

Méthodologie de la formation des adultes

Année préparatoire au master en sciences de l'éducation – en psychologie

Master 1 Sciences de l'Education – orientation formation des adultes

Sciences humaines et sociales, 3^{ème} bac

Prolégomènes

- Présentation des personnes
- Que vous évoque l'expression ***formation des adultes*** ?
- Pourquoi commencer le cours de cette manière ?

Ce que devrait permettre...

- LE DISPOSITIF
 - Une rencontre des étudiants d'année préparatoire en sciences de l'éducation, avec quelques autres
 - Une sensibilisation aux contextes, métiers et activités en formation des adultes
 - Une sensibilisation méthodologique

Ce que devrait permettre...

● LE COURS

- Aborder quelques grandes questions relatives à la formation des adultes, et plus globalement à l'éducation
 - débattre de ces questions et initier une posture réflexive
- Réaliser un tour d'horizon méthodologique
 - Construire ensemble une matrice de découverte et vivre certains dispositifs
- Aborder la formation et l'éducation de manière critique
 - Par l'intermédiaire de supports « détournés »

Méthodologie de la formation des adultes

Présentation du cours :
principes; postulats,
évaluation, planning

Les principes et postulats du cours

- Un cours qui s'adresse à l'ensemble des étudiants intéressés aux questions pédagogiques
 - Des méthodes nomades
 - Des thématiques transversales se prêtant au dialogue interdisciplinaire
- Un cours articulé autour de la diversité
 - Un choix en fonction de plusieurs paramètres
 - De l'importance de la créativité
 - Connaître les différentes méthodes
- Isomorphisme
 - Alternance et diversité
 - Double apprentissage

Objectif général

- Aborder quelques grandes questions touchant aux aspects méthodologique de la formation des adultes
 - quelles sont les spécificités de la FA ?
 - quelles sont les compétences requises pour être formateur d'adultes ?
 - quels transferts entre formation et enseignement ?
 - La formation a été le creuset d'une révolution pédagogique dont l'enseignement général pourrait tirer profit (Edmond, 2009)
 - **peut-on former à tout ?**
- Faire découvrir les différentes méthodes de

Evaluation : possibilité Q1

- Question relative à la méthodologie de la formation des adultes en référence à un cas :
- Question : comment déployer une méthode de formation efficace et pertinente par rapport aux objectifs de l'organisation
- L'institut d'éco pédagogie

Evaluation : possibilité Q2

- Description d'une situation d'apprentissage technique
- Question : quelle transposition méthodologique issue de la formation des adultes pensez-vous utile d'appliquer dans ce contexte ? Décrivez le déroulement et les résultats que vous en attendez justifiés par votre analyse du problème, y compris les effets pervers éventuels.

Evaluation : possibilité Q3

- Question relative à une étude de cas vidéo
- Travail évolutif par rapport à l'étude de cas initiale

Evaluation : critères

Critères de qualité

- Prise en compte du contexte général
- Prise en compte des caractéristiques de l'apprenant
- Prise en compte du contexte organisationnel
- Pertinence pédagogique
- Articulation entre les différentes méthodes
- Réalisme dans l'application des méthodes

Ressources du cours

- Cours oraux
- DVD
- Discussions, débats, pratiques en classe
- Notes de cours
- Livres de référence
 - **Les méthodes actives dans la pédagogie des adultes (Mucchielli)**
 - **Le guide pratique du formateur (Noyé et Piveteau)**
 - **Métier : Formateur (Pommier)**

Plan détaillé

- 19 février : Présentation du cours et de ses postulats. Les spécificités méthodologiques de la formation des adultes.
- 26 février : la formation des adultes : compétences, activités, métiers
- 5 mars : Moi et la formation. L'adulte en formation et les formateurs
- 12 mars : La matrice de découverte des dispositifs et méthodes. Les grandes méthodes (ou dispositifs) 1
- 19 mars : Les dispositifs 2
- 26 mars : Les dispositifs 3 et les méthodes 1
- 16 avril : Les méthodes 2
- 23 avril : La matrice de découverte, finalisation
- 30 avril : application, expériences : rencontre avec les stagiaires I
- 7 mai. Application, expériences, rencontre avec les stagiaires II
- 14 mai : Application finale : quatre poules et un coq

La formation des adultes

Les spécificités de la
formation des adultes.



