

de **FORMATION**
FORMATEUR



Train the Trainer: Jour 1

Marie Bertrand et Eric Ghyot

PORTEUR DE
SENS
— ET —
D'EFFICACITÉ



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?



Disque

Température ambiante de 21 degrés☺

Bienveillance / Ecoute / non-jugement

Discrétion / confidentialité

Bonne humeur

Honnêteté

Pause

Co-construction

GSM

Envoi du support numérique

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...



Votre feuille de route pour ces 4 jours: en 20 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 précis** que vous souhaiteriez aborder?
- Dégager **1 élément qui vous relie** les uns aux autres en tant que formateur(trice).
- 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?		
Poser le cadre	Boîte à outils	Capter / susciter de l'intérêt
Aplanir les positions	Gérer un groupe « difficile » (Leviers pour travailler avec anciens agents)	Définir son cadre de formation (durée, participants...)
Motivation à suivre / légitimer	La dynamique de groupe	Co-construction - Fil conducteur
Légitimer sa position / sa mission et son rôle	Comment « poser » la formation – Adhésion	Les objectifs
Rôle de Timer / gestion du temps	Création d'un contenu pédagogique	
Méthodologie de construction d'une formation	Tips / Conseils	
Adapter sa posture en fonction du public	La posture du formateur	

FORMATION - TRANSFORMATION

" Soyons des poulpes "

" Melting-Tips "

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 un déroulé de 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...)**

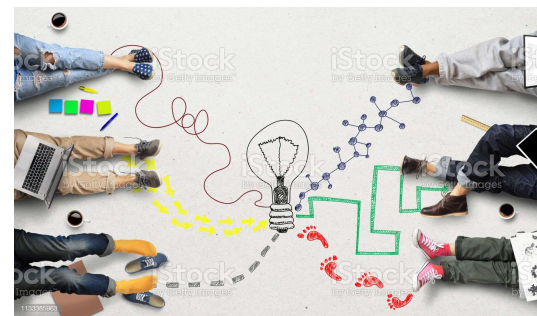
Notre menu😊

Jour 1: 02/09

- 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: 03/09

- 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: 09/09 – Eric GHYOT - Jour 4: 10/09 (Marie Bertrand et Eric Ghyot)

Un cadre de départ et des repères communs 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 - Comment?)

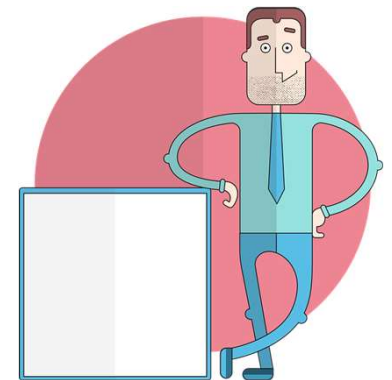
Recueillir les attentes (Quoi? Pourquoi?)

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?

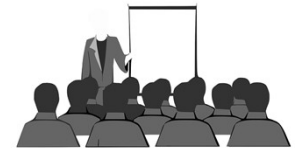


Réduire la distance émotionnelle et cognitive entre participants (Qui)

- 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?
- La ficelle
- Les questions d'inclusions?
- Photolangage: Carte DIXIT
- Nuage de mot via WOOLAP
- Avec une allumette?
- Le Lotto pour faire connaissance
- Un blason
- 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?

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 😊	



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

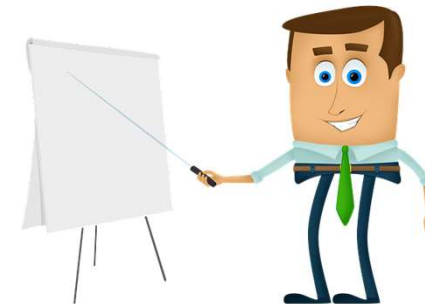
- Identifier les capacités, les ressources nécessaires pour être un super formateur. Ne vous arrêtez pas à celles qui sont les plus évidentes...allez chercher la petite bête, la petite différence qui fait la différence😊
- Noter les compétences et les capacités sur des fiches et les classer selon leur 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 que vous avez identifiées à mobiliser pour être un super formateur 😊

