

de **FORMATION**
FORMATEUR



Train the Trainer: Jour 1

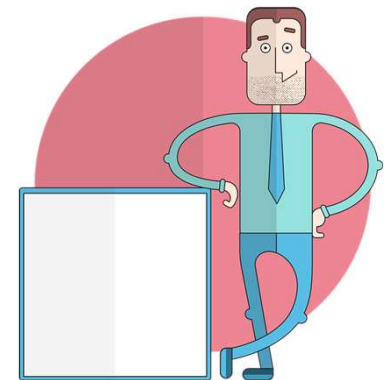
Marie Bertrand et Eric Ghyot

PORTEUR DE
SENS
— ET —
D'EFFICACITÉ



Qui suis-je? Et où sommes-nous?

- Et vous, comment faites-vous pour vous présenter aux participants?
 - Commençons par votre curiosité...
 - Voici mon histoire...
 - Et pourquoi pas impliquer le groupe dans notre présentation?
 - Et si on n'y accorde pas d'importance?

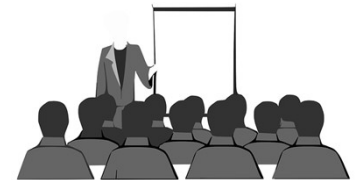


Présentez votre voisin, un dessin de son prénom et ses attentes pour la formation.

- Et vous, comment faites-vous pour récolter les prénoms – noms et l'état d'esprit du jour ?



- L'état d'esprit du jour: une info tellement essentielle!!!
- Les prénoms mais pas en même temps 😊
- Mon prénom est un mouvement 😊
- Et pourquoi pas impliquer les participants dans la présentation du groupe ?
Avec une ficelle? Présentation croisée?
- Et si on n'y accorde pas d'importance?



ATTENTES

- Développer des outils interactifs
- Perspective
- Voir de nouvelles techniques pour les partager
- Langage outils communs =
- Organiser / structurer une formation
- Créer une formation
- Par où commencer ?
- Avoir les bases
- Gagner en confiance
- Quid des formats courts ?
- Andragogie



Objectifs pour ces quatre jours

- Permettre aux participants d'élaborer un dispositif de formation;
- Dégager les différentes dimensions à prendre en compte pour le bon déroulement d'une formation;
- Identifier les compétences associées à la fonction de formateur ainsi que les comportements et attitudes qui en découlent.
- Faire découvrir et expérimenter, de manière transversale, des techniques d'animation pouvant être utilisées en formation;
- Amener chacun à comprendre les principes andragogiques fondamentaux de la formation d'adultes;
- Amener chaque participant à prendre du recul sur son propre rôle de formateur et faire émerger des pistes d'action individuelles utiles.



**Vivre les choses,
les expérimenter,
se les approprier
(ou pas...)**

Le programme de ces 2 jours

Jour 1: 28 août – Marie Bertrand

- Le cadre commun indispensable à toute formation (Qui? Quoi? Où? Comment? Pourquoi?);
- Prendre conscience de ses forces naturelles;
- Les caractéristiques d'une « bonne » formation / les différentes composantes à prendre en compte;
- Le sac à dos du formateur / les compétences associées;
- Plan de développement personnel;
- La préparation d'une formation / les questions à se poser / les risques à éviter;
- Les objectifs d'apprentissage;
- Le triangle Formateur – Commanditaire – Participants

Jour 2: 29 août – Marie Bertrand

- Les spécificités de l'apprenant adulte;
- La création du déroulé de formation / du séquençage d'une formation;
- La place spécifique des objectifs pédagogiques;
- L'articulation d'une séquence;
- Quelques techniques « de base » en formation;
- La ventilation des séquences sur une journée;
- La clôture.

Jour 3: 30 août – Eric Ghyot

- La posture du formateur;
- Les leviers d'implication en formation;
- Gérer les comportements difficiles;
- Donner et recevoir du feedback;
- Et on continue de tester 😊

Jour 4: 31 août - Marie Bertrand et Eric Ghyot

- S'exercer et recevoir du feedback spécifique



Installer un cadre de sécurité et de confort

UNE QUESTION ESSENTIELLE

« *De quoi avez-vous besoin pour vous sentir bien? Confortable? En sécurité durant cette formation? »* »



Installer un cadre de sécurité et de confort

- Nous ne sommes pas des enfants quand même...
- Plus que des règles, c'est une réponse aux besoins du groupe;
- C'est se soucier d'un groupe et identifier ce qui est important pour les participants;
- Créer de la protection, de la sécurité et prévenir les tensions;
- C'est responsabiliser le groupe, être dans la co-construction, créer de la cohésion;
- Mettre en lumière des principes qu'il va falloir faire vivre;
- Permet à l'animateur de mettre en avant des principes importants: co-responsabilité, parité, gestion des désaccord, bienveillance, solidarité, communication au sein du groupe, ponctualité, discrétion, liberté, libre pensée...



Et vous comment vous y prenez-vous pour installer un cadre de sécurité?



LA RÈGLE DES 3 P

Protection

+

Permission

=

PUISSANCE

fr. neuland

Le cadre est clair,
il n'y a pas de danger

Les participants ont le
droit d'essayer & de
faire des erreurs. Ils le
sentent.

Les participants osent,
atteignent leurs objectifs
& développent leur confiance
en eux.

Un cadre de départ commun

A CE STADE, NOUS AVONS UN CADRE DE DEPART COMMUN ET INDISPENSABLE A TOUTE FORMATION

Avec un timing qui doit être adapté au contexte de chacun 😊

« Prendre du temps pour en gagner et gagner aussi en efficacité d'apprentissage »



Prendre conscience de ses forces naturelles

- Divisez-vous en sous-groupes de 3
- Préparez une micro-formation de 3' sur un sujet au choix
- Chaque participant à son tour dispense sa formation aux deux autres (3')
- Les deux autres participants partagent leurs observations et donnent du feedback **exclusivement positif** (5')



Plan de développement personnel

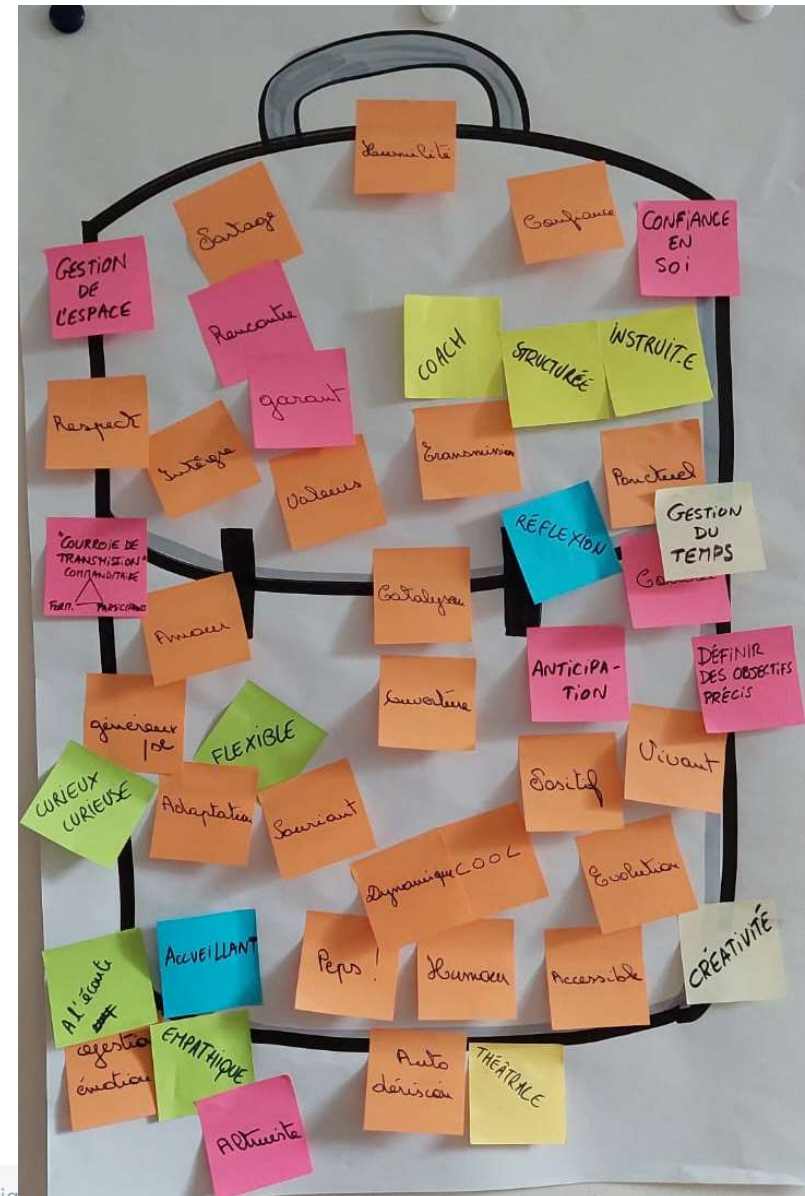
En 3 sous-groupes:

- **Groupe 1:** Identifiez les compétences nécessaires pour être un super formateur. Notez-les sur des post-it et remplissez le sac à dos du formateur. Ne vous arrêtez pas à celles qui sont les plus évidentes...allez chercher la petite bête😊, la petite différence qui fait la différence😊
- **Groupe 2:** Trouvez, pour chaque lettre de l'alphabet, un qualificatif de la formation idéale.
- **Groupe 3:** Représentez la formation idéale au moyen d'images trouvées dans des magazines.

