

de **FORMATION**  
**FORMAT**EUR



## Train the Trainer: Jour 1

Marie Bertrand et Eric Ghyot

PORTEUR DE  
**SENS**  
— ET —  
**D'EFFICACITÉ**



Votre feuille de route pour ces 4 jours: en 25 minutes max 😊

Après avoir brièvement identifié les environnements professionnels représentés au sein de votre groupe (et ce que vient faire la formation dans tout ça 😊), je vous demande de lister:

- Vos attentes communes par rapport à ces 4 journées de formation Train the trainer? Les questions ou aspects que vous souhaiteriez aborder (pour avoir de l'info, pour dégager de nouvelles pistes de travail etc...)?
- De définir collectivement une devise en lien avec la notion de « Formation » (et dans laquelle chacun se retrouve 😊).



## Vos attentes pour ces 4 journées?

### Vos attentes?

Découvrir des techniques, des outils pratiques (aussi pour former en interne)	Comment favoriser l'apprentissage à long terme? Quel support pour « fixer » l'apprentissage?	Quelles spécificités du public adulte?
Comment structurer / élaborer le « squelette » de la formation? Par quoi commencer? Quelle suite logique? Quel dosage en termes de contenu?	Comment maintenir l'attention? Les interactions? Du dynamisme?	Comment gérer l'hétérogénéité d'un groupe (profils, fonctions et expériences)?
Comment gérer la présence contrainte?	Comment gérer les situations de conflits ?	Quelle flexibilité entre attentes et objectifs de la formation?
Comment aborder de la théorie mais sans être statique? En étant actif?	Comment vulgariser une idée complexe? pour des publics non experts?	Se remettre en question, s'auto-évaluer
Comment évaluer le temps? Le format de la formation?	Comment gérer le regard fixe sur soi?	Comment gérer son stress, ne pas perdre ses mots?
Comment « prendre de la place »? Utiliser l'espace?	Quel matériel pédagogique? Quels sites spécialisés?	Comment faire porter sa voix? (Plus fort? Plus loin?)
Comment se sentir légitime?		

## Objectifs pour ces quatre jours

- 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.
- Permettre aux participants d'élaborer une formation;
- Faire découvrir et expérimenter, de manière transversale, des techniques d'animation pouvant être utilisées en formation;
- Amener chacun à comprendre les principes 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...)**

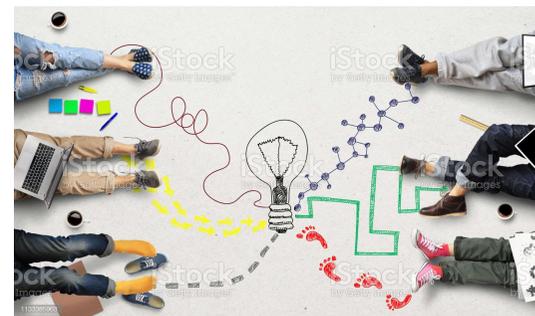
# Le programme de ces 2 jours

## Jour 1: 08 janvier

- Le cadre commun indispensable à toute formation (Qui? Quoi? Où? Comment? Pourquoi?);
- Les caractéristiques d'une « bonne » formation / les différentes composantes à prendre en compte;
- Le sac à dos du formateur / les compétences associées / La posture en tant que formateur.
- Les spécificités de l'apprenant adulte;
- Quelques techniques « de base » en formation

## Jour 2: 15 janvier

- La préparation d'une formation / les questions à se poser / les risques à éviter;
- Le triangle Formateur – Commanditaire - Participants
- La création du déroulé de formation / du séquençage d'une formation;
- La place spécifique des objectifs pédagogiques;
- Et on continue de tester 😊



## Jour 3: 05 juin (Marie Bertrand) - Jour 4: 29 juin (Marie Bertrand et Eric Ghyot)

Un cadre de départ commun et une volonté rapide de réduire la distance émotionnelle et cognitive entre les participants

### Cela va consister à:

Se présenter (Qui)

Amener les participants à se connaître, à prendre de l'information sur le groupe (Qui)

Prendre en compte l'état d'esprit, la dimension émotionnelle (Qui?)

A recueillir les attentes (Quoi? Pourquoi?)

Présenter le programme, le contenu, les objectifs (Quoi? Pourquoi?)

Donner du sens (Pourquoi)

Installer un cadre de sécurité et de confort (Comment?)

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

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



## Milles idées pour y parvenir

- Quelles sont les techniques, les outils que vous utilisez ou que vous avez déjà expérimentés dans d'autres formations et qui ont pour objectifs de :



Se présenter (Qui)

Amener les participants à se connaître, à prendre de l'information sur le groupe (Qui)

Prendre en compte l'état d'esprit, la dimension émotionnelle (Qui?)

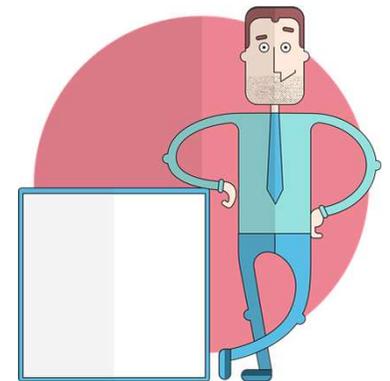
Recueillir les attentes (Quoi? Pourquoi?)

Présenter le programme, le contenu, les objectifs (Quoi? Pourquoi?)

Installer un cadre de sécurité et de confort (Comment?)

## Se présenter en tant que formateur (Qui)

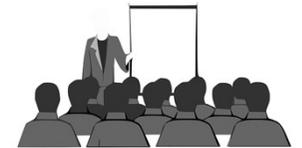
- Et vous, comment faites-vous pour vous présenter aux participants?
  - Commençons par votre curiosité...
  - Voici mon histoire...
  - Ce que j'attends de ce moment? Mes objectifs?
  - Et pourquoi pas impliquer le groupe dans notre présentation?
  - Et si on n'y accorde pas d'importance?