Les compétences que vous avez identifiées

Ponctualité	Avenant
Maintien des connaissances	Porteur de valeurs
Se former	Encourageant
Le ton de la voix	Bienveillant
Dynamisme	Jovial
Gestion du groupe / du temps	Honnête
Auto-évaluation	Adaptation (Dont le vocabulaire)
Ouverture	Préparé
Interactif	Les connaissances



Les caractéristiques de la formation idéale 😊

- Au départ de la **Grille de A à Z**: Réaliser un brainstorming des caractéristiques de la formation idéale de votre point de vue (Plusieurs mots possibles par lettre😊).
- Sur base de votre brainstorming et en vous aidant de votre visuel, il s'agira de **venir présenter votre vision, votre perception de la formation idéale** et la présenter aux autres membres du groupe.



Agréable Bienveillante Connaissances Didactique Expérience Fluidité
Gestion Humaine Interactive Sociale Rythmée Ludique Mémorable
Novatrice Objectifs Pédagogique Qualitative Rythmée Surprenante
Technologique Quaison Versatile Win-win Excellence Yin-yang Z en



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😊



Le PIRE DU PIRE DES Formateurs

- Etre en retard. / Respect du temps
- Ne pas se présenter / présentation du groupe
- Ne pas être à l'écoute.
- G.S.M.
- Manque de préparation de la formation.
- Manque de co. construction.
- Reconnaissances négatives (inconditionnelle)
- Flow de parole
- Trop ou Trop peu d'Atelier, de mise en situat^s
- Manque de II de sécurité.
- . . . d' Autorité! Manque de Souplesse.
- Mauvaise hygiène.
- Communiquer son stress.
- Manque d'expertise, de connaissance! Mise à jour
- Manque de flexibilité, d'adaptation, Remise en?
- Irrespectueux.
- Non respect du contenu.
- CHAT GPT.
- Imposteur.

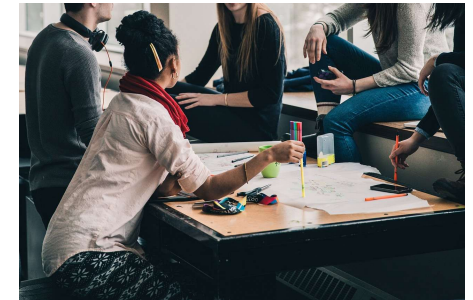
Votre avis nous intéresse 😊

- 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 😊

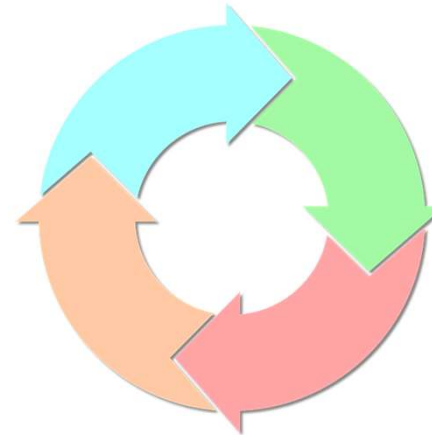
Une vision plutôt circulaire de ces différents moments

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



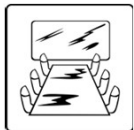


Les compétences utiles pendant la formation: animer, transmettre et se mettre en lien

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

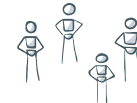
Animer des brise-glace
Prendre de l'information sur les participants
Faire preuve d'une belle curiosité
Stimuler la cohésion et la solidarité au sein du groupe

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

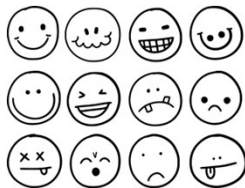
Les compétences utiles en fin de formation: évaluer et clôturer

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?
souhaiteriez-vous devenir? »

« Quel formateur êtes-vous »? « Quel formateur

- 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.



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...