Ensemble:

- Ajoutez dans le sac à dos les compétences issues du travail des groupes 2 et 3, afin de le compléter. Votez ensuite pour les compétences les plus importantes à vos yeux (3 gommettes chacun);
- Ensuite, la formatrice énonce les différentes compétences et chaque participant les note, individuellement, en les triant entre « acquis » et « à développer ». Les compétences identifiées par le vote comme les plus importantes et classées par le participant comme « à développer » constituent le plan de développement personnel.

Groupe 1: Identifiez les compétences nécessaires pour être un super formateur. Notez-les sur des post-it et remplissez le sac à dos du formateur. Ne vous arrêtez pas à celles qui sont les plus évidentes...allez chercher la petite bête😊, la petite différence qui fait la différence😊



Plan de développement personnel

Groupe 2:
Trouvez, pour chaque lettre de l'alphabet, un qualificatif de la formation idéale.



A	Amusante	J	Joyeuse
B	Bienveillante <small>inome</small>	K	Knowledge-based
C	Concrète	L	Ludique
D	Dynamique	M	Mouvement
E	Emotions	N	Novatrice
F	Farfelu & flexible	O	Ouverte <small>byedifs</small>
G	Gratifiante	P	Pratique
H	Hyper engageante	Q	Quid pro quo <small>(réciprocité)</small>
I	Interactive & intéressante	R	Réalisable/réaliste
		S	Structurée
		T	Timing/transférable

Utile

Volontaire

WAW!

Xénophile (se nourrit des #)

Yeux ouverts

Zen

Plan de développement personnel

- Ajoutez dans le sac à dos les compétences issues du travail des groupes 2 et 3, afin de le compléter. Votez ensuite pour les compétences les plus importantes à vos yeux (3 gommettes chacun);
- Ensuite, la formatrice énonce les différentes compétences et chaque participant les note, individuellement, en les triant entre « acquis » et « à développer ». Les compétences identifiées par le vote comme les plus importantes et classées par le participant comme « à développer » constituent le plan de développement personnel.



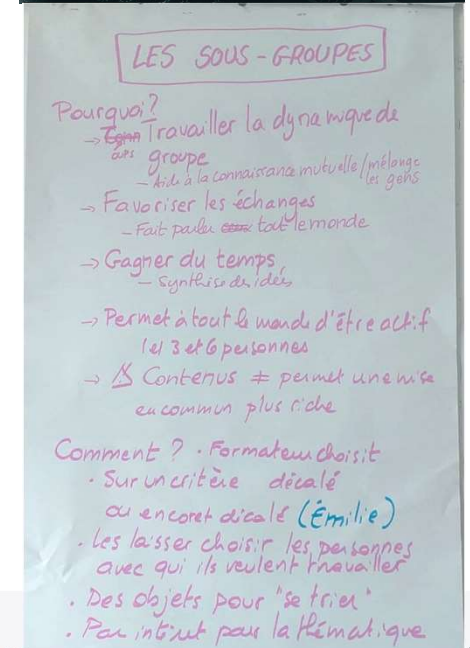
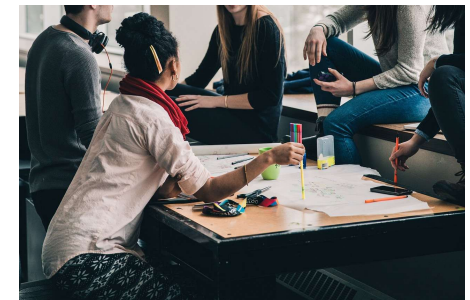
Votre avis nous intéresse 😊

- Qu'avez-vous pensé de ces techniques ? Outils pour créer du contenu?
- Avantages? Inconvénients?
- Dans quel(s) contexte(s) pourriez-vous les utiliser?
- Et vous, quelles sont vos techniques pour faire émerger du contenu? Pour travailler les représentations des participants?



Une technique de base: les sous-groupes (mais pas n'importe comment) 😊

- Quand? Combien de temps? Cadre de sécurité?
- La disposition du local (avec table / sans table);
- Travailler sur différentes choses. Travailler sur les mêmes choses complique la mise en commun. (une alternative? Amenez les sous-groupes à négocier entre eux!!).
- Important de produire / créer quelque chose. C'est aussi un lieu d'apprentissage, d'expérimentation, de découverte😊
- Important de rester « connecté » avec les différents groupes.
- Comment constituer les groupes? On a tout à gagner à ce que ce soit ludique!!! On peut aussi laisser le choix (en fonction des préférences).
- Important de revenir sur la manière dont le groupe a fonctionné.
- Permet aux personnes plus timides de s'exprimer plus facilement.
- Confier des rôles!! Définir une méthode.



NOUVELLE FORMATION PROGRAMMÉE

CHAMP DES POSSIBLES

1. ANALYSER LA DEMANDE

- Pour qui? Pour... quoi?
- Objectifs d'apprentissage

2. CONSTRUIRE UN DÉROULÉ ET DES SÉQUENCES

- Rassembler le contenu
- Des pas japonais
- Des séquences articulées pour apprenants adultes
- Des dynamiques alternées

3. PRÉPARER DES SUPPORTS ET DU MATÉRIEL

4. SE PRÉPARER PHYSIQUEMENT ET MENTALEMENT

5. INSTALLER UN CADRE DE SÉCURITÉ

- Brise-glace
- État d'esprit
- Parking
- Programme
- Valorisation individuelle & collective
- Construire un esprit de groupe

6. TRANSMETTRE DU CONTENU

- Émergence
- Équilibre théorie/pratique
- Synthèses
- Mix concret/abstrait
- Rencontre entre expertise formateur et expertise participants
- Illustrer, exemplifier
- Clarté des consignes

7. SE METTRE EN LIEN AVEC LES PARTICIPANTS

- Se connecter
- Rebondir
- Questionner
- Reformuler
- Laisser la place aux objectifs individuels
- Guider & Soutenir
- Éveiller sens & émotions
- Nouvellement l'énergie
- Raccrochage
- Signes de reconnaissance

8. UTILISER L'ESPACE ET L'ENVIRONNEMENT DISPONIBLES

9. CLÔTURER

10. ÉVALUER

- Évaluer... quoi?
- Amener les participants à l'auto-évaluation
- Faire le lien avec les attentes

11. OUVRIR LES PORTES DU POSSIBLE

- Transfert des acquis
- Applications dans leur réalité professionnelle
- Autres pistes de formations

12. S'AUTO-ÉVALUER ET S'AMÉLIORER

- Analyser l'efficacité des séquences & leur pertinence
- En parler
- Enrichir/varier son contenu & sa boîte à outils

AVANT

PENDANT

À LA FIN

APRÈS

Des compétences à mobiliser différentes selon les moments 😊

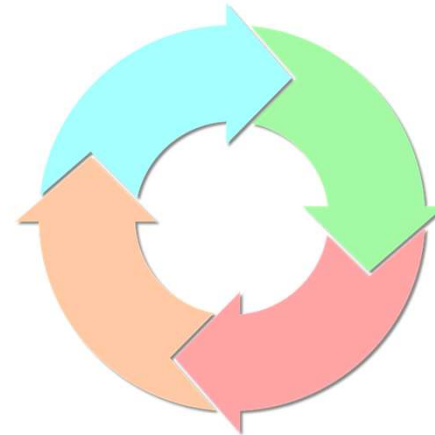
Une vision plutôt circulaire de ces différents moments

Avant le début de la formation

Pendant la formation

A la fin de la formation

Et après la formation...



Les compétences utiles avant le début de la formation: préparer et se préparer 😊

Analyser la demande

Pourquoi?
Pour qui?
Pour quoi ?
Quand?
Comment?