Plan général

- Présentation du cours
- **Les spécificités méthodologiques de la formation des adultes**
- Les grandes postures et orientations méthodologiques
- Les dispositifs
- Les méthodes
- Les contextes, les pratiques, les expériences
- L'illustration finale

Définitions

- « un développement systématique des connaissances, aptitudes et compétences que demande l'exercice d'une tâche spécifique » (Marchand, 1981)
- « un processus d'apprentissage systématique en vue de l'exercice spécifique d'un rôle » (De Ketele, 1989)
- « l'action de se doter de moyens pour permettre l'acquisition de savoir par une personne ou un groupe, dans une perspective contractuelle, en lien avec un contexte donnée en vue d'atteindre un objectif » (Ardouin, 2003)

La formation des adultes

Les spécificités de la formation des adultes.

1. Les formateurs



Activités et compétences du formateur

- Les dix activités que vous estimez les plus importantes pour remplir le rôle de formateur

Etre formateur, c'est quoi ?

- ❖ consacrer la majeure partie de son temps à la formation (Gérard, 2009)
- ❖ être autre chose qu'un enseignant traditionnel (Goguelin, 1987)
- ❖ accompagner des changements et des transformations techniques et sociales (Allouche-Benayou & Pariat, 2000),
- ❖ renforcer la cohésion sociale et le développement des personnes (Morvan, 2006)
- ❖ lutter pour l'harmonie sociale et notamment contre le chômage (Goguelin, 1987)
- ❖ créer des dispositifs pertinents et renouveler les méthodes pour apprendre à apprendre (Morva, 2006)

Formateur : Où ? Avec qui ?

- Exemple de métiers-fonctions
- Cinq grands secteurs
 - ❖ **Entreprises et organisations**
 - ❖ **Secteur de l'insertion professionnelle et sociale**
 - ❖ **Secteur socio-culturel et associatif**
 - ❖ **Personnes**
 - ❖ **Pédagogique**

Pour quoi y faire ?

- Quatre grands types de fonctions (Blandin 2004)
 - ❖ **Métiers décisionnels (DRH, chefs de projet, consultants, ...) :** spécialistes de la conduite des politiques de formation
 - ❖ **Métiers de conception (spécialistes matière, ingénieurs de formation, concepteurs de ressources)**
 - ❖ **Métiers de conduite (enseignants, formateurs, animateurs) :** spécialistes de contenus et de méthodes de formation
 - ❖ **Métiers d'accompagnement (coach, médiateur, accompagnateur, consultants ...) :** spécialistes du changement individuel et collectif

Avec quel profil ?

- Trois grands types de profils (Malglaive)
 - ❖ **Formateurs enseignants : spécialistes matières et contenus (techniques ou intellectuels)**
 - ❖ **Formateurs en relations humaines**
 - ❖ **Formateurs animateurs**
 - ❖ **+ Formateurs en développement psychologique et social**
 - ❖ **+ intervenants psychosociaux**

Des métiers

- Formateur en entreprises et/ou associations
- Formateur en insertion socio-professionnelle
- Intervenant et consultant en organisation,
- Formateur pour associations,
- Responsable de formation en entreprises,
- Gestionnaire de ressources humaines,
- Responsable dans une organisation politique ou idéologique
- animateur socio-culturel
- Formateur dans le domaine du développement personnel
- Enseignant pour adultes
- Conseiller pédagogique
- ...

Des fonctions

- « Donner des formations »
- Comprendre, créer et utiliser la formation comme outil de développement social et économique dans une organisation
- Comprendre, créer et utiliser la formation dans une optique de développement citoyen, équitable et durable
- Réaliser un plan de formation correspondant à des intentions pédagogiques et à une politique de formation
- Superviser la conception et la production de programmes ou d'activités de formation;
- Etudier des philosophies, des politiques et des pratiques novatrices en gestion de la formation sur le plan international et conseiller les décideurs politiques
- Choisir et mettre en œuvre des stratégies et des techniques de formation qui tiennent compte tant des apprentissages à réaliser que l'environnement
- Analyser le travail en vue de la formation
- Evaluer la qualité d'une activité ou d'un programme de formation et d'en mesurer l'impact

Domaine 1 : relation à l'environnement

- **Domaine concertatif**, capacité à situer, proposer et adapter l'action de formation par rapport aux souhaits des différents acteurs : leurs besoins, leurs attentes, leurs demandes
- **Domaine culturel**, connaissance et prise en compte adéquate des spécificités culturelles de l'organisation, du groupe, du métier, ... avec lequel on intervient
- **Domaine argumentatif**, capacité à créer et entretenir des contacts permettant de promouvoir l'offre de formation dont il est le représentant.
- **Domaine politique**, capacité à analyser et prendre en compte le projet social global qui sous-tend une démarche de formation, les idéologies qu'elle promeut, les questions éthiques et déontologiques que cela pose.