## Réduire la distance émotionnelle et cognitive entre participants (Qui)

- Briser la glace ?

- 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?
  - 3 chiffres qui disent quelque-chose?
  - Chaussures? Trousseau de clefs ?
  - Se présenter via un objet?
  - Deux vérités et un mensonge?
  - Les questions d'inclusions?
  - Photolangage: Carte DIXIT
  - Nuage de mot via WOOLAP
  - Avec une allumette?
  - Le Lotto pour faire connaissance
  - Un blason
  - Débat mouvant – Système de gradation (thermomètre)
  - Smileys Emotions (avant et après la formation)
  - Présentation croisée
  - Une feuille de route (dès l'arrivée des participants)
- 
- Et si on n'y accorde pas d'importance?



## Attentes, objectifs du formateur et des participants, sens (Quoi - pourquoi)

- Comment j'entre dans cette formation et comment je souhaite en sortir?
  - Cette formation nous sera utile si...
  - Et si mon attente était un mouvement?
  - Visibilité de la table des matières et identifier les priorités du groupe.
  - Blason
  - Le tour de table
  - Sous-groupe
  - Photolangage
  - Quel est le sens de ma présence?
  - Ce qui est important pour moi?
- 
- Et si on n'y accorde pas d'importance?

## Installer un cadre de sécurité et de confort (Comment?)

### UNE PREOCCUPATION ESSENTIELLE

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

*Que voulons-nous que ce groupe soit? Ne soit Pas?*

*Qu'est-ce qui pourrait me démotiver durant cette  
formation?*

Pas de jugement  
Bienveillance  
Qualité de nos feedback / Parler en « Je »  
Utilisation de l'espace et gestion du temps  
Respect de la parole de chacun  
Laisser la possibilité à chacun de prendre la parole  
Interaction et partage d'expérience  
Support



## 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...

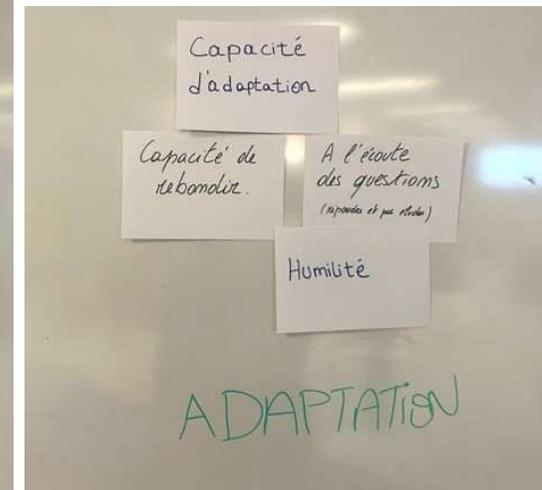
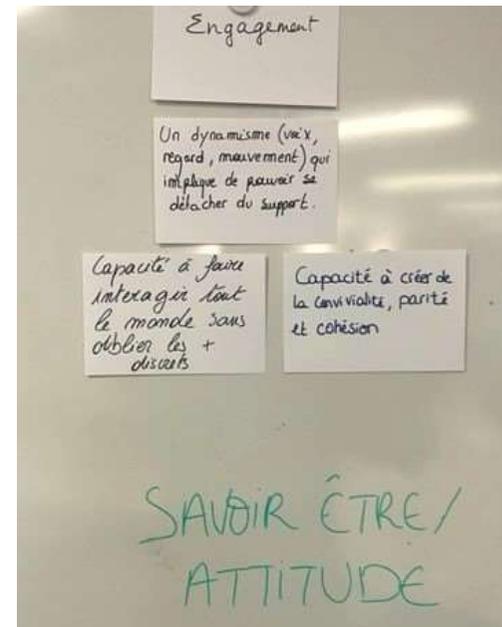
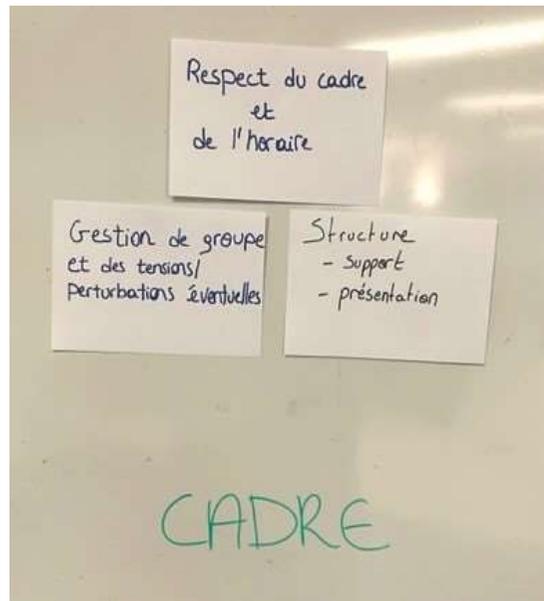
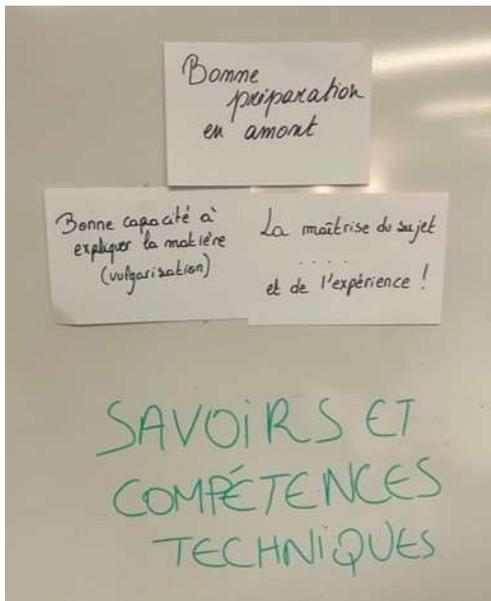


## Les compétences, les capacités, les ressources à mobiliser pour être un super formateur (Le formateur idéal)

- Identifier les capacités, les ressources nécessaires pour être un super formateur. Ne vous arrêtez pas à celles qui sont les plus évidentes...allez chercher la petite bête, la petite différence qui fait la différence😊
- Noter les compétences et les capacités sur des fiches et les classer selon leur niveau d'importance (du moins important au plus important).
- Présenter le fruit de votre travail et votre hiérarchie des compétences / capacités aux autres participants (10 min. max de la manière dont vous le souhaitez).