Construire un déroulé et des séquences de formation

Faire preuve de stratégie? Découper?
Séquencer?
Contextualiser et donner du sens
Fixer des objectifs pédagogiques?
Définir un timing
Mobiliser des outils et techniques?
Définir des feedbacks?
Sélectionner et construire son approche
théorique
Equilibrer la théorie et la pratique
Mobiliser une approche multisensorielle



Construire et préparer des supports et du matériel adéquats



Se préparer

Physiquement
Mentalement
Le matériel
Anticiper les risques

Se donner la permission d'oser de
nouvelles choses

Se donner la permission de faire
preuve de créativité



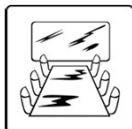


Les compétences utiles pendant la formation: animer, transmettre et se mettre en lien

Installer un cadre de sécurité et Réduire la distance cognitive et émotionnelle entre les participants

Animer des brise-glace
Prendre de l'information sur les participants
Faire preuve d'une belle curiosité
Stimuler la cohésion et la solidarité au sein du groupe

Capacité à bien utiliser l'espace et l'environnement disponibles



Capacité à transmettre et faire émerger du contenu

Mettre en place un équilibre entre théorie et pratique (ou experimentation)
Faire de clarté, de synthèse
Etre dans le concret et dans l'abstrait
Capacité à balayer, à passer d'un contenu à un autre.
Capacité à ponctuer une séquence de formation
Capacité à transmettre son expertise et à la rendre complémentaire à celle des participants
Capacité à illustrer, exemplifier
Penser au transfert des acquis
Faire le lien avec les expériences des participants
Capacité à transmettre une consigne



Capacité à se mettre en lien avec les participants, avec le groupe

Se connecter et se synchroniser aux participants
Capacité à rebondir
Capacité à questionner
Capacité à reformuler
Bien comprendre la réalité des participants
Installer un cadre propice à l'émergence d'objectifs plus individualisés
Capacité à guider et soutenir
Capacité à mettre ses sens en éveil
Capacité à mettre en mouvement
Capacité à faire raccrocher
Capacité à être dans une énergie adéquate
A faire une belle économie des signes de reconnaissance

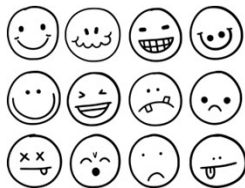
Les compétences utiles en fin de formation: évaluer et clôturer

Capacité à évaluer

A s'intéresser et à identifier les différentes dimensions à évaluer

A placer les participants dans un contexte d'auto-évaluation

A faire le lien avec les attentes de départ



Capacité à clôturer

Capacité à proposer d'autres pistes de formation

Capacité à laisser une porte ouverte aux informations complémentaires

Clôturer une dynamique de groupe, un moment partagé



Capacité à accueillir les feedback

Questionner
Bien comprendre
Se mettre soi-même dans une posture d'apprentissage



Les compétences utiles après la formation: tirer les enseignements😊

Capacité à s'auto-évaluer

Analyser la pertinence et l'efficacité des différentes séquences de formation

Identifier les points forts et les points d'amélioration

Leur adéquation avec mes objectifs pédagogiques



Capacité à en tenir compte pour les prochaines formations

Définir des alternatives
En parler

Enrichir son contenu

Enrichir sa boîte à outils

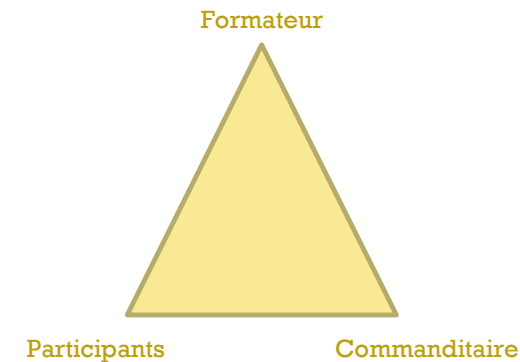
Capacité de remise en question

Ouvrir les portes du possible😊



Construire sa formation: **Etape 1: l'analyse de la demande**

- Comment naissent vos formations?
- Le triangle Formateur – Commanditaire – Participants.
- Une nécessaire analyse de la demande.
- Qui? Quoi? Où? Pourquoi? Comment?
- Les difficultés qui peuvent se poser si nous ne sommes pas suffisamment attentifs à ces questionnements préalables ?
- Importance des éléments suivants : Contexte et objectifs, public à former, parcours de formation ? La formation s'inscrit-elle dans un contexte plus large ? Aspects logistiques et matériels ? Situation actuelle et situation visée ?



L'apprentissage chez l'adulte – S'assurer que la formation est bien la réponse au besoin

Incompétence
Inconsciente

Je ne sais pas que
je ne sais pas

Incompétence
Consciente

Je sais que je ne
sais pas

Compétence
Inconsciente

Je ne sais plus que
je sais

Compétence
Consciente

Les 9 types de critères à prendre en compte lors d'une formation (Selon Guy LE BOTERF)

Les objectifs pédagogiques
Les stratégies pédagogiques
Le Traitement du contenu
Le processus personnel d'apprentissage
La gestion du temps
L'environnement
L'évaluation
Les participants
Le formateur

Construire une formation: **Etape 2**: la définition des objectifs pédagogiques

- La place de la notion d'objectif en formation?
 - Objectif pédagogique
 - Objectif d'apprentissage
- Un objectif pédagogique est ce que l'on cherche à atteindre par l'intermédiaire d'une action de formation. C'est la pierre angulaire de la formation;
- Il se formule du point de vue de l'apprenant;
- La taxonomie de BLOOM
- **Quelles sont, selon vous les conditions de forme d'un objectif?**



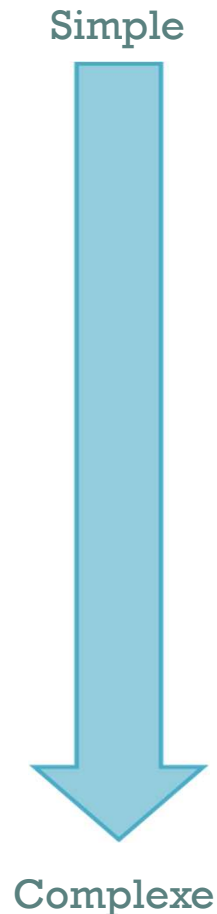
Construire une formation: **Etape 2**: la définition des objectifs pédagogiques

SMART d'accord mais il est utile d'aborder la notion d'objectif sous l'angle de la PNL

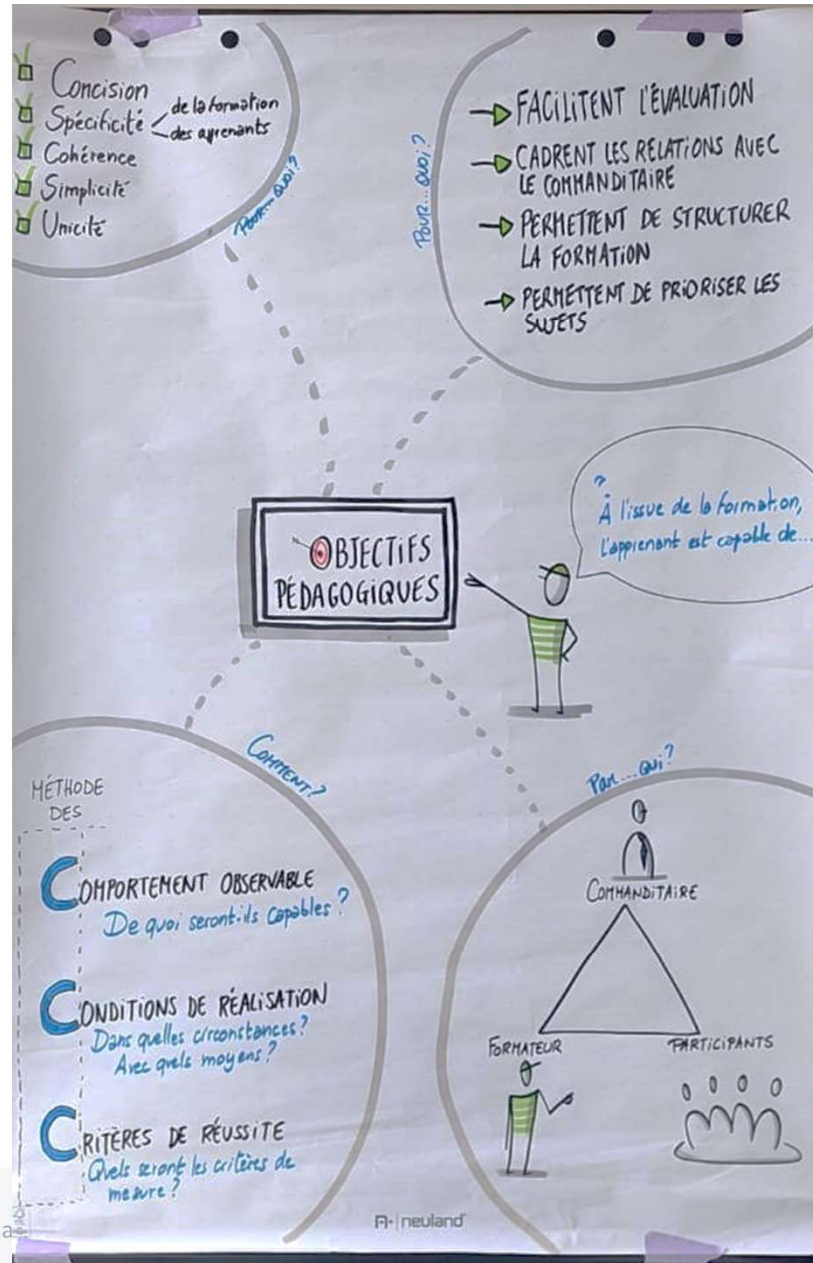
- Formulé positivement
- Sous mon contrôle personnel
- Vérifiable sensoriellement
 - Contextualisé
 - Ecologique
- Axe motivationnel fort 😊