Domaine 2 : ingénierie pédagogie

- **Domaine de la conception de formation**, capacité à concevoir et sélectionner un dispositif adéquat en fonction des objectifs, du public, et des contraintes/ressources de l'environnement
- **Domaine ergonomique**, capacité à situer le dispositif de formation par rapport au transfert des apprentissages, par rapport à une activité de travail réelle et aux compétences requises pour les effectuer.
- **Domaine technologique et logistique**, capacité utiliser et créer le matériel supportant la démarche de formation, et notamment les supports faisant appel aux nouvelles technologies.
- **Domaine de l'animation pédagogique** : connaissance et la capacité à la mise en œuvre d'attitudes et méthodes favorisant l'apprentissage.
- **Domaine thématique**, maîtrise des contenus et des aptitudes faisant l'objet de la formation

Domaine 3 : gestion de la relation

- **Domaine relationnel**, capacité à créer, entretenir et gérer des contacts interpersonnels adéquats avec les apprenants
- **Domaine clinique**, capacité à prendre en compte et accompagner les difficultés voire la souffrance des apprenants, éventuellement de leur entourage
- **Domaine de l'animation des groupes**, capacité à analyser, utiliser et gérer les phénomènes apparaissant dans les groupes restreints

Domaine 4 : développement de soi et de sa pratique

- **Domaine réflexif**, capacité à analyser et porter un regard sur soi et sa propre pratique et à mettre en question et adapter ses actions de formation en fonction de cette analyse.
- **Domaine de la posture personnelle**, capacité à développer des attitudes, des comportements et plus globalement une éthique en lien avec la fonction de formateur
- **Domaine du développement professionnel**, engagement à développer ses compétences professionnelles.

La formation des adultes

Les spécificités de la formation des adultes.

2. La posture pédagogique

L'émergence des formateurs d'adultes

- La définition identitaire des formateurs d'adultes
 - Comment définir une identité :
 - Enjeux sociaux et cognitifs de la différenciation
 - Une différenciation avec l'école sur plusieurs plans
 - Les enjeux
 - Le contexte des apprenants
 - Les caractéristiques des apprenants
 - Les méthodes, techniques, outils

L'émergence des formateurs d'adultes

- La définition identitaire des formateurs d'adultes
 - Comment définir une identité :
 - Enjeux sociaux et cognitifs de la différenciation
 - Une différenciation avec l'école sur plusieurs plans
 - Les enjeux
 - Le contexte des apprenants
 - Les caractéristiques des apprenants
 - Les méthodes, techniques, outils

Une critique de l'école

- En tant que telle et pour son application aux adultes
 - Illustration : un classique...
 - Nous n'avons pas besoin d'instruction
 - Nous n'avons pas besoin de contrôle de la pensée
 - Pas de sombres sarcasmes dans les classes
 - Profs, laissez les enfants tranquilles
- Illustration 2 : l'école vue à travers les yeux de l'adulte

Des enjeux communs

- Les enjeux de la formation tout au long de la vie selon l'UNESCO
 - **accroître la compétence socio-politique garantissant une participation active à la construction d'un État démocratique.**
 - **acquérir des compétences professionnelles.**
 - **préparer les changements**
 - **développer une nouvelle personnalité**

Modèle scolaire traditionnel et nouvelles visions

- Du point de vue du contenu des leçons :
 - Généralité et abstraction des connaissances
 - Atomisation et cloisonnement des connaissances
 - Gymnastique mentale
 - Contenu encyclopédique, pas de présence de l'applicabilité des savoirs
 - Présupposé d'homogénéité
 - Les savoirs ne sont pas ordonnés à un projet, un désir, des usages, des problèmes

Caractéristiques du modèle scolaire traditionnel

- Du point de vue de la relation :
 - Clivage adulte - élève, l'image du plein et du vide
 - Modèle expositif et répression des interactions latérales
 - Plein pouvoirs
 - Fonction de juge

- Du point de vue du contexte
 - Les élèves sont ensemble mais dissociés par la disposition des tables
 - Le dispositif spatial en râteau
 - Les durées des cours empêchent la mise en action

Enseignant ou formateur ?

- Enseignant

Statut :

- Profession ancienne
- Statut valorisé
- Stabilité
- Recruté sur diplôme

- Formateur

Statut :

- Pas de statut
- Interventions ponctuelles
- Recrutement sur efficience en fonction d'un savoir faire

Enseignant ou formateur ?

- Enseignant

- Fonctions :

- Exposer un savoir, offrir un patrimoine culturel
- Le transmettre à un groupe
- Entraîner à la réflexion et au maniement des concepts
- Favoriser chez l'étudiant la production d'un discours cohérent

- Formateur

- Fonctions :

- Négocier le contenu avec les personnes
- Accompagner les personnes dans leur progression
- Elaborer in situ le rapport théorie pratique
- Faire amorcer une démarche personnelle qui devrait se poursuivre au delà du parcours de formation
- Faire surgir du sens de ce qui était implicite
- Parvenir à une réappropriation par chacun du savoir élaboré
- Favoriser les possibilités de création chez les formés

Enseignant ou formateur ?