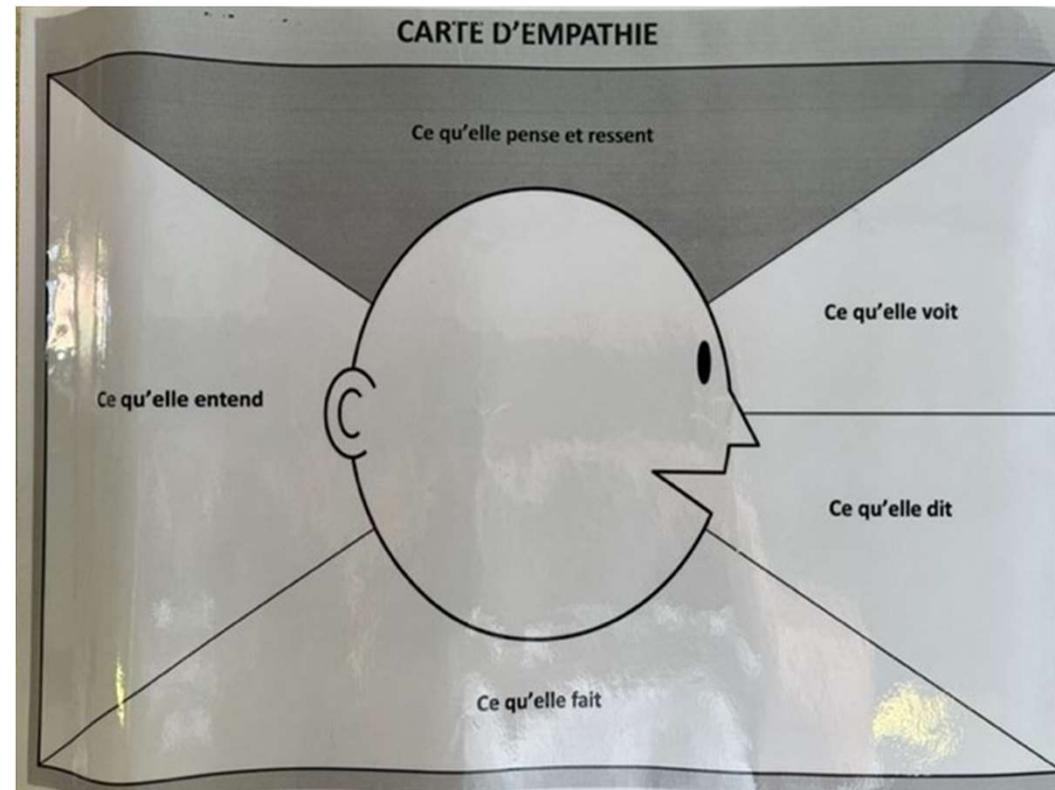


## Les compétences, les capacités, les ressources à mobiliser pour être un super formateur (Le formateur idéal)



## La carte d'empathie du participant face à un formateur de grande qualité 😊

- Un participant qui est face à un formateur de grande qualité:
  - Qu'est-ce qu'il pense, ressent?
  - Qu'est-ce qu'il voit?
  - Qu'est-ce qu'il dit? Se dit?
  - Qu'est-ce qu'il fait?
  - Qu'est-ce qu'il entend?



# La carte d'empathie du participant face à un formateur de grande qualité 😊



De la prestance  
Aisance  
Sourire

Une position debout, du mouvement  
Pas de mains dans les poches  
Une attitude ouverte  
Une bonne présentation (soignée)  
Une maîtrise de son sujet, de la légitimité



Une bonne articulation  
Une bonne intonation  
Une voix et un ton posés  
De l'échange  
Du partage  
L'écoute

Le formateur qui rebondit sur ce que disent les participants

Il ne regarde pas sa montre  
Il prend des notes  
Il est attentif  
Il participe  
Il est en mouvement  
J'apprends  
Je réfléchis  
Je co-construis

Je participe ++  
Je suis plus honnête dans ce que je dis  
Je pose des questions  
Je partage