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* »



Boîte à outils de la 1^{ère} journée 😊

Le LOTTO pour faire connaissance

« Commençons par votre curiosité »

« Pas deux fois le même mot😊 »

Ligne par critère pour constituer des sous-groupes

Votre feuille de route

Ce qui vous relie...Et votre devise commune

La méthode Popcorn

DIXIT – Photolangage

Des moments de métacommunication à propos du groupe

Je suis le seul ici à...

Mur de compétence + niveau d'importance et niveau de maîtrise

Grille de A à Z

L'incident critique – modéliser l'excellence

Une marche empathique



de **FORMATION**
FORMATEUR



Train the Trainer: Jour 2

Marie Bertrand et Eric Ghyot



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.

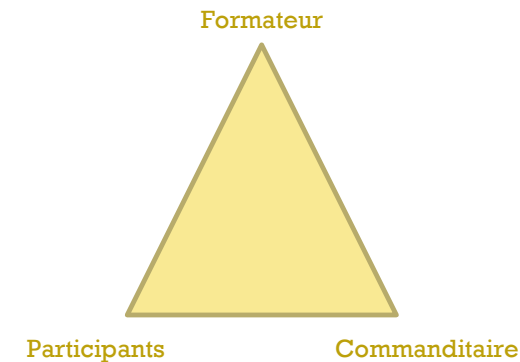


Et quelques méthodes pour dynamiser le raccrochage 😊



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 ?



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 et à une **animation qui tient compte de différents facteurs.**
- 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: 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

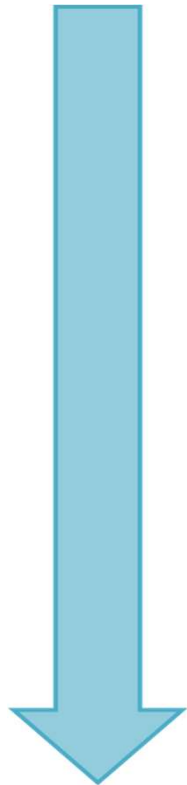
SMART d'accord mais il est utile d'aborder la notion d'objectif sous l'angle de la PNL