- Enseignant
- Pratiques et rituels
 - Organisation matérielle sur le modèle de la classe - auditoire
 - Exposé de savoir
 - Interrogation
 - Respect de l'enseignant et de son omniscience
 - Souhaiter l'interdisciplinarité
 - Théorie comme fin en soi
- Formateur
- Pratiques et rituels
 - Disposition matérielle pour une prise de parole égalitaire
 - Exploration des attentes et motivations
 - Faire s'exprimer les formés
 - Utiliser les imprévus
 - Echanges d'expériences et de pratiques concrètes
 - Théorie comme éclairage de la pratique

Enseignant ou formateur ?

- Enseignant

- Modalités relationnelles :

- Relation d'autorité fondée sur la supériorité des diplômes
- Rapport de force ou de séduction autour de l'acquisition du savoir

- Formateur

- Modalités relationnelles :

- Relations fraternelles basées sur la parité des échanges
- Rapport de force ou de séduction autour des communications, de l'élaboration des savoirs

Enseignant ou formateur ?

- Enseignant
- Evaluation
 - Vérifier les acquisitions
 - Juger, noter
 - Sélectionner socialement
- Formateur
- Evaluation
 - Comment répondre à l'institution qui exige une notation ?
 - Dans quel esprit noter ? Quoi valider ? Comment ? De quel droit ?
 - Bilan de stages

Les différences selon Perrenoud

Enseignant	Formateur
<p>Partir d'un programme Cadres et démarches imposés Contenu standardisé Focalisation sur les savoirs à transmettre</p> <p>Évaluation sommative Personnes mises entre parenthèse Apprentissage = assimilation de connaissances</p>	<p>Partir des besoins, des pratiques et des problèmes rencontrés Cadres et démarches négociés Contenu individualisé Focalisation sur les processus Évaluation formative Personnes au centre Apprentissage = transformation de la personne</p>

Les différences selon Perrenoud

Enseignant	Formateur
<p>Priorité aux connaissances Planification forte Groupe = obstacle Fiction d'homogénéité au départ S'adresse à un élève Travail à flux poussés selon un programme Posture de savant partageant un savoir</p>	<p>Priorité aux compétences Navigation à vue Groupe = ressource Bilan de compétences au départ S'adresse à un sujet « se formant » Travail à flux tendus en fonction du temps qu'il reste pour atteindre l'objectif Posture d'entraîneur prêtant main forte à une autoformation</p>

La formation des adultes

Les spécificités de la formation des adultes.

3. Les apprenants

Adultes et modèle scolaire

- **Pourquoi cela ne marche pas avec les adultes (et parfois...) ?**
 - Résistance du retour à l'école
 - Sentiment que les connaissances scolaires ne servent à rien dans la vie
 - Impossibilité de cloisonner les connaissances
 - Impossibilité de dissocier théorie et pratique

Les 10 motivations des adultes en formation selon Carré

- Le plaisir d'apprendre
- Le plaisir d'être ensemble, d'avoir des contacts sociaux
- Le plaisir d'être dans un beau cadre, valorisant
- Les avantages économiques
- L'obligation d'y être
- L'occasion de quitter un environnement
- L'acquisition de compétences professionnelles
- L'acquisition de compétences personnelles
- La recherche de son identité
- La recherche d'une nouvelle voie professionnelle

L'adulte en formation

- ❖ L'adulte possède une expérience humaine, familiale, sociale et professionnelle sur laquelle le formateur doit s'appuyer. Le formateur est un accompagnateur éclairé et à l'écoute qui sait rebondir sur les expériences singulières pour former.
- ❖ L'adulte cherche à répondre à des difficultés ou à poursuivre des projets dans un contexte particulier
- ❖ L'adulte évalue toujours l'intérêt de son temps de formation sur le plan professionnel mais aussi personnel ou familial
- ❖ L'adulte peut apprendre à tout âge
- ❖ L'adulte respecte le savoir mais encore plus la relation humaine
- ❖ L'adulte est là pour se développer. Si la dimension ludique peut être présente, elle est seconde par rapport au besoin de croissance.
- ❖ L'adulte est ouvert à une approche pluridisciplinaire des problèmes.
- ❖ L'adulte travaille en équipe
- ❖ L'adulte conjugue théorie et pratique dans sa formation
- ❖ L'adulte comprend la logique de l'échange symbolique
- ❖ L'adulte a besoin d'espaces de convivialité et de temps pour assimiler

De la pédagogie à l'andragogie, la psychagogie, la sociagogie

- Andragogie : mécanisme d'apprentissage et méthodes spécifiques
- Psychagogie : méthodes d'actions qui visent à développer des adultes en bonne santé psychique
- Sociagogie : méthodes de développement des individus en tant qu'acteurs sociaux
- Dans tous les cas : l'importance du sens et de la motivation

Même si...