Construire une formation: **Etape 2**: la définition des objectifs pédagogiques: la taxonomie de BLOOM



	Catégories d'objectifs pédagogiques	Exemples
1	CONNAITRE (l'information est connue et mémorisée)	Identifier, définir, acquérir, sélectionner, énoncer, citer, choisir, cocher, décrire, localiser, sélectionner, placer,...
2	COMPRENDRE (comprendre ou interpréter)	S'approprier, intégrer, interpréter, différencier, démontrer, expliquer, estimer, distinguer, discriminer,...
3	APPLIQUER (Transférer un éléments pour l'appliquer ailleurs)	Adapter, mettre en œuvre, transposer, pratiquer, utiliser, transférer, exercer, vulgariser, s'entraîner,...
4	ANALYSER (Identifier et organiser les éléments)	Distinguer, examiner, discerner, conclure, approfondir, cerner, estimer, expérimenter,...
5	SYNTHETISER (Prendre des éléments pour former un tout)	Créer, construire, intégrer, structurer, synthétiser, systématiser, réorganiser, innover,...
6	EVALUER (Etablir des jugements basés sur des critères précis)	Décider, apprécier, expertiser, juger, évaluer, critiquer, comparer, défendre, estimer,...



Construire une formation: Etape 3: Rassembler le contenu

RASSEMBLER DU CONTENU

1. Analyse d'obj
2. Fixa Obj

- Brainstorming individuel
- Appel au réseau de formateurs
- Formations qu'on a suivies
que d'autres ont suivi
- Chercher sur internet
- Structurer le processus de recherche
adapté à soi
- Un bon livre
- Recouper les sources
- Les outils du "client" (interne)

Construire une formation: sélectionner le contenu



- Cette quête d'équilibre entre la dimension théorique et pratique 😊
- Cette quête d'équilibre entre émergence et transmission 😊
- Que ce soit dès le début ou en retour à ce qu'on a fait émerger au sein d'un groupe, il y a des moments où se situe dans une démarche de transmission.
- Il est aussi important que ce moment de transmission soit organisé et pensé.
- Une méthode intéressante pour organiser le contenu qu'on souhaite transmettre...

NOUVELLE FORMATION PROGRAMMÉE

CHAMP DES POSSIBLES

1. ANALYSER LA DEMANDE

- Pour qui ? Pour... quoi ?
- Objectifs d'apprentissage

2. CONSTRUIRE UN DÉROULÉ ET DES SÉQUENCES

- Rassembler le contenu
- Des pas japonais
- Des séquences articulées pour apprenants adultes
- Des dynamiques alternées

3. PRÉPARER DES SUPPORTS ET DU MATÉRIEL

4. SE PRÉPARER PHYSIQUEMENT ET MENTALEMENT

5. INSTALLER UN CADRE DE SÉCURITÉ

- Brise-glace
- État d'esprit
- Parking
- Programme
- Valorisation individuelle & collective
- Construire un esprit de groupe

6. TRANSMETTRE DU CONTENU

- Emergence
- Équilibre théorie/pratique
- Synthèses
- Mix concret/abstrait
- Rencontre entre expertise formateur et expertise participants
- Illustrer, exemplifier
- Clarté des consignes

7. SE METTRE EN LIEN AVEC LES PARTICIPANTS

- Se connecter
- Rebondir
- Questionner
- Reformuler
- Laisser la place aux objectifs individuels
- Guider & Soutenir
- Éveiller sens & émotions
- Nouvellement l'énergie
- Raccrochage
- Signes de reconnaissance

8. UTILISER L'ESPACE ET L'ENVIRONNEMENT DISPONIBLES

9. CLÔTURER

10. ÉVALUER

- Évaluer... quoi ?
- Amener les participants à l'auto-évaluation
- Faire le lien avec les attentes

11. OUVRIR LES PORTES DU POSSIBLE

- Transfert des acquis
- Applications dans leur réalité professionnelle
- Autres pistes de formations

12. S'AUTO-ÉVALUER ET S'AMÉLIORER

- Analyser l'efficacité des séquences & leur pertinence
- En parler
- Enrichir/varier son contenu & sa boîte à outils

AVANT

PENDANT

À LA FIN

APRÈS

de **FORMATION**
FORMATEUR



Train the Trainer: Jour 2

Marie Bertrand et Eric Ghyot

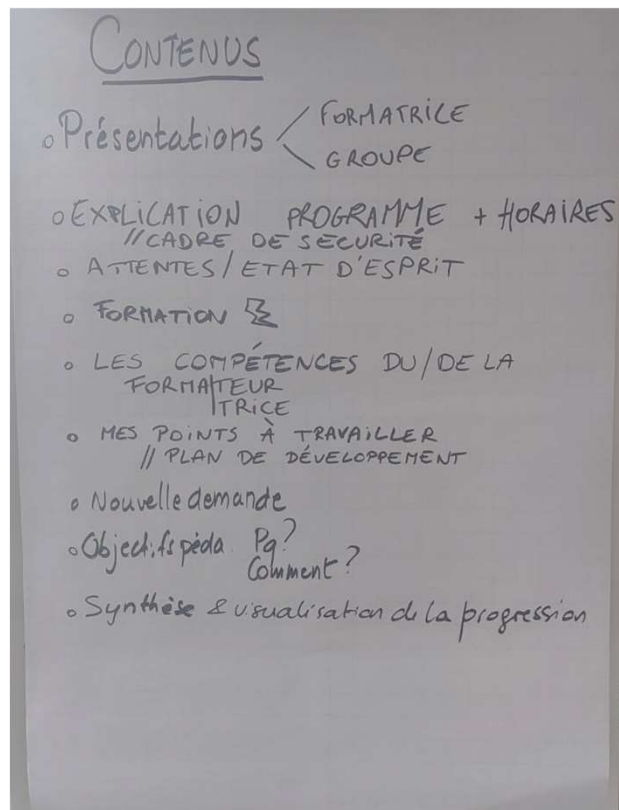
PORTEUR DE
SENS
— ET —
D'EFFICACITÉ



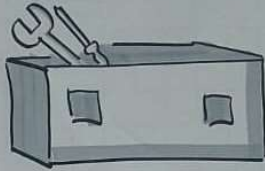
Raccrochage

Qu'avons-nous fait lors de la 1^{ère} journée?

Quel contenu ? Quelle méthode ?



BOÎTE À OUTILS



- vacancier / prisonnier / explorateur / acheteur (Lactitia)
- le jeu du miroir (Geert)
- Les cartes dixit
- le jeu de l'horloge & RDV (Émilie)
- Les 3 Kifs (Véronique)
- Présentations:
 - Partir de votre curiosité
 - Présentations croisées
- Micro formations + feedbacks excl. positifs.
- Former des sous-groupes
- Vote par gommettes
- Tableau (Plan de div. indiv.)
- Parking

Energizers

Tournoi de Pierre Papier Ciseau
Samourai

Exercices de respiration
On man + Off (Geert)
Exercices de voix

Recentrage

Connexion au groupe

Toile avec pelote (Valentine)
Balle imaginaire (Clélia)

Session Labs 

Thiagi - Thiagipédia - Mieux apprendre

- Taxonomie de bloom
- Tour de table
- Un mot pour le dire
- ABC-daïre
- Collage
- Brainstorming post-it

- ABC-daïre
- Bingo

Racahage

Le raccrochage: prendre du temps pour gagner en qualité d'apprentissage

Et vous, comment amenez-vous les participants à raccrocher au contenu des journées précédentes ?