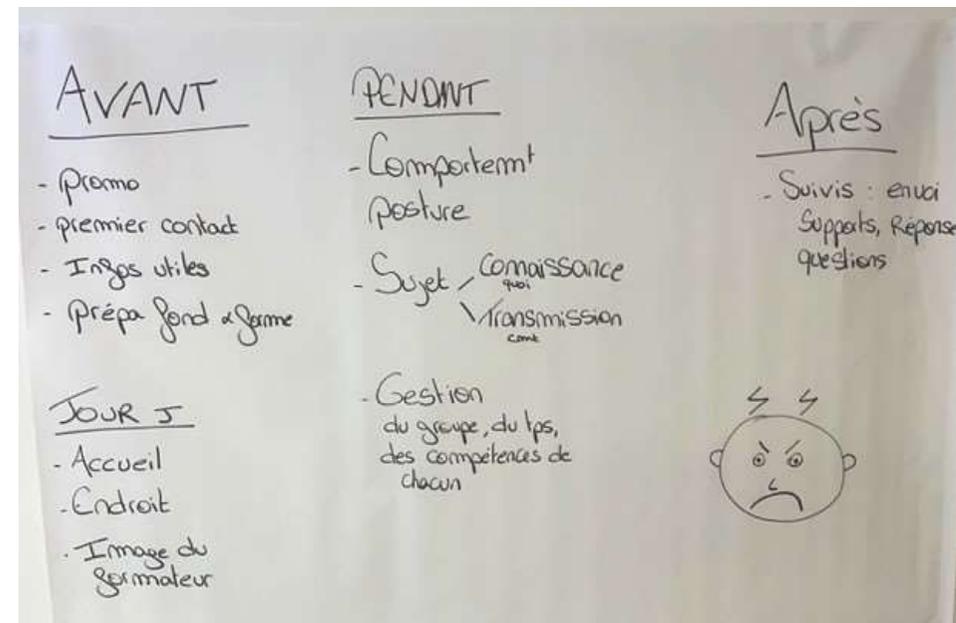


Implication  
Confiance  
Intérêt  
Je me sens écouté  
Stimulation  
Projection  
Motivation  
Humilité  
Entrain  
Admiration



## Le pire du pire / le bêtisier du formateur

- Identifier ce qu'il faut faire, dire (bref les comportements très concrets à adopter (ce que je dis, je fais, les attitudes...) pour être certain de foirer sa formation. Ne vous arrêtez pas aux comportements foireux les plus évidents...allez chercher la petite bête😊, la petite différence qui fait la différence😊
- Venir présenter le fruit de votre travail et votre tout nouveau prototype du pire formateur aux autres membres du groupe😊



## 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.



Des compétences à mobiliser différentes selon les moments 😊

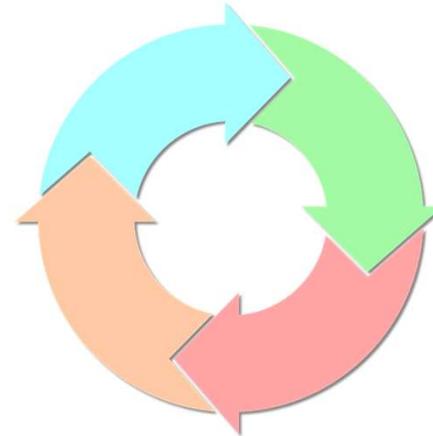
**Une vision plutôt circulaire de ces différents moments**

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 preuve 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

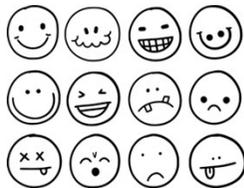
# Les compétences utiles en fin de formation: évaluer et clôturer

## 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😊



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

## La mise en mouvement et l'énergie en formation

### Et si nous faisons une petite marche empathique?

« Quel formateur êtes-vous »?

- Mettre de l'énergie au sein du groupe / mettre le bon « coup de rame » au bon moment;
- C'est aussi dans le but de créer une rupture de ton.
- Il en sort souvent quelque-chose d'inattendu 😊
- S'il y a du mouvement dans le corps, il y en aura aussi dans les idées et dans les émotions.
- Objectif de détente.
- L'importance du choix de l'activité de mise en mouvement: quel est notre objectif? Quels liens souhaitons établir entre l'activité et le thème de la formation?
- Des précautions à prendre?
- Et vous comment mettez-vous les participants en mouvements?



# 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 (décider par soi-même).
  - Compétences et talents à l'œuvre.
- 
- Rôle central de **l'expérience**. C'est le plus grand facteur d'apprentissage.



Un formateur qui a conscience de cette spécificité de la formation d'adulte va...(Table de concassage😊)

<b>Réduire</b>	<b>Augmenter</b>
La théorie	Les mises en pratique
Les résistances	La boîte à outils
L'ennui	Les connaissances
Les lacunes	Les interactions
	La confiance envers les participants

<b>Ajouter</b>	<b>Supprimer</b>
Des sources supplémentaires pour ceux qui veulent aller plus loin	Des aprioris
Du sens (Via des Storytelling?)	

Un formateur qui a conscience de cette spécificité de la formation d'adulte va...(Table de concassage😊)

<b>Faire</b>	<b>Défaire</b>
De l'émulation de groupe	Les idées préconçues
Des interactions	Les groupes de travail habituels
Emerger des idées	

<b>Construire</b>	<b>Déconstruire</b>
De la cohésion	Des croyances, des peurs
Des fondations	Les habitudes (on a toujours fait comme cela)

<b>Accélérer</b>	<b>Ralentir</b>
Le rythme	Le rythme
	Son débit de parole

## 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.
- Importance des mécanismes qui visent à ce que personne ne soit mis à l'écart des décisions;
- Diversifier ses méthodes;
- Un bon diagnostic des besoins en apprentissage; Donner de la place aux objectifs d'apprentissage;
- Etc...

# L'apprentissage chez l'adulte

**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**

Etre formateur c'est aussi être dans une posture de connexion au groupe et d'observation permanente 😊

- Mettre tous ses sens en éveil;
- Pourquoi?
  - Pour comprendre le groupe;
  - Pour être en phase avec lui;
  - Pour favoriser le changement;
  - Pour animer un groupe et lui donner « vie »
- « Suivre et conduire »
- C'est aussi important de se déconnecter...
- « *Plus vous ressemblez à un groupe, plus vous augmentez vos chances d'être connecté* »



## 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 😊	



de **FORMATION**  
**FORMAT**EUR



## Train the Trainer: Jour 2

Marie Bertrand et Eric Ghyot

PORTEUR DE  
**SENS**  
— ET —  
**D'EFFICACITÉ**



## Un petit raccrochage 😊

Quelque-chose qui s'est passé depuis notre dernière rencontre, en lien avec le contenu de notre première journée?

Une expérience vécue?

Une idée marquante?

Qu'avons-nous fait lors de la 1<sup>ère</sup> journée?