- Les méthodes sont nomades
- Les adultes ne sont pas toujours demandeurs de « pédagogie pour adulte »
- Certains publics sont difficiles à situer
- La flexibilité de l'adulte existe également
- La notion d'éducation des adultes existe, tout comme la formation des adolescents

Et finalement...

- Une définition commune :
 - Education : un développement d'attitudes et de compétences d'ordre physique, intellectuel, moral et social permettant chacun de trouver sa place dans la société et de se réaliser dans différentes dimensions de sa personnalité (Marchand, 1981)

Les postures et orientations

Quel genre de formateur suis-je (ou voudrais-je être) ?



Plan général

- Présentation du cours
- Les spécificités méthodologiques de la formation des adultes
- Les grandes postures et orientations méthodologiques
- Les dispositifs
- Les méthodes
- Quoi faire pour apprendre comment
- Les ressorts de l'apprentissage

Une première illustration

- Le Ministre de l'Education a décidé de mettre en place un projet présent dans les déclarations politiques depuis quelques années : une école secondaire réservée aux « élèves difficiles ». C'est ce que l'on appelle déjà familièrement dans la presse l'« école des caïds ».

Une première illustration (suite)

- Concrètement, seront regroupés dans un établissement un certain nombre d'élèves « à problèmes » : exclus d'autres écoles, auteurs de faits de violence, suspectés de vente de stupéfiants, ... De manière générale, ils sont tous porteurs de problèmes de disciplines.
- L'ouverture est prévue pour l'année scolaire prochaine.

Une première illustration (suite et fin)

- Un recrutement de professeur a été réalisé. Ils s'agit d'enseignants volontaires. Une prime de risque est accordée aux enseignants.
- Les enseignants ainsi que la direction et le Ministère estiment qu'une formation est essentielle pour ces enseignants.
- Ils font appel à une équipe de formateurs
.....

La question

- Quelles compétences seront nécessaire pour mener la mission à bien ?

Profil 1

- Arguments
- Chaleureux
- Convaincre
- Dialoguer
- Echanges
- Faire partager
- Message
- Parole
- Relations
- S'exprimer
- Transmission

Profil 2

- Accompagner
- Adapter
- Conseils
- En marge
- Insertion
- Prendre sa place
- Public défavorisé
- Seconde chance
- Séduire
- Socialisation
- Soutien
- Travail social

Profil 3

- Agir
- Citoyen
- Collectif
- Dynamiser
- Défendre ses droits
- Engagement
- Faire bouger
- Justice
- Leader
- Revendications
- Social

Profil 4

- Bon sens
- Ca marche
- Compétences
- Efficace
- Empirique
- Expérience
- Faire simple
- Gestes
- Pratique
- Savoir faire
- Utile

Profil 5

- Aider
- Authenticité
- Cheminer
- Cohérence personnelle
- Conscience de soi
- Eclairer
- Elucider
- Faire comprendre
- Interpréter
- Personne
- Soins
- Soulager

Profil 6

- . Analyse
- Auteurs
- Concepts
- Concevoir
- Documentation
- Ecrire
- Exposer
- Formaliser
- Idées
- Justesse
- Lecture
- Théoriser

Les grands profils

- Le communicateur : aime discuter, convaincre. Il voit la formation comme des idées à transmettre, il cherche comment faire passer son message.
- L'éducateur : ce qui le motive, c'est aider ceux que la vie n'a pas favorisés. Ses dispositifs favoris sont la recherche de l'insertion pour les personnes.
- Le militant : il veut transformer la société ou au moins la faire bouger. La formation apparaît comme un prolongement de l'activité militante.