Dans quel cas, un raccrochage peut s'avérer très utile?

L'utilité pour un formateur? Pour un participant?

Quelques points d'attention.

Et quelques méthodes pour dynamiser le raccrochage 😊



L'apprenant adulte – Notion d'andragogie

Pédagogie (Enseignement / enfant) – **Andragogie** (Formation / Adulte): Science de l'éducation centrée sur les adultes.

L'apprenant adulte

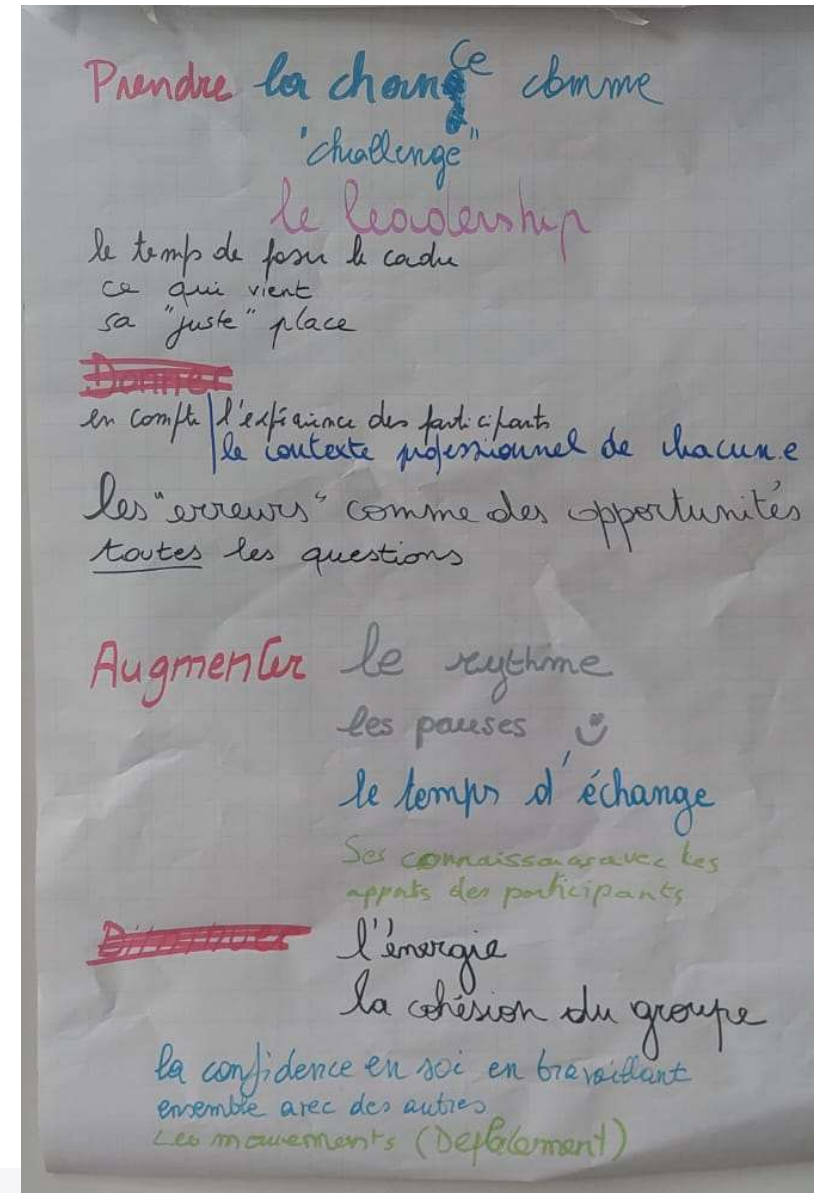
- Apprend toute sa vie;
 - Besoin de savoir « pourquoi » il apprend (la question du sens et des besoins à satisfaire est importante);
 - Ils savent qu'ils sont responsables de leurs décisions et de leur vie (« aller vers... »)
 - Souci d'auto-détermination.
 - Compétences et talents à l'œuvre.
-
- Rôle central de **l'expérience**. C'est le plus grand facteur d'apprentissage.



Un outil de brainstorming: la table de concassage.

Sachant cela, le formateur va....

Circulez dans la salle et complétez les affiches.



L'apprenant adulte et ce que cela implique pour un formateur

- Favoriser l'émergence du contenu;
- Donner une place importante à l'expérience des participants;
- Relier la théorie à ces expériences, à l'environnement des participants ;
- Donner du sens, de la signification à ce qu'on fait – Contextualiser;
- Bien penser son équilibre entre théorie et pratique – éviter la surcharge cognitive;
- Donner une place importante au climat, aux interactions entre les participants; Un bon climat permettra d'aborder plus sereinement ses propres expériences.
- Diversifier ses méthodes;
- Etc...

Expérimentation d'une méthode appréciative

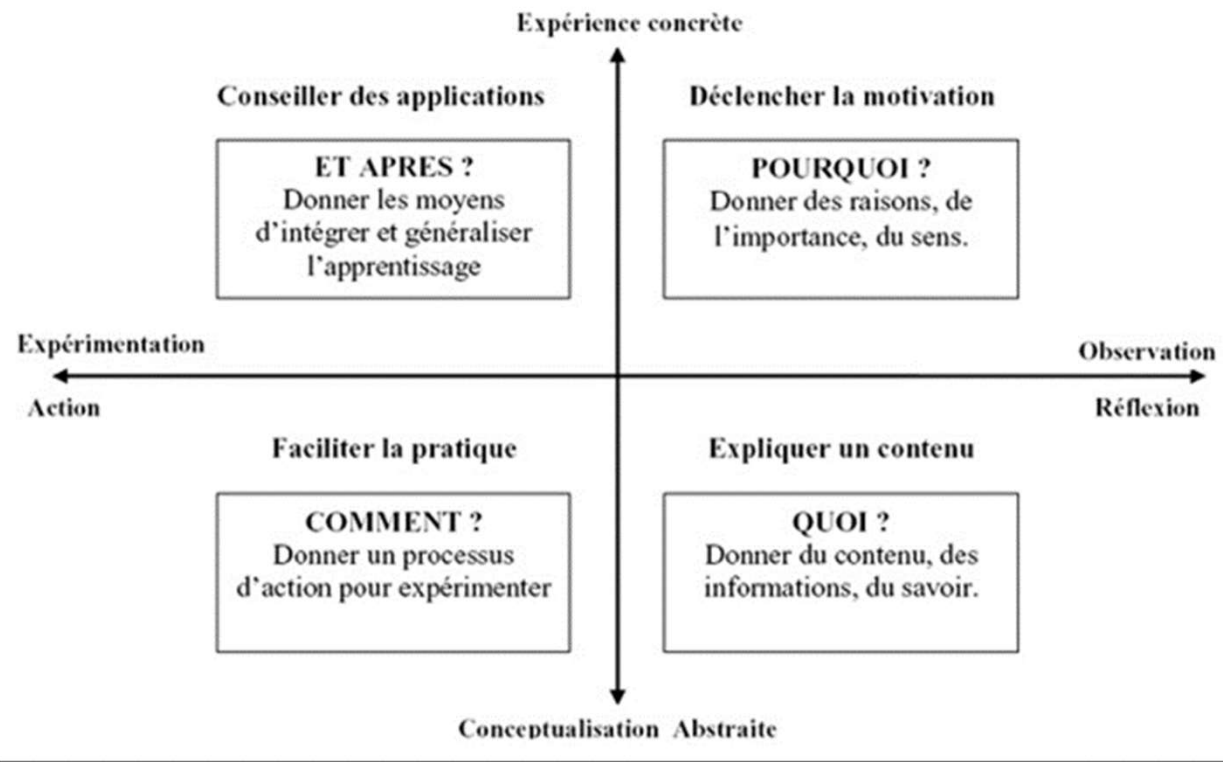
- On est ici dans la culture de l'abondance plutôt que du manque. Il s'agit de mettre de la valeur à ce qu'on fait déjà ou ce qu'on a fait par le passé.
- « Si on est trop centré sur la résolution de problèmes, en sciences humaines, l'humain devient rapidement un problème » David Kirsch.
- C'est le noyau positif sur lequel on va pouvoir s'appuyer. Il est important de capitaliser tout cela. Et de faire valoir la « force du groupe ».
- **Mais quel intérêt en formation? Comment exploitez-vous ce capital en formation?**



Success stories:

- En duos, racontez-vous des expériences très réussies de séquences de formations;
- En sous-groupes, et sur base de ces histoires, tentez ensuite d'identifier les facteurs de succès d'une séquence réussie.