## 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 et à quel moment, 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😊



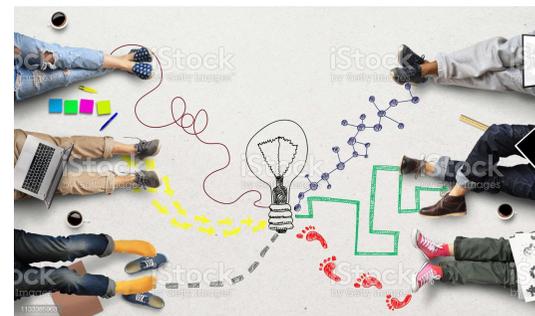
# Le programme de ces 2 jours

## Jour 1: 15 mai

- Le cadre commun indispensable à toute formation (Qui? Quoi? Où? Comment? Pourquoi?) ;
- Les caractéristiques d'une « bonne » formation / les différentes composantes à prendre en compte;
- Le sac à dos du formateur / les compétences associées;
- Les spécificités de l'apprenant adulte;
- Quelques techniques « de base » en formation;
- La posture en tant que formateur.

## Jour 2: 22 mai

- La préparation d'une formation / les questions à se poser / les risques à éviter;
- La création du déroulé de formation / du séquençage d'une formation;
- La place spécifique des objectifs pédagogiques et des objectifs d'apprentissage;
- La transmission de contenu;
- Quelques techniques « de base » en formation;
- Et on continue de tester 😊



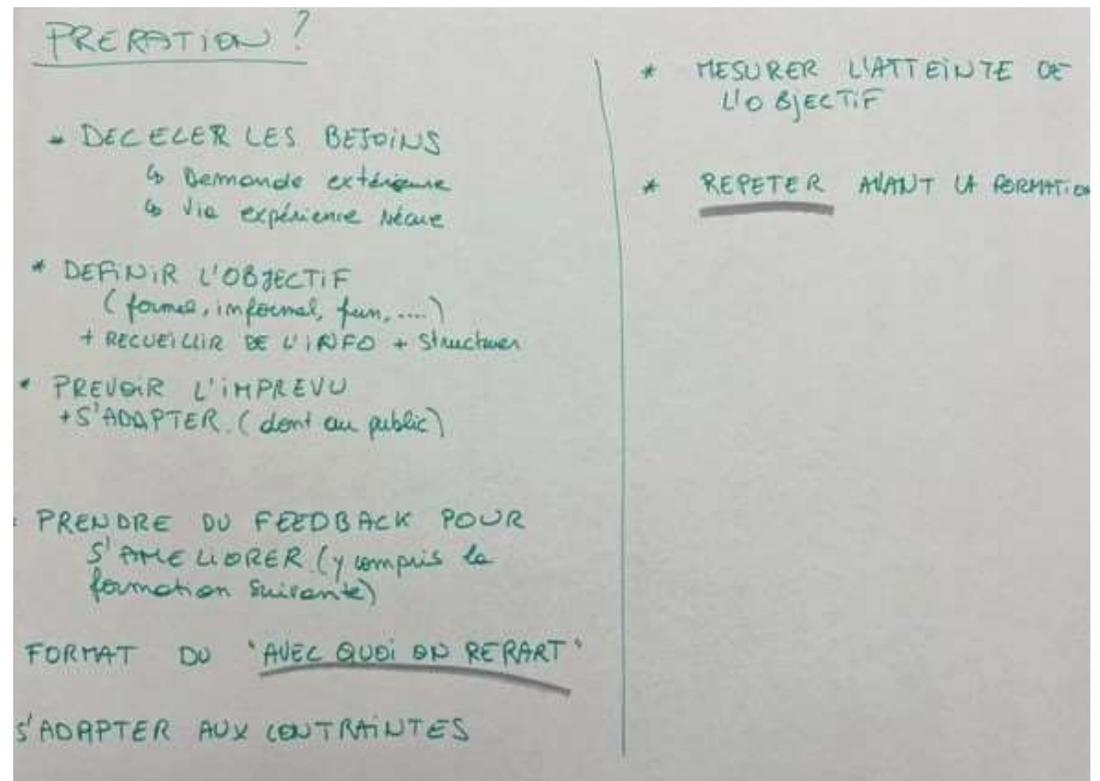
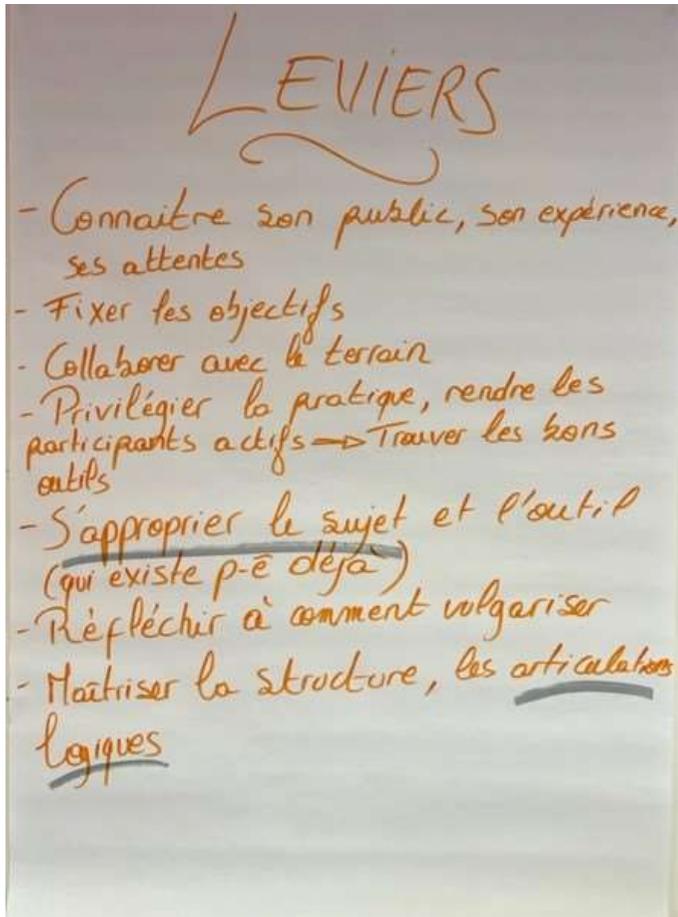
## Jour 3: 05 juin (Marie Bertrand) - Jour 4: 29 juin (Marie Bertrand et Eric Ghyot)

