

# DÉVELOPPER SES CAPACITÉS DE MÉMOIRE

## Profil stagiaire

Pré-requis : aucun

## Profil formateur

Formateur consultant expérimenté choisi pour sa connaissance du contexte de travail

## Compétences visées

- Démontrer que la mémoire est une organisation logique.
- Prendre conscience de la manière dont on mémorise pour mieux utiliser nos aptitudes.
- Supprimer ou réduire des blocages qui provoquent généralement une diminution de nos possibilités.
- Découvrir, s'approprier les outils et méthodes pour développer notre capacité de mémorisation.
- Savoir agir et faire fonctionner notre mémoire à plein régime et à tout âge.
- Gagner en concentration.

## Format et durée

- **Format tout présentiel**

2 jours

- **Format hybride (présentiel + distanciel)**

Dispositif conçu sur mesure pour répondre à des attentes, besoins et contraintes propres au public à former et au commanditaire de la formation

Voici un exemple de dispositif sur ce thème de formation :

- 1 classe virtuelle amont de 1h (maxi 8 participants)
- + 1 jour en présentiel
- + 1 jour en présentiel
- + classe virtuelle de fin de formation de 1h (maxi 8 participants)

## Connaissance de la mémoire

- Ce que l'on sait du cerveau.
- Comprendre comment fonctionne la mémoire : test d'application.
- Définition de la mémoire.
- Les étapes de la mémoire : la phase immédiate, la phase à court terme, la phase à long terme.
- Les trois R : Repérer, Retenir, Retrouver.

## Evaluer sa mémoire et repérer son propre style de mémoire

- Reconnaître et faire l'expérience des différents types de mémoire : mémoire visuelle, mémoire auditive ou verbale, exercice d'application.
- Recherche et évaluation de sa meilleure mémoire : tests divers.
- Les conditions nécessaires à une bonne mémoire : l'alimentation, le sommeil, la relaxation.
- Les « poisons » de la mémoire.
- Les « trous » de mémoire et les « vertus » de l'oubli.

## S'entraîner à des techniques de mémorisation

- Développer sa concentration et retenir ce qui est important.
- L'éducation de la mémoire : les rythmes d'apprentissage (attention-pause-réactivation).
- La mémoire et les procédés : les méthodes mnémotechniques, l'apprentissage nocturne : l'hypnopédie.
  - Savoir retenir et restituer : les lieux, les itinéraires, les noms propres, les visages, les chiffres pour les utilisations spéciales, les visites, déplacements, rendez-vous...
  - Savoir retrouver des connaissances.

## La mémoire et la vie professionnelle

- Découvrir les différentes formes de perception.
- Développer ses capacités de perception.
- Savoir retenir ses lectures.
- Savoir mieux mémoriser en écoutant.
- Comment s'approprier les données.
- Comment organiser les données.
- Objectifs personnels d'amélioration.

## Evaluation formative :

Quizz, mises en situation, rédaction d'un plan d'action individuel

## Méthodes pédagogiques

- Méthodes actives et dynamiques d'où une implication personnelle importante demandée à chaque stagiaire.
- Apports théoriques.
- Exercices, jeux, destinés à stimuler l'imagination, la mobilité mentale et l'esprit de logique.
- Grilles de diagnostic.
- Evaluation en commun à la fin de chaque séance.

- Plan d'action et mise en application sur le terrain pendant l'intersession afin de concrétiser le plus rapidement possible les méthodes et les outils diffusés.

## Dispositif d'évaluation et de suivi de la formation

- **En amont de la formation**

Un questionnaire préalable et de positionnement est envoyé à chaque stagiaire et à retourner à Interactif Formation maximum 1 semaine avant le début de la formation  
Il permet de recueillir les attentes particulières de chacun et d'auto-évaluer ses capacités à l'entrée en formation

*En option (prestation complémentaire) : une classe virtuelle en amont de la formation entre le formateur et les stagiaires*

- **Evaluation « à chaud »**

Mesure de la satisfaction et de l'atteinte des objectifs pédagogiques par chaque stagiaire via un questionnaire individuel en fin de formation

Cette appréciation du stagiaire est complétée par le rapport du formateur à l'issue de la session de formation

- **Evaluation « à froid »**

Mesure de l'atteinte des résultats attendus de la formation à 6 mois

*NB : l'atteinte des résultats va dépendre de la capacité de chaque stagiaire à transformer les acquis de sa formation en savoir-faire et savoir-être sur le terrain. Elle dépend d'un ensemble de facteurs : responsabilité du stagiaire à engager des changements pour lui-même et son équipe, accompagnement de son manager, contexte et climat dans et autour de l'entreprise etc*

Dispositif minimum d'évaluation à froid :

Envoi d'un questionnaire à co-remplir par chaque stagiaire et son manager pour mesurer les changements visibles engagés – résultats du questionnaire envoyés au responsable formation

*En option (prestation complémentaire) :*

- Classe virtuelle d'1h30 entre le formateur et ses stagiaires pour partager la mise en œuvre des plans d'action
- Entretien tripartite entre le formateur, le stagiaire et son manager pour accompagner le plan d'action

- **Accompagnement post-formation (optionnel)**

Afin d'optimiser l'atteinte des résultats de la formation et engager véritablement le stagiaire dans une transformation visible sur le terrain, Interactif formation propose un accompagnement des stagiaires par le même consultant-formateur ayant animé la formation

Cet accompagnement peut prendre la forme de :

- Suivi individuel ou collectif sur le terrain (AFEST) : construit sur-mesure
- RDV individuels de 1h30 (entretien à distance, en visioconférence)  
Planifiés à 1 mois, 3 mois, 6 mois après sa formation