Construire une formation: une sélection des contenus et des feedbacks que je souhaite apporter en tant que formateur: La méthode des 4 MAT



Construire une formation: une sélection des contenus que je souhaite apporter en tant que formateur: La méthode des 4 MAT (Bernice McCarthy et David Kolb)

- Méthode qui tient compte de la diversité des profils en formation ;
- 4 dimensions pour 4 discours pédagogiques par lesquels va passer une séquence d'apprentissage?
- Chaque apprenant aurait une porte d'entrée préférentielle; Il s'agit donc pour un formateur de structurer une formation en l'adaptant aux différents styles et préférences d'apprentissage des participants:
- **Le « Pourquoi »:** la question du sens et des enjeux; **Formateur mobilisant.**
- **Le « Quoi »:** l'importance d'obtenir des informations; **Formateur expert.**
- **Le « Comment »:** le besoin de pratique et d'expérimentation; **Formateur coach.**
- **Le « Et après »:** Le souci de se projeter, d'ouvrir à un champ plus large. **Formateur qui m'aide à m'adapter.**
- L'utilité pour chacun de passer par ces 4 dimensions😊

Construire une formation: un modèle de séquençage et de déroulé

- Il est question de aussi d'architecture et de permaculture 😊
- Chronologie et enchaînement : voir le déroulé dans la logique de la permaculture : comment chaque séquence et leur enchaînement peut servir une autre séquence et l'ensemble de la formation 😊
- Lien entre un déroulé séquentiel et les caractéristiques indispensables à toute formation de qualité.
- Une base solide au développement de la souplesse, de la flexibilité et de la créativité.
- Un enjeu d'équilibre entre théorie et pratique.

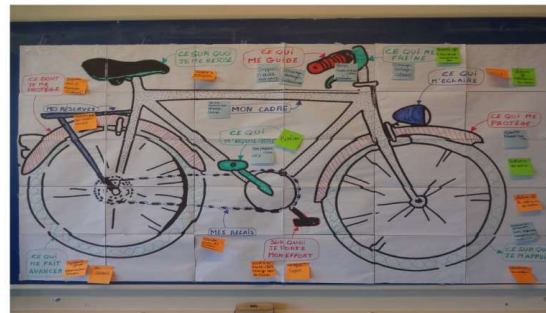
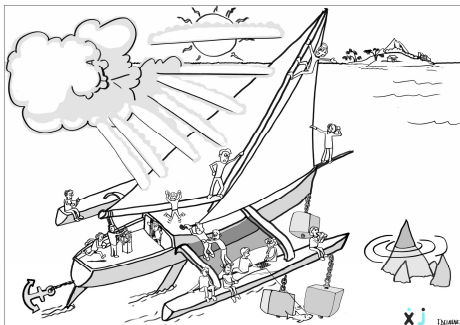


Construire une formation: un modèle de séquençage et de déroulé😊

Timing	Objectif(s) pédagogique(s) (Pas japonais)	Méthode / outil / technique mobilisée	Matériel nécessaire	Mémo / formulations

Amener les participants à se positionner dans leur progression

- Y revenir occasionnellement et utiliser des fiches d'évolution décrivant des compétences à acquérir et prévues initialement ;
- Les formuler « larges » et demander aux participants de les spécifier en fonction de leurs contextes s'ils sont variés ;
- « où en suis-je dans mon assimilation/parcours/mon projet/mes objectifs ? »



Etre formateur, c'est aussi l'art de bien ponctuer un moment passé ensemble 😊



Et vous, comment vous ponctuez vos journées de formation?

Important de bien ponctuer une journée, d'en tirer les enseignements et de faire le lien avec la suite 😊.

Jeu de cartes

Un mot pour le dire

Un feedback sensoriel – revenir sur les états d'esprit du matin 😊

Un pas en avant – Un pas en arrière

Une demande au groupe entre deux journées?

NOUVELLE FORMATION PROGRAMMÉE

CHAMP DES POSSIBLES

1. ANALYSER LA DEMANDE

- Pour qui? Pour... quoi?
- Objectifs d'apprentissage

2. CONSTRUIRE UN DÉROULÉ ET DES SÉQUENCES

- Rassembler le contenu
- Des pas japonais
- Des séquences articulées pour apprenants adultes
- Des dynamiques alternées

3. PRÉPARER DES SUPPORTS ET DU MATÉRIEL

4. SE PRÉPARER PHYSIQUEMENT ET MENTALEMENT

5. INSTALLER UN CADRE DE SÉCURITÉ

- Brise-glace
- État d'esprit
- Parking
- Programme
- Valorisation individuelle & collective
- Construire un esprit de groupe

6. TRANSMETTRE DU CONTENU

- Émergence
- Équilibre théorie/pratique
- Synthèses
- Mix concret/abstrait
- Rencontre entre expertise formateur et expertise participants
- Illustrer, exemplifier
- Clarté des consignes

7. SE METTRE EN LIEN AVEC LES PARTICIPANTS

- Se connecter
- Rebondir
- Questionner
- Reformuler
- Laisser la place aux objectifs individuels
- Guider & Soutenir
- Éveiller sens & émotions
- Nouvellement l'énergie
- Raccrochage
- Signes de reconnaissance

8A. ACCUEILLIR LES FEEDBACKS

- Questionner
- Bien comprendre
- Posture d'apprentissage

8B. ÉVALUER

- Évaluer... quoi?
- Amener les participants à l'auto-évaluation
- Faire le lien avec les attentes

9. OUVRIR LES PORTES DU POSSIBLE

- Transfert des acquis
- Applications dans leur réalité professionnelle
- Autres pistes de formations

9A. S'AUTO-ÉVALUER ET S'AMÉLIORER

- Analyser l'efficacité des séquences & leur pertinence
- En parler
- Enrichir/varier son contenu & sa boîte à outils

8. UTILISER L'ESPACE ET L'ENVIRONNEMENT DISPONIBLES

9. CLÔTURER

AVANT

PENDANT

À LA FIN

APRÈS

de **FORMATION**
FORMATEUR



Train the Trainer: Jour 3

Marie Bertrand et Eric Ghyot

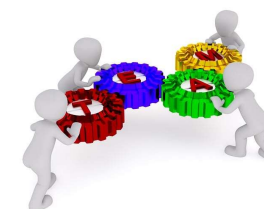
PORTEUR DE
SENS
— ET —
D'EFFICACITÉ



Le programme de ces 2 jours

Jour 3: 30 août

- Les leviers d'implication et de motivation au sein d'un groupe en formation;
- Quelles voies à emprunter pour activer ces leviers?;
- Dynamique de groupe, énergie et groupe en évolution;
- Les « personnalités compliquées » en formation;
- A la découverte de nouvelles techniques et outils.



Jour 4: 31 août

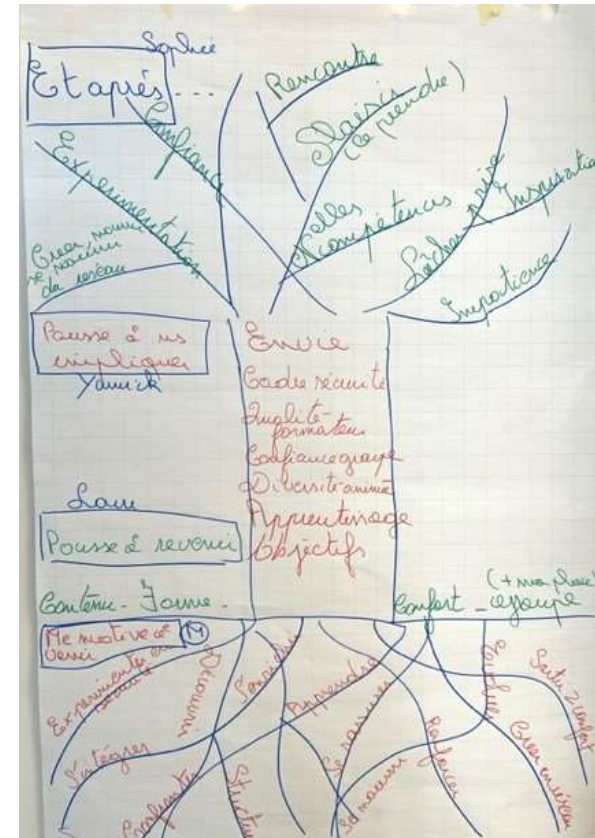
- Une journée de mise en application et d'expérimentation;
- Construction et animation d'une séquence de formation en duo;
- Une journée de partage et de feedback 😊



Les leviers d'implication en formation?