# Expérimentation d'une méthode appréciative

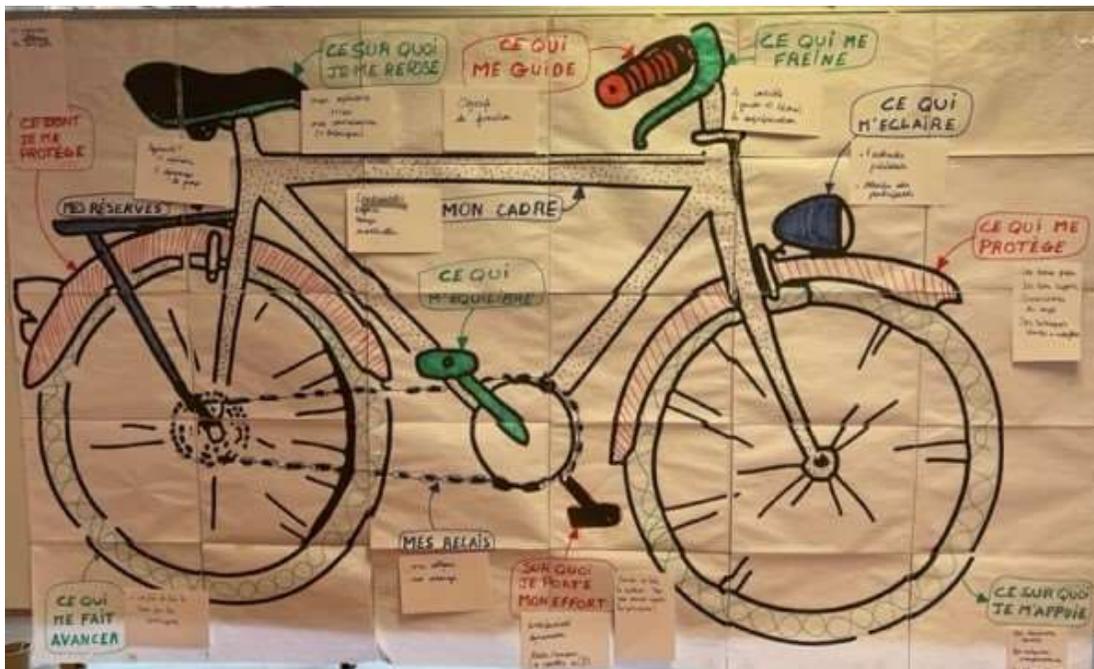
- On est ici dans la culture de l'abondance plutôt que du manque. Il s'agit de mettre de la valeur à ce qu'on fait déjà ou ce qu'on a fait par le passé.
- « *Si on est trop centré sur la résolution de problèmes, en sciences humaines, l'humain devient rapidement un problème* » David Kirsch.
- C'est le 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?**



## Expérimentation d'une méthode appréciative: Vos leviers pour une belle préparation.



## Expérimentation d'une méthode appréciative: Vos leviers pour une belle préparation.



Ce qui me guide	Ce qui me freine
Les objectifs	Le contrôle / ne pas pouvoir se « lâcher »
	La sur-préparation

Ce qui m'éclaire	Ce qui me protège
Les feedbacks précédents	Bonne prépa et bons supports
Les attentes des participants	Connaissance du sujet
	Des techniques variées et adaptées

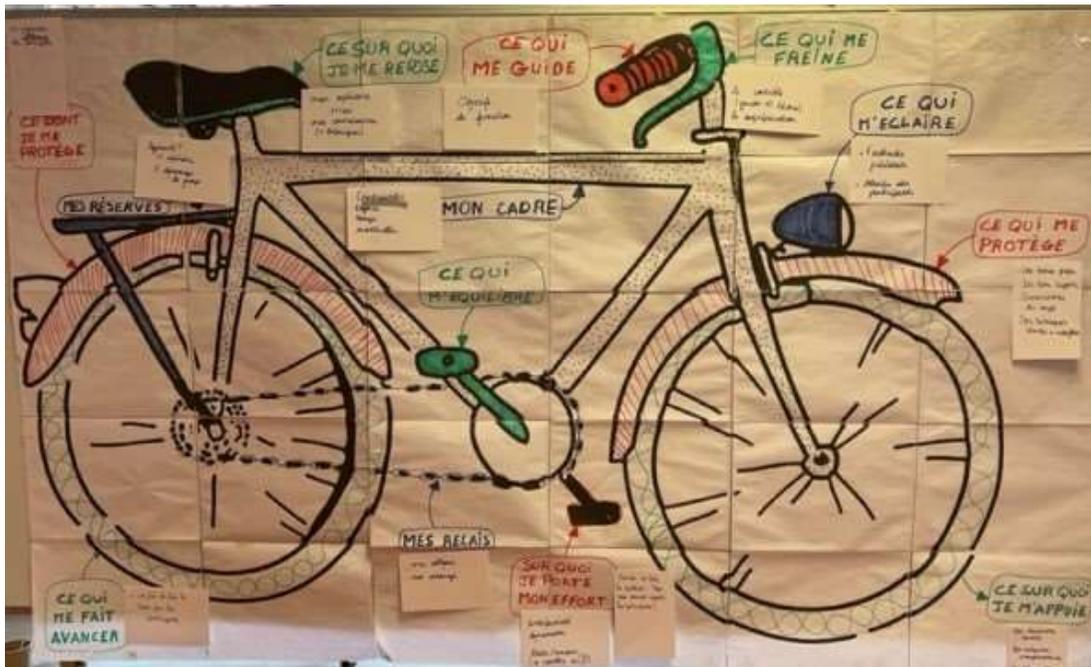
## Expérimentation d'une méthode appréciative: Vos leviers pour une belle préparation.