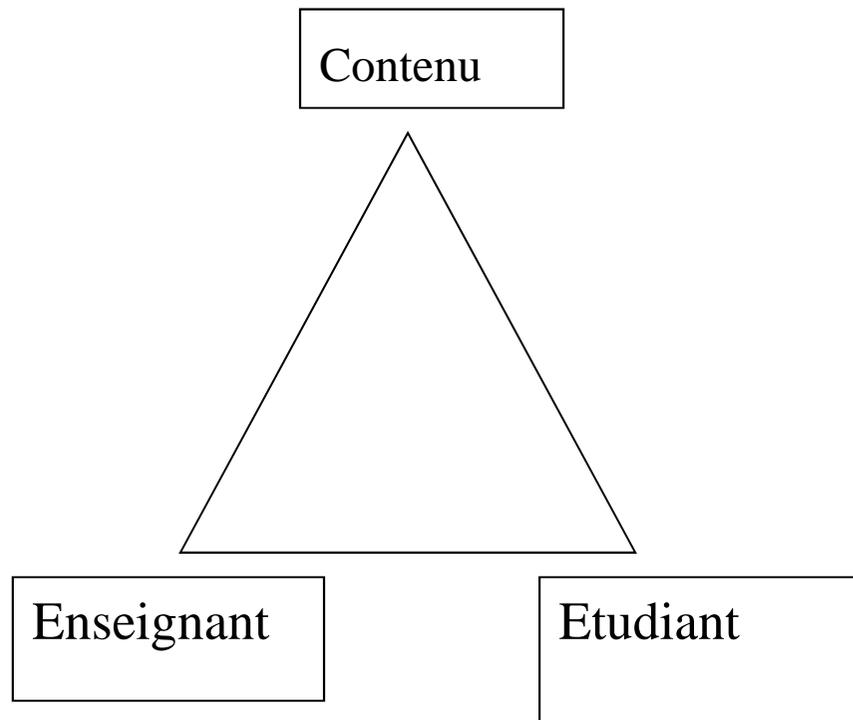
Les grands profils

- Le pragmatique: il croit à la compétence orientée vers la pratique. Volontiers orienté vers les activités industrielles ou commerciales.
- Le thérapeute : a consacré beaucoup d'énergie à trouver son chemin. Orienté par des valeurs comme l'authenticité, la conscience de soi, l'harmonie du mode de vie. Il tend vers le développement personnel.
- Le théoricien : s'intéresse aux théories et aux idées complexes.

Courants de pensées dominants

- Foi en la démocratie, association entre développement de la personne et développement de la démocratie
- Valeur accordée aux représentations, aux savoirs d'actions, ...
- Centration sur l'apprenant
- Co-construction du sens

Les postures de communication



Les postures de communication

- MCP 1 : A explique C à B (positivisme). *Vision du savoir* : Le savoir est transmis. *Vision du rôle du formateur* : Le formateur transforme « l'élève ». *Vision de la formation* : Former c'est expliquer quelque chose à quelqu'un. *Métaphore* de l'artisan
- MCP 2 : B s'explique C grâce à A (constructivisme). *Vision du savoir* : Chacun construit son propre savoir. *Vision du rôle du formateur* : favoriser l'auto-formation de « l'apprenant ». *Vision de la formation* : Former, c'est mettre quelqu'un en situation de s'expliquer quelque chose à lui-même. *Métaphore* du jardiner.
- MCP 3 : A s'explique avec B à propos de C (dialogique). *Vision du savoir* : Le savoir se construit et se passe dans l'interaction avec les autres. *Vision du rôle du formateur* : favoriser l'inter-transformation de « s'éduquants ». *Vision de la formation* : Former, c'est expliquer quelque chose avec quelqu'un. *Métaphore* du médiateur.

La matrice de découverte

- Choix « macro » (dispositifs) et « micro » (méthodes) – méthodologiques
- La technique de la matrice de découverte
- Au croisement, les choix formatifs

Les règles du brainstorming

- Mettre son esprit en roue libre
- Ne pas s'auto-censurer
- Ne pas censurer les autres
- Enrichir les idées d'autrui
- Ne pas interrompre autrui

Plan général

- Les postulats
- Les spécificités méthodologiques de la formation des adultes
- Les grandes postures et orientations méthodologiques
- **Les dispositifs**
- Les méthodes
- Quoi faire pour apprendre comment
- Les ressorts de l'apprentissage

Les choix macro méthodologiques

Dispositifs de formation
des adultes



Un cas de choix méthodologique

- Le Ministre de l'Education a décidé de mettre en place un projet présent dans les déclarations politiques depuis quelques années : une école secondaire réservée aux « élèves difficiles ». C'est ce que l'on appelle déjà familièrement dans la presse l'« école des caïds ».

Un cas de choix méthodologique

- Concrètement, seront regroupés dans un établissement un certain nombre d'élèves « à problèmes » : exclus d'autres écoles, auteurs de faits de violence, suspectés de vente de stupéfiants, ... De manière générale, ils sont tous porteurs de problèmes de disciplines.
- L'ouverture est prévue pour l'année scolaire prochaine.

Un cas de choix méthodologique

- Un recrutement de professeur a été réalisé. Ils s'agit d'enseignants volontaires. Une prime de risque est accordée aux enseignants.
- Les enseignants ainsi que la direction et le Ministère estiment qu'une formation est essentielle pour ces enseignants.

Un cas de choix méthodologique

- Quel dispositif mettre en place tant pour la formation initiale que continue ?

