils rencontrent, afin d'ajuster le contenu et les méthodes pédagogiques.

Les neurosciences montrent que prendre en compte les **attentes et besoins des apprenants** stimule leur motivation et leur engagement, deux éléments essentiels pour un apprentissage durable. Cela permet de **personnaliser la formation**, en tenant compte de leurs compétences et difficultés, ce qui facilite l'encodage et la rétention des informations. Enfin, en les incitant à réfléchir sur leurs connaissances préalables, on active également des **processus cognitifs clés**, comme la mémorisation et la réflexion métacognitive, renforçant ainsi leur efficacité d'apprentissage.

Le temps passé en amont avec les participants (en synchrone ou asynchrone) doit répondre à plusieurs objectifs distincts :

- **Comprendre les réalités terrains, les attentes, les compétences déjà acquises et les difficultés des apprenants** : cela permet d'adapter le contenu de la formation pour garantir une approche personnalisée et pertinente.
- **Impliquer les apprenants dans le processus d'apprentissage** : en encourageant les apprenants à réfléchir sur leurs connaissances et compétences avant la formation, cela améliore leur motivation, leur engagement et l'efficacité de l'apprentissage tout au long de la formation.
- **Mesurer les progrès réalisés** : cela permet de définir un point de départ pour mesurer les progrès des apprenants pendant et après formation. Cette évaluation préalable, combinée à une évaluation post-formation, rend mesurable l'efficacité de la formation.



## Pratiques pour impliquer les apprenants en amont

### 1. Envoyer un questionnaire d'auto-positionnement

Plutôt qu'un questionnaire générique, proposer des questions spécifiques à chaque formation, en identifiant quelles informations vont permettre de mesurer l'efficacité de la formation.

### 2. Réaliser des entretiens avec les apprenants en visioconférence :

Deux ou trois entretiens guidés de 20 à 30 minutes notamment auprès de nouveaux apprenants pour mieux comprendre leur contexte, les liens et les réalités terrains de chacun. Structurer l'entretien en trois parties :

- la **situation actuelle** pour comprendre son contexte et son point de départ,
- la **situation désirée** pour explorer les objectifs, les sources de motivation, et les besoins d'apprentissage de la personne,
- et les **freins ou questionnements** que la personne peut avoir.

### 3. Proposer une visioconférence collective :

Les apprenants qui le peuvent se connectent. En 45 minutes, proposer deux tours de parole qui permettent de cartographier :

- les **grandes catégories de métiers** qui composent le groupe de formation et les **liens** au sein de groupe ;
- les **enjeux opérationnels** auxquels cette formation va permettre de répondre.

### Inspiration - nos questions favorites :

- Est-ce que vous pouvez m'en dire un peu plus sur votre métier ? À quoi ressemble votre quotidien au travail ?
- Qu'est ce qu'on vous a dit de cette formation et qu'est-ce qui vous motive dans le fait d'y participer ?
- Racontez-moi votre projet de développement de vos compétences...
- Quelles sont les réponses opérationnelles que vous venez chercher ? Quelles sont les situations que vous avez besoin de traiter ?
- Dans quelles situations concrètes imaginez-vous appliquer ce que vous allez apprendre ?
- Que souhaitez-vous réaliser avec cette formation ?
- Cette formation est une réussite pour vous, à quoi ressemble cette réussite ?

[Pour aller plus loin](#)

Fiche Questions