Ce sur quoi je m'appuie	Ce sur quoi je porte mon effort
Des documents « sources »	Interactivité et dynamisme
Des recherches complémentaires	Tester et innover (se remettre en question)
Des échanges avec mes collègues	Garder en tête la question: « Avec quoi doivent repartir les participants? »
Mes propres expériences	

Mes relais	Mon cadre
Collègues	Contraintes de temps
Mon entourage	Contraintes d'espace
	Contraintes matérielles

## Expérimentation d'une méthode appréciative: Vos leviers pour une belle préparation.



### Ce qui me fait avancer

L'utilité pour les participants

Le sens pour les participants

### Mes réserves

Ma légitimité au regard de mon expérience

Ma légitimité par rapport à la dynamique de groupe

### Ce dont je me protège

Des jugements des participants

## 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

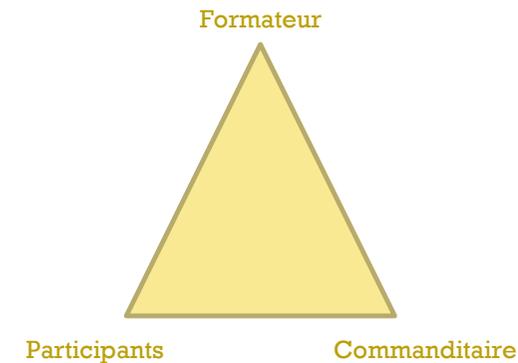
Se donner la permission d'oser de  
nouvelles choses

Se donner la permission de faire  
preuve de créativité



## 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 ?



## Une démarche d'apprentissage centrée sur l'acquisition de compétences ? Ressources ? Performances?

- Compétences? Ressources? Performance?
- Caractère plus opérationnel de la compétence;
- Que met-on derrière la notion de ressource?
- On n'apprend pas des compétences, « juste » des ressources 😊;
- Le premier acteur de la compétence est l'apprenant lui-même ; Car elle est rattachée à un but précis et individuel (parfois plus collectif);
- La formation est une mise à disposition de ressources dans un contexte d'apprentissage, en vue de faciliter la construction de compétences.



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

Timing	Objectif(s) pédagogique(s)	Méthode / outil / technique mobilisée	Feedback / contenu

## 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.



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: 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: la définition des objectifs pédagogiques

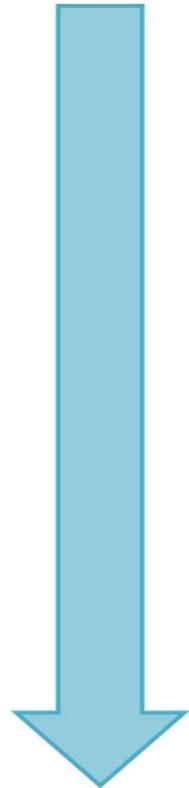
SMART d'accord mais il est utile d'aborder la notion d'objectif sous l'angle de la PNL

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



## Construire une formation: la définition des objectifs pédagogiques: la taxonomie de BLOOM

Simple



Complexe

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

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

Timing	Objectif(s) pédagogique(s)	Méthode / outil / technique mobilisée	Feedback / contenu	Mode d'évaluation / indicateurs

## Construire une formation: Le choix des outils, techniques, méthodes...

- Qu'entend-on par outil? Technique? Méthodologie? Méthode?
- Des outils et des techniques mais pour faire quoi?
- « Si on utilise toujours un marteau, on va voir tous les problèmes comme des clous 😊 »
- Rappelez-vous ce souci de diversité 😊
- Pourquoi est-il aussi question de sensorialité dans les méthodes et les outils que nous allons mobiliser?



## Construire une formation: Le choix des outils, techniques, méthodes...

Quel est le meilleur moyen d'atteindre mon objectif ?

L'utilité de cet outil tient-elle compte de la diversité de ma palette ? Dans mon déroulé ?

Quelles attentes j'ai des participants en mobilisant tel ou tel outil ?

S'inscrit-il bien dans mes contraintes d'organisation ?

Le lieu est-il adapté à mon choix d'outil ?

Cet outil est-il adapté aux caractéristiques des participants ?

Quels sont ses avantages ? Ses limites voire ses risques ?

Est-ce que je me sens à l'aise, en confort avec cet outil ?

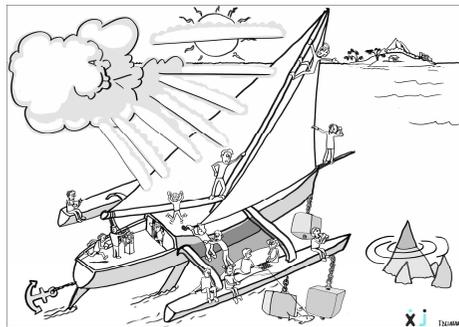
Quelles ressources l'utilisation de cet outil va-t-elle demander aux participants ?

Est-ce que la consigne est claire ? Structurante et rassurante ?