- Qu'est-ce qui vous a motivé à choisir cette formation?
- Qu'est-ce qui vous motive à revenir encore aujourd'hui?
- Qu'est-ce qui vous motive à vous impliquer concrètement dans cette formation?
- Qu'est-ce qui vous motivera à faire quelque-chose de cette formation sur votre terrain d'action?
- **Sur base de vos discussions, présenter les éléments significatifs, selon vous, en matière d'implication en formation (de la manière dont vous le souhaitez).**



Les leviers d'implication en formation?

Des mots pour le dire



« Il était une fois une formation avec une incroyable implication des participants.... »

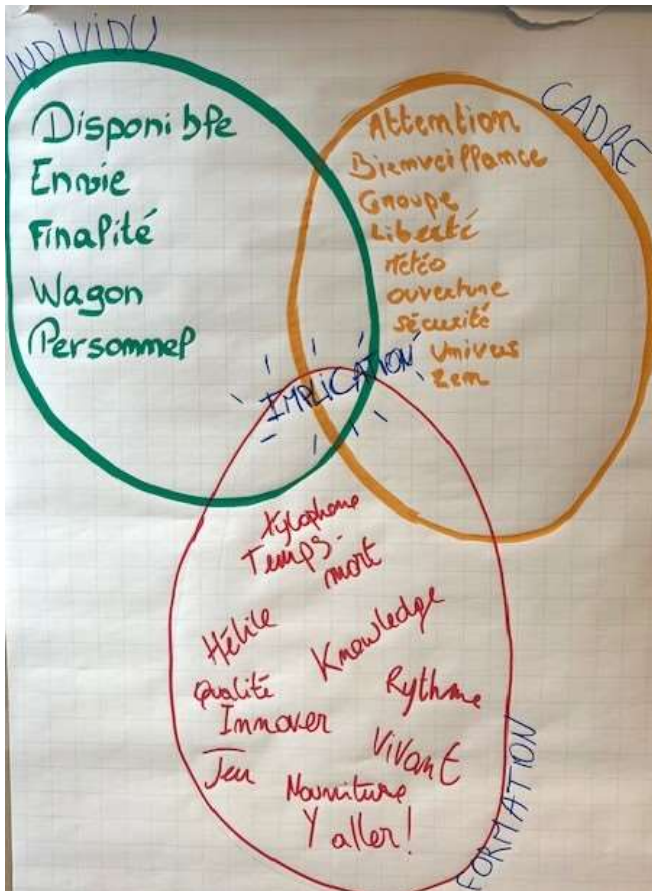
Les leviers d'implication en formation?

La grille de A à Z



Une modélisation de l'implication en formation

Une conférence de presse



S'impliquer en formation: le cercle d'implication...ou amener les participants à se mouiller☺



Ma curiosité
est
recherchée

Je peux
constater des
résultats



Je sais de quoi
il s'agit



Mon apport
est reconnu

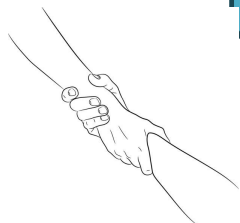


Je trouve l'
objectif
judicieux



Je suis
soutenu(e) dans
la démarche

Je suis invité(e)
à participer




Etre formateur: c'est aussi une belle économie des signes
de reconnaissance

- En tant que formateur, que doit-on reconnaître exactement?

Leur participation / leur implication
Leur bienveillance / leur attention par rapport au groupe
Leur évolution / les points forts et les points d'amélioration
La place de chacun dans le groupe
Les qualités personnelles
Etc...

Etre formateur: c'est aussi une belle économie des signes de reconnaissance

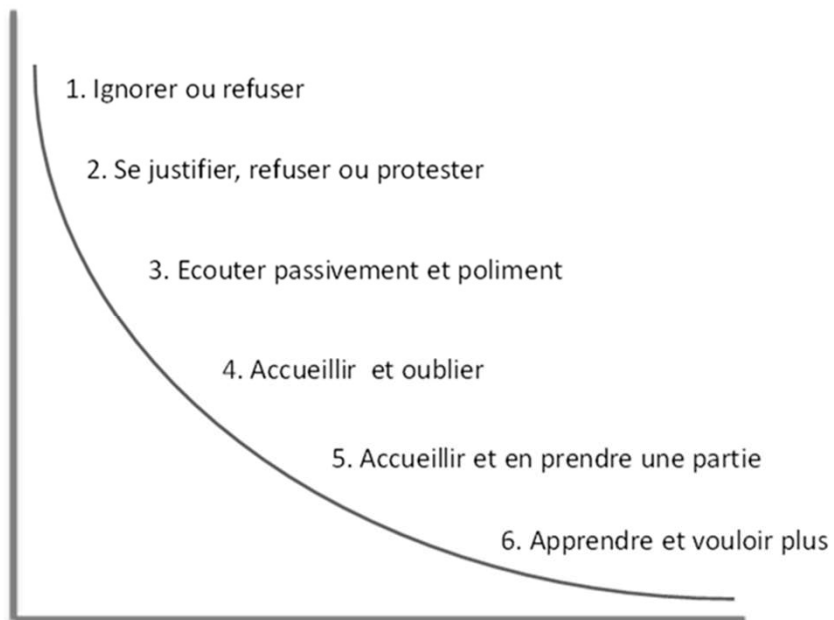
	SIGNES DE RECONNAISSANCE POSITIFS	SIGNES DE RECONNAISSANCE NEGATIFS
CONDITIONNEL	A VALORISER UN MAX 😊	IMPORTANT D'EN PARLER MAIS ATTENTION A LA MANIERE
INCONDITIONNEL	A VALORISER UN MAX 😊	



Etre formateur: c'est développer la conscience commune que chacun peut contribuer, par ses feedbacks, à l'apprentissage de chacun

LE PROCESSUS DU FEEDBACK

Besoin d'avoir raison



Besoin d'apprendre



Etre formateur: C'est aussi installer un cadre propice au transfert des acquis

- Quel pourcentage des acquis en formation sont réellement utilisés?
 - Ressources ➡ Compétences
 - Une responsabilité partagée
 - Avant – pendant – après
- Quelques outils qui peuvent être mobilisés

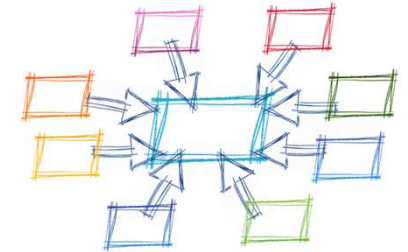
Etre formateur: C'est construire un groupe où il est aussi question d'énergie (source: Groupe optimal d'Yves Saint Arnaud)



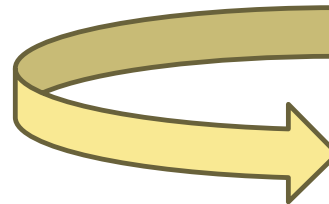
“Je n’ai rien écouté, j’avais un comportement difficile à adopter!!”

Deux éléments indispensables à la naissance du groupe

La perception d’une cible commune



La relations entre les membres



Deux dimensions
génératrices
d’énergie

Une énergie qu'il s'agit de faire croître (**Croissance du groupe**)

Pour cela, il va falloir aller chercher **l'énergie disponible** qui se décompose en deux types d'énergie: **L'énergie de production** et **L'énergie de solidarité**

Types d'énergie	
Résiduelle	Energie personnelle non disponible pour l'avancement du groupe
Energie disponible	L'énergie que les personnes sont disposées à mettre au profit du groupe
Energie de production	Energie qui participe à l'atteinte de la cible commune
Energie de solidarité	Energie produite à mesure que les membres communiquent entre eux de façon solidaire
Energie d'entretien	Energie qui permet le maintien de l'harmonie – auto-régulation

Une énergie qui est donc reliée au « climat » dans le groupe

	Production	Solidarité	Entretien
Manque d'énergie	Climat d'apathie	Climat de réserve	Climat de dispersion
Energie suffisante	Climat d'efficacité	Climat de solidarité	Climat d'harmonie
Excès d'énergie	Climat de fébrilité	Climat d'euphorie	Climat laborieux



Etre formateur: C'est aussi faire face à des comportements qui nous bousculent

Distinction entre **comportement et personnalité**;

Un comportement difficile....**Pour moi**😊



Tout comportement poursuit une **intention positive** pour la personne qui adopte ce comportement;

Tout comportement a valeur **d'adaptation**;

Mettre de l'énergie à **rechercher la collaboration** plutôt que de lutter contre les résistances;

On peut aussi **individualiser** notre stratégie en tant que formateur.

