

# Le Quotidien de la formation

## « Les neurosciences permettent de questionner la conception et l'animation des formations » (Aurélie Van Dijk, CSP)

L'engouement du secteur de la formation pour les neurosciences peut agacer ceux qui n'y voient qu'un feu de paille médiatique. Experte en pédagogie ET praticienne, Aurélie Van Dijk nous dit en quoi les neurosciences, sans tout réinventer, peuvent aider les professionnels à rendre la formation « plus impactante ».

Nicolas Deguerry, 13 janvier 2020.

Entretien avec Aurélie Van Dijk, docteure en psychologie cognitive et consultante formatrice chez [CSP](#), auteure du livre « Réinventez vos formations avec les neurosciences » (voir [notre article](#)).

### Qu'est-ce que la psychologie cognitive ?

**A. Van Dijk** – C'est une discipline scientifique qui consiste à étudier le fonctionnement des capacités mentales ou processus cognitifs comme l'attention, la mémorisation, la prise de décision, le raisonnement, l'apprentissage, etc. Les études menées sur le sujet s'intéressent donc au fonctionnement de ces processus, à leur définition et à la caractérisation des interactions : impact des émotions, du stress, de l'anxiété, de la fatigue, etc. Les neurosciences cognitives se situent à l'interface de plusieurs disciplines, notamment la psychologie cognitive, les neurosciences et l'intelligence artificielle.

Lorsque l'on ajoute un volet neuroscientifique à la psychologie cognitive, on va mettre en parallèle ces études avec des études d'imagerie cérébrale afin de démontrer, par exemple, que la mémoire de travail est associée à l'activation de telle région du cerveau et que cette région est fortement interconnectée avec telle autre région...

### Quel est le principal apport des neurosciences à l'apprentissage ?

**A. Van Dijk** – Les neurosciences permettent de questionner l'évolution de nos pratiques de conception et d'animation de formation pour qu'elles soient plus impactantes. Évidemment, de nombreux pédagogues n'ont pas attendu notre livre pour appliquer certains des principes que nous préconisons. Au regard des connaissances neuroscientifiques, nous mettons en lumière les pratiques qui peuvent être efficaces et celles qui le sont moins. Cela aide à privilégier certains choix pédagogiques et à en questionner d'autres, à diversifier ses approches et à s'appuyer sur de nouvelles sources d'inspiration... et ainsi à réinventer ses formations !

### Votre livre présente une « boîte à outils » des technologies digitales et non digitales, vous paraît-il important d'assurer un mix ?

**A. Van Dijk** – Cela me paraît pertinent en effet. Le non-digital et le présentiel restent essentiels. Car la relation qui se crée avec le formateur et avec les apprenants en salle est vraiment à part et contribue grandement à l'apprentissage. Mais dans certains cas où nous ne pouvons voir nos apprenants qu'une seule fois en présentiel, le recours aux ressources du digital (classe virtuelle, quiz digital, vidéo, plateforme, etc.) permet de répéter et d'enrichir les connaissances. Cela favorise l'étalement de l'apprentissage dans la durée et permet de continuer à apprendre avec les autres. L'utilisation croisée du digital et du non-digital en

présentiel permet également de maintenir l'attention, notamment par la diversification des modalités et la « gamification » de ces modalités.

**La conclusion de votre livre nous projette à l'horizon 2025. Il ne s'agit clairement plus de déverser des savoirs mais d'amener les individus à « faire des choix de formation délibérés », pour que la formation ne soit « plus vécue comme une perte de temps, mais comme une progression des compétences nécessaires ». Sommes-nous loin de cet idéal ?**

**A. Van Dijk** – On peut relever que l'offre de formation s'adresse de plus en plus directement aux apprenants eux-mêmes, sans viser autant la médiation des services de ressources humaines et/ou de formation. Cette évolution se fait progressivement et s'inscrit dans le cadre de l'essor d'un marché B2C<sup>1</sup> de la formation, porté pour partie par le CPF. Reste que de nombreuses personnes n'ont pas encore activé leur compte et ne sont pas encore sensibilisées à cette nouvelle façon de former et de prendre en main leur parcours professionnel. Cela témoigne d'un besoin d'accompagnement des futurs apprenants à cette démarche d'autonomisation. C'est un volet qui peut à la fois être porté par les entreprises, qui ont un rôle à jouer en matière de sensibilisation, et par l'appli CPF, qui va aider à toucher les plus jeunes.

**Et au sein des organismes de formation ?**

**A. Van Dijk** – Nous recrutons tous nos formateurs sur leur capacité à appliquer les pédagogies actives, pour rendre l'apprenant acteur de son apprentissage. Chez CSP, lorsque nous concevons une formation, nous structurons chacune de nos séquences selon les 3A : Appel, Apport, Ancrage. L'appel permet d'amorcer l'apprentissage par une mise en réflexion de l'apprenant qui est amené à se questionner sur ses connaissances, en lien avec le contenu de la séquence. L'apport vise à proposer de nouvelles connaissances, complémentaires à celles maîtrisées par l'apprenant. L'ancrage s'assure que les apports ont bien été intégrés et que l'apprenant sera en mesure de les appliquer au quotidien. L'apprenant est d'autant plus acteur que nous nous appuyons sur ses besoins spécifiques.

***Réinventez vos formations avec les neurosciences : tout comprendre du cerveau et de l'apprentissage des adultes*, ESF Sciences humaines Hors Collection, 295 p., 2019 : <https://esf-scienceshumaines.fr/management/349-reinventez-vos-formations-avec-les-neurosciences.html>**

Notes

---

<sup>1</sup> Business to consumer, expression qui désigne la relation directe entre une entreprise et un consommateur.