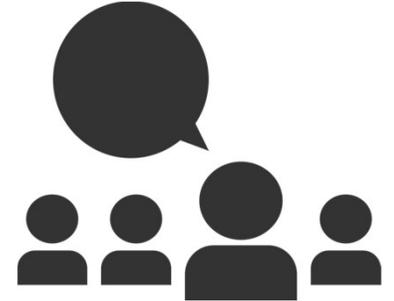


## Amener les participants à se construire leurs propres objectifs

- 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 ? »

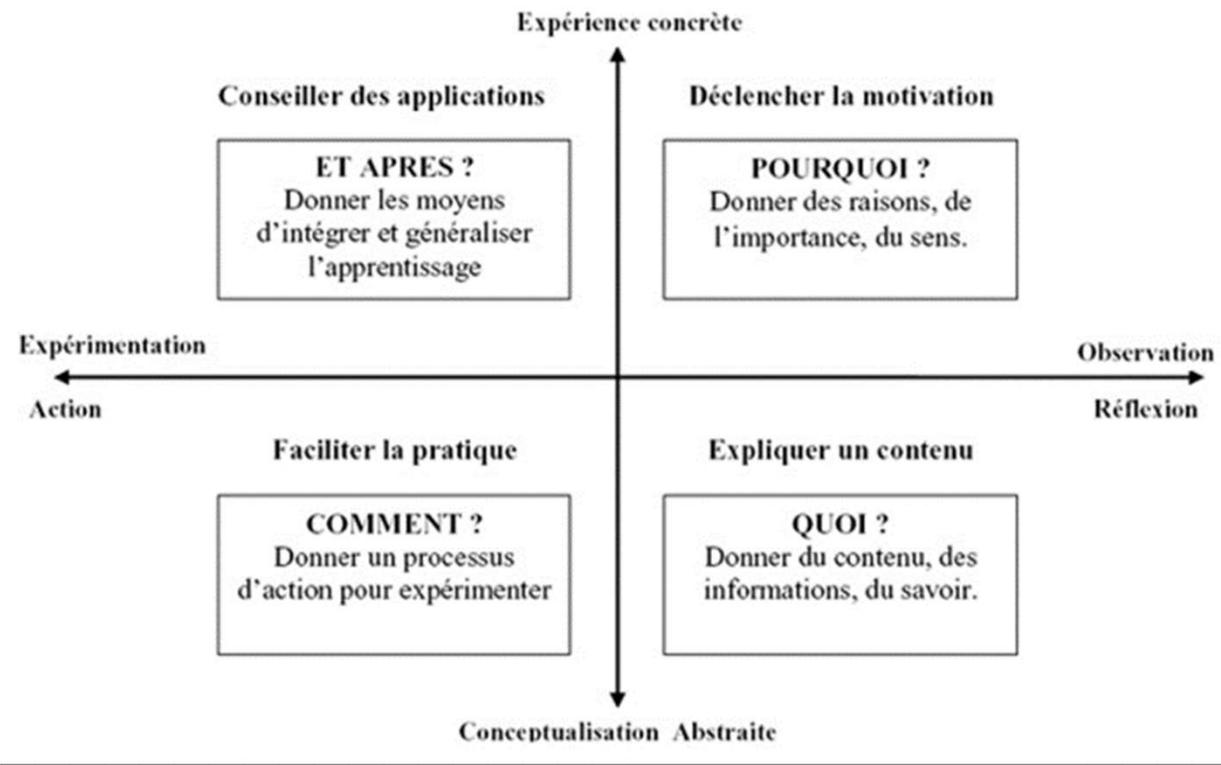


## Construire une formation: une sélection des contenus et des feedbacks que je souhaite apporter en tant que formateur



- 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...

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



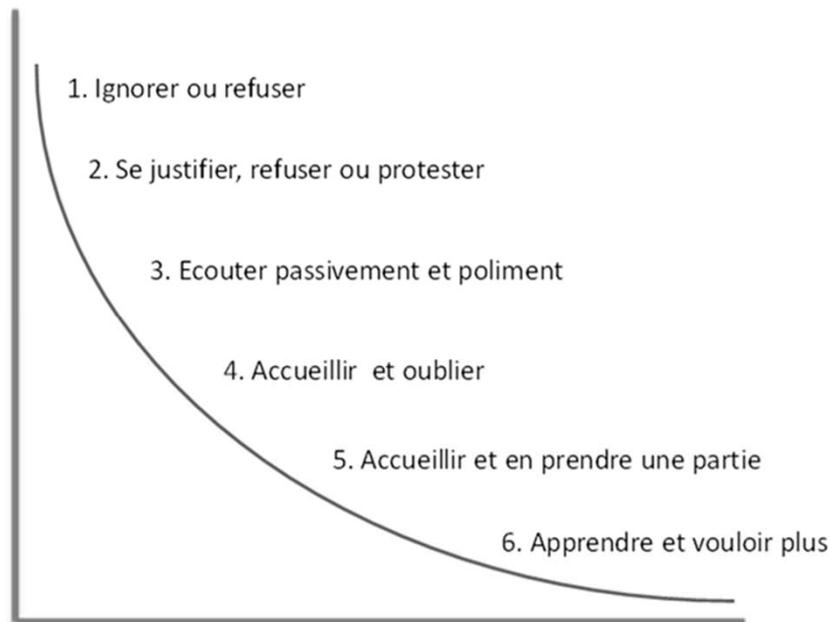
Construire une formation: une sélection des contenus et des feedbacks que je souhaite apporter en tant que formateur: La méthode des 4 MAT (Bernice McCarthy et David Kolb)

- 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😊

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



## 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

# Bibliographie

- *Les jeux à thème de THIAGI: 42 activités interactives en formation*; Bruno HOURST et Sivasailam THIAGARAJAN; Editions EYROLLES; 2012.
- *Surprendre en formation: 45 outils Ludopédagogiques – Donner l’envie d’apprendre*; Thierry BEAUFORT; ESF Editeur; 2017.
- *Faciliter l’intelligence collective*; Agathe CRESPEL et Chantal NEVE-HANQUET; Editions EYROLLES; 2018.
- *Le grand livre de l’Appreciative Inquiry: concepts, méthodes et applications*; sous la coordination de J.C BARRALIS et S. PROUST; Interéditions; 2021.
- *Construire les compétences individuelles et collectives*; Guy LE BOTERF; Editions d’organisation; 2010
- *La méthode des 4 MAT*: <https://www.institut-repere.com/info/cycle-dapprentissage-et-4mat/>