Quelques questions utiles à se poser face à un comportement qui me bouscule

Pour qui ce comportement est-il un problème? Quel est son effet? Sur moi? Sur le groupe?

Qu'est-ce que ce comportement suscite comme émotion chez moi ? Quel est le message de cette émotion?

Est-ce de ma responsabilité d'y répondre? Est-ce qu'il y a une demande?

Quelle est l'intention positive pour la personne? A quel besoin cela se raccroche?

Et selon Robert BRAMSON:

Quelque-chose a-t-il déclenché ce comportement ?

Est-ce que le comportement de cette personne envers moi est typique de son comportement envers les autres ?

Est-ce que je n'accorde pas trop d'importance à ce comportement ?

Est-ce qu'une discussion honnête et franche dissipera le malaise ?

Quelques comportements qui peuvent bousculer selon Thierry Beaufort

L'agressif

Attitude

Monopolise la parole.
Ne tient pas en place.

Conseils

Rester calme.
Ne pas surenchérir par une attitude agressive.
L'empêcher de monopoliser la parole, d'envenimer le débat.

Le sage

Attitude

Ne parle que pour faire avancer le débat.

Reformule ce qui est dit en s'adaptant aux autres

Conseils

L'utiliser lorsqu'il y a un conflit.
Lui demander son opinion au moment opportun.

Le grand seigneur

Attitude

Parfois médiateur, généreux, il est celui qui inspire confiance et respect.

Conseils

Ne pas le critiquer.
Utiliser ses réflexions et ses opinions pour relancer le débat.

Le « je sais tout »

Attitude

Sème le trouble en se positionnant sur tous les sujets.
Veut toujours avoir le dernier mot.

Conseils

Faire en sorte que le groupe s'interroge sur le bien-fondé de ses théories.

Le réservé

Attitude

Reste en retrait. Écoute, mais n'intervient que lorsqu'il y est obligé.

Conseils

Lui poser des questions faciles et l'impliquer dans la discussion.
Attirer l'attention des autres sur ce qu'il dit.

L'antisocial

Attitude

Trouve à chaque solution un nouveau problème.

Est toujours dans l'opposition d'idées.

Conseils

Lui demander expressément d'apporter des solutions concrètes lorsqu'il n'est pas d'accord.

Le bavard

Attitude

Parle sans arrêt, parfois pour ne rien dire d'intéressant.

Conseils

L'interrompre avec tact en se plaçant devant lui sans rien dire.

Limiter son temps de parole.

Le fourbe

Attitude

Cherche la faille chez le formateur. Se sert des autres pour semer la zizanie.

Conseils

Être vigilant et ne pas le braquer.

Ne surtout pas l'ignorer.

Lui poser des questions précises.

L'endormi

Attitude

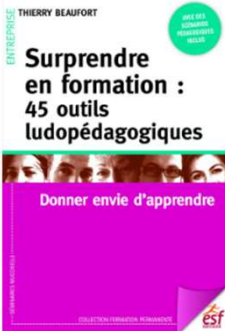
Est ailleurs, bâille, rêve !
Est déconnecté du cours.

Conseils

L'interroger sur ses passions, ses envies...

L'amener à donner des exemples concrets.

L'impliquer dans des exercices toniques.



8 ATTITUDES INTERIEURE POUR FAVORISER LA COMMUNICATION ET LA COLLABORATION AU SEIN D'UN GROUPE

Agathe Crespel
Chantal Nève-Hanquet

FACILITER L'INTELLIGENCE
COLLECTIVE



Apprivoiser la non-attente

Se rendre « apprivoisable »

S'ouvrir à la demande d'autorisation

Choisir de privilégier

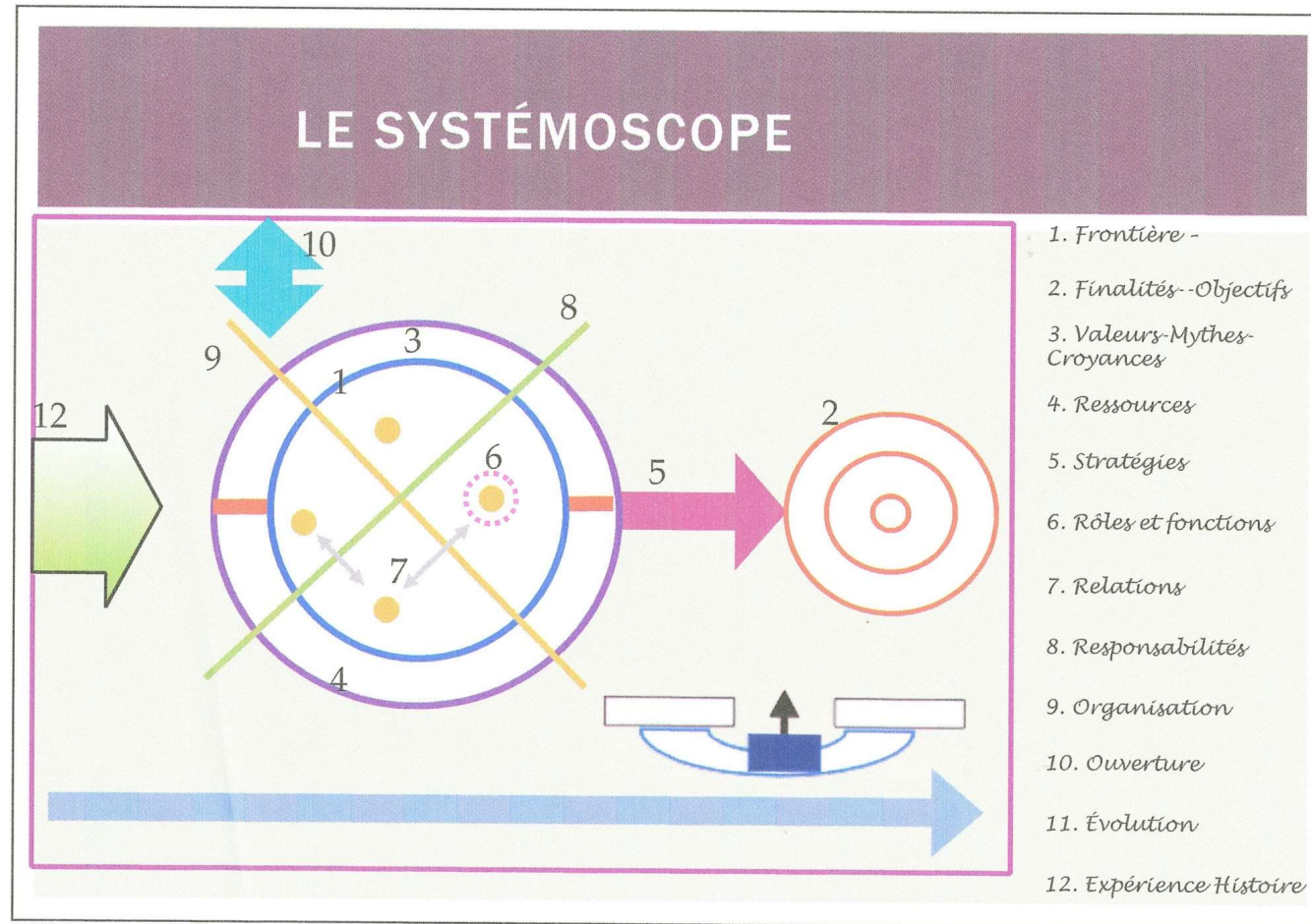
Chercher la moins mauvaise solution

Développer l'art du questionnement

Se rendre sensible à ce qui relie le groupe

Découvrir le génie de l'autre

Une grille de lecture des différentes composantes à prendre en compte en matière de dynamique de groupe et de gestion des comportements difficiles : le systémoscope



Mais aussi un outil d'analyse et de résolution de problèmes pouvant être rencontrés en formation

Permet de bien situer le problème et de dégager des pistes d'action adaptées.

« Voir le problème comme un carton d'invitation qui est lancé plutôt que comme quelque chose de négatif à résoudre ».

P = le problème de comportement rencontré en formation

P1 / P2,... = le(s) paramètre(s) qui pourrai(en)t contribuer au fait que le problème est présent.

Le chiffre correspond aux dimensions du systémoscope.

V / I = voies pour améliorer les choses + idées concrètes de mise en action

Permet de dégager rapidement des pistes d'action par rapport à un problème rencontré.

Voir ensuite quelles sont les idées les plus réalistes, faisables. Permet de hiérarchiser.

Penser aux impacts éventuels de chaque idée (sur moi, sur le groupe, sur la personne?)



C'était un réel plaisir pour nous de partager ce moment avec vous 😊