Une vision critique et satirique...

- Le film « Riens du tout », réalisé par Cédric Klapisch

Les grands dispositifs

- ❖ Les sessions de formation de groupe
- ❖ L'accompagnement ou l'intervention auprès d'un groupe
- ❖ L'accompagnement individuel (coaching, supervision, pratique supervisée)
- ❖ La formation en alternance,
- ❖ Les communautés de pratiques,
- ❖ La formation à distance,
- ❖ La formation au travail : compagnonnage, tutorat, mentorat
- ❖ L'enseignement (conférences, cours, exposés)
- ❖ Le jeu
- ❖ L'outdoor et la mobilisation corporelle
- ❖ ...

Pour les distinguer

- Groupe – individu
- Posture du formateur
- Rôle pédagogique des pairs
- Rôle de l'expérience antérieure
- Liens entre formation et activité (ou travail)

Liens entre formation et activité

	Réflexion programmée à des fins d'apprentissage NON	Réflexion programmée à des fins d'apprentissage OUI
Activité programmée à des fins d'apprentissage NON		
Activité programmée à des fins d'apprentissage OUI		

Liens entre formation et activité

	Réflexion programmée à des fins d'apprentissage NON	Réflexion programmée à des fins d'apprentissage OUI
Activité programmée à des fins d'apprentissage NON	Formation informelle Expérience de vie	Coaching Groupe d'experts CoP, supervision Analyse des pratiques professionnelles
Activité programmée à des fins d'apprentissage OUI	Immersion (contexte réel ou programmé) Rites, épreuves Entraînement	Expériences structurées Simulateurs Stages

Les sessions de formation en groupe

- Groupe restreint
- animateur - formateur - coach - accompagnateur
- Présupposés rogériens
- Présupposés lewinniens
- Présupposés de la psychosociologie clinique

L'intervention sur des groupes « réels »

- La formation en groupe réel
- La supervision d'équipe, le coaching collectif : des modalités d'intervention
- Différences avec la formation
 - Bénéficiaire
 - Problématiques actualisées
 - Enjeux avant et après
 - L'importance du tiers
- L'importance du tiers

Les communautés de pratiques

- Une modalité particulière du groupe
- La place du cas et de la construction commune
- Exemple :
 - un participant fait part d'une expérience à ses collègues ;
 - un participant fait part d'un problème professionnel qu'il rencontre, les autres l'aident à réfléchir sur sa situation
 - sur un thème choisi, chacun fait part de sa pratique professionnelle ;
 - le groupe formalise par écrit une méthode de travail ;
 - le groupe fait venir un expert pour un apport ou pour l'interroger.
- Un système *d'expression production* plutôt que *réception consommation*
- Les processus (Wenger)
 - Participation active
 - Réification (formalisation de ce qui est tacite)
 - Négociation de sens (définir ensemble les pratiques et comment elles sont mises en oeuvre)
 - Développement des processus identitaires

Dispositifs apparentés

- *un travail sur la professionnalisation mais également sur l'identité*
- les communautés virtuelles de pratiques,
- la supervision collective,
- la supervision d'équipe
- l'analyse des pratiques professionnelles
- les clubs de perfectionnement,
- les réseaux d'experts,
- les groupes balint.

L'accompagnement individuel

- Supervision, coaching, tutorat, mentorat ...
- Caractéristiques communes :
 - Une relation personnalisée
 - Une visée d'apprentissage et de développement
 - Compétences professionnelles
 - Réflexion sur soi et son action
 - Intégration sociale ou professionnelle
 - Réflexivité, métacognition
 - Capacité à apprendre

L'accompagnement individuel sur le lieu de travail

- Exemple

[:http://fr.youtube.com/watch?v=TYpft29dGdc](http://fr.youtube.com/watch?v=TYpft29dGdc)

- Mentorat

- Tutorat

Le tutorat

- **Deux objets**
 - Savoir-faire
 - Savoir-être
- **Trois familles de compétences requises**
 - Techniques
 - Didactiques
 - Relationnelles
- **Cinq fonctions sociale, économique et professionnelle**
 - Qualification
 - Intégration
 - Adaptation
 - Mobilité
 - Insertion socio-professionnelle

Le tuteur selon Le Boterf (2007)

- 1° . Faire acquérir une maîtrise autonome des gestes ou des pratiques professionnelles
- 2° . Développer la compréhension des gestes professionnels.
- 3° . Développer la capacité de transférabilité.
- 4° . Développer la capacité de réflexivité de l'apprenant.
- 5° . Développer la capacité à coopérer.
- 6° . Développer une culture de l'organisation (de l'entreprise, du chantier, de l'établissement ...) et du métier
- 7° . Aider à établir des liens entre les apprentissages effectués en situation de travail et ceux effectués en formation
- Illustration : <http://fr.youtube.com/watch?v=8D5kAc2BzIA>

Un exemple de politique de formation par le tutorat

- Diagnostic des ressources humaines
- Identification des postes-clés
- Analyse de l'activité
- Identification de tuteurs
- Formation à la relation pédagogique
- Organisation du tutorat
- Assistance sur le terrain
- CoP de tutorat
- Evaluation

Accompagnement individuel hors lieu de travail: coaching, supervision, ...