- 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

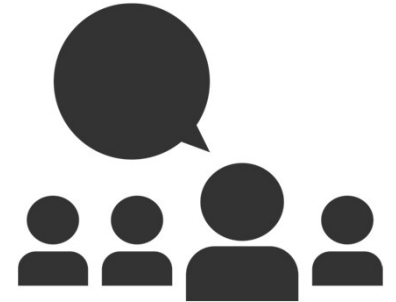
Simple



Complexe

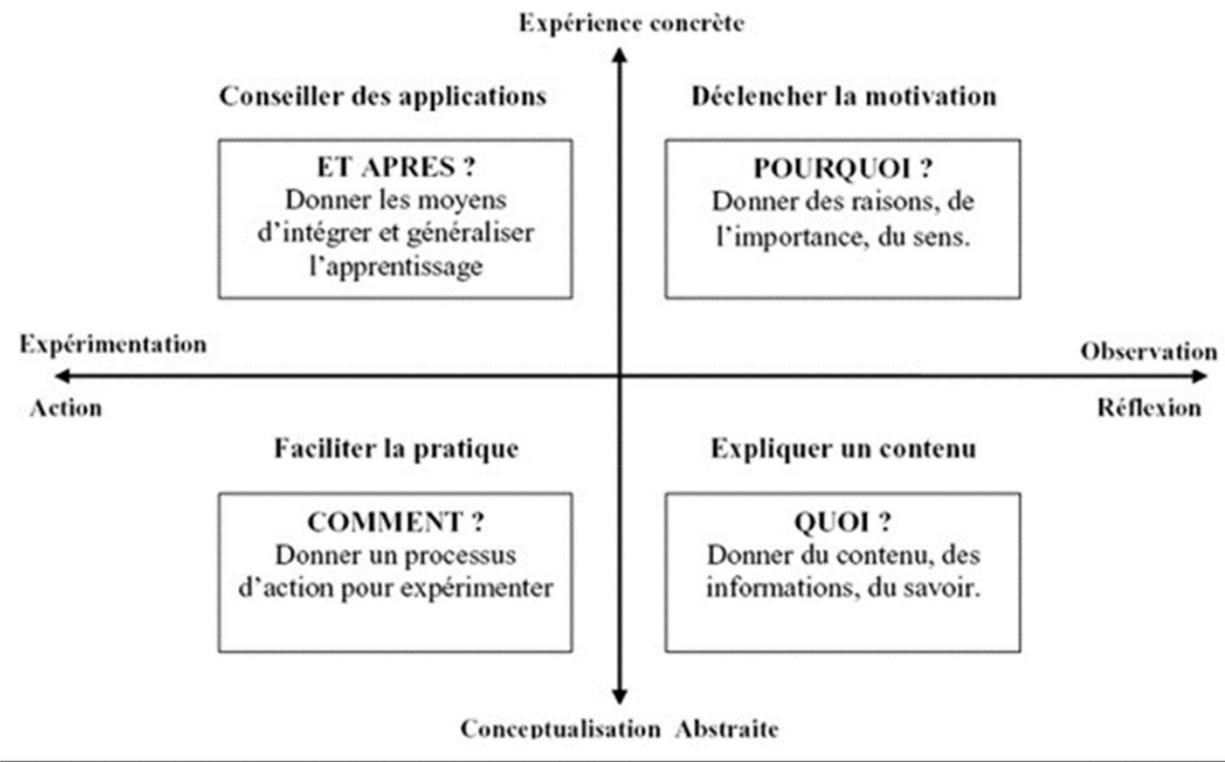
	Catégories d'objectifs pédagogiques	Exemples
1	CONNAITRE (l'information est connue et mémorisée)	Identifier, définir, acquérir, sélectionner, énoncer, citer, choisir, cocher, décrire, localiser, sélectionner, placer,...
2	COMPRENDRE (comprendre ou interpréter)	S'approprier, intégrer, interpréter, différencier, 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: 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 😊

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 ?

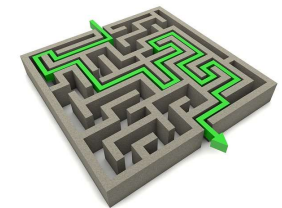
Cet outil est-il adapté aux caractéristiques des participants ?

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 ?



de **FORMATION**
FORMATEUR



Train the Trainer: Jour 3

Marie Bertrand et Eric Ghyot



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?*



Disque

Température ambiante de 21 degrés☺

Bienveillance / Ecoute / non-jugement

Discrétion / confidentialité

Bonne humeur

Honnêteté

Pause

Co-construction

GSM

Envoi du support numérique

Vos attentes pour ces 4 journées?

Vos attentes?		
Poser le cadre	Boîte à outils	Capter / susciter de l'intérêt
Aplanir les positions	Gérer un groupe « difficile » (Leviers pour travailler avec anciens agents)	Définir son cadre de formation (durée, participants...)
Motivation à suivre / légitimer	La dynamique de groupe	Co-construction - Fil conducteur
Légitimer sa position / sa mission et son rôle	Comment « poser » la formation – Adhésion	Les objectifs
Rôle de Timer / gestion du temps	Création d'un contenu pédagogique	
Méthodologie de construction d'une formation	Tips / Conseils	
Adapter sa posture en fonction du public	La posture du formateur	

FORMATION - TRANSFORMATION

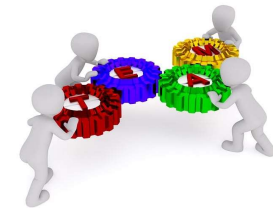
" Soyons des poulpes "

" Melting-Tips "

Le programme de ces 2 jours

Jour 3: 09 septembre

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



Jour 4: 10 septembre

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



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

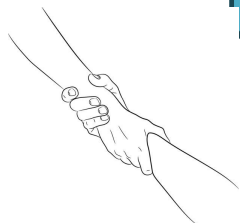


Je trouve l'
objectif
judicieux