- Deux courants : maïeutique et prescription
- Une aide à l'auto-régulation et à la réflexivité
- La supervision réflexive
 - Donner du sens à la situation
 - Entrer dans le système interprétatif
 - Faire prendre conscience du système interprétatif
 - Diminuer l'émergence de conduites défensives

Mobilisation corporelle et outdoor

- Une mauvaise presse...
- Indoor - outdoor
- Une pratique fondée sur l'analogie
- Le corps instrument d'apprentissage

La formation en alternance

- Illustration
[:http://fr.youtube.com/watch?v=9715yA8eHB](http://fr.youtube.com/watch?v=9715yA8eHB)
M, autre ill.
- Ancrage
- Un regard social en évolution
- Principes de base
 - Alternance de lieu et de temps
 - Alternance organisationnelle
 - Alternance d'enjeux
 - Savoirs théoriques et savoirs en action

Auto-formation et e-learning

- Les piliers de l'auto-formation
 - Le projet initial
 - Le contrat de formation
 - Le mécanisme d'accueil et de préformation
 - Des formateurs-facilitateurs
 - Un environnement ouvert de formation
 - Un rythme binaire
 - Un triple niveau de suivi



Et autres...



Les choix microméthodologiques

Techniques et
méthodes



Typologies des méthodes

- Méthodes passives et actives : un continuum
- Expositives, démonstratives et actives
- Expositives, interrogatives, actives et laisser faire

Cinq techniques expérientielles

- Les mises en situation
 - La question du degré de réalisme
 - L'utilité du jeu de rôle
- Les activités de feedback
 - Feedback assisté ou non
 - Les vertus du feedback
- Les outils d'expression
 - Expression individuelle et collective
- Les techniques analogiques ou métaphoriques
- La mobilisation corporelle

Inventaire de techniques

- 1. L'exposé
- 2. La démonstration
- 3. La manipulation d'objet : l'apprenant est amené à développer une habileté manuelle ou perceptuelle en manipulant un objet
- 4. L'expérimentation : l'apprenant s'engage dans une activité en suivant certaines consignes et en en tirant des conclusions
- 5. La discussion
- 6. L'évaluation : un diagnostic est porté sur les savoir-faire, les acquisitions, les difficultés rencontrées afin de faire progresser les personnes
- 7. L'entraînement : la répétition est utilisée pour faciliter les acquis
- 8. La lecture
- 9. L'enseignement programmé : à l'aide d'un recueil ou d'un programme électronique. L'apprenant progresse étape par étape, au gré des questions.
- 10. Le multimédia

Inventaire de techniques

- 11. La simulation : jeux de rôles, jeux d'entreprise, simulateurs.
- 12. L'étude de cas. Analyse d'une situation complexe.
- 13. Les exercices.
- 14. Ecriture d'un texte.
- 15. Préparation d'un exposé.
- 16. L'enquête.
- 17. L'auto-diagnostic (+ grilles d'analyse, exemple la grille d'analyse stratégique)
- 18. Le conseil mutuel
- 19. La construction d'outils de travail.
- 20. Le projet : préparation d'une action qui se déroulera après la formation.
- 21. L'autoscopie
- 22. Feedback corners
- 23. Quasi expérimentation
- 24. Mise en situation

Les expériences structurées

- Le schéma pédagogique
 - Expérencier
 - Mettre en commun
 - Évaluer
 - Généraliser
 - Appliquer

Des fonctions

- « Donner des formations »
- Comprendre, créer et utiliser la formation comme outil de développement social et économique dans une organisation
- Comprendre, créer et utiliser la formation dans une optique de développement citoyen, équitable et durable
- Réaliser un plan de formation correspondant à des intentions pédagogiques et à une politique de formation
- Superviser la conception et la production de programmes ou d'activités de formation;
- Etudier des philosophies, des politiques et des pratiques novatrices en gestion de la formation sur le plan international et conseiller les décideurs politiques
- Choisir et mettre en œuvre des stratégies et des techniques de formation qui tiennent compte tant des apprentissages à réaliser que l'environnement
- Analyser le travail en vue de la formation
- Evaluer la qualité d'une activité ou d'un programme de formation et d'en mesurer l'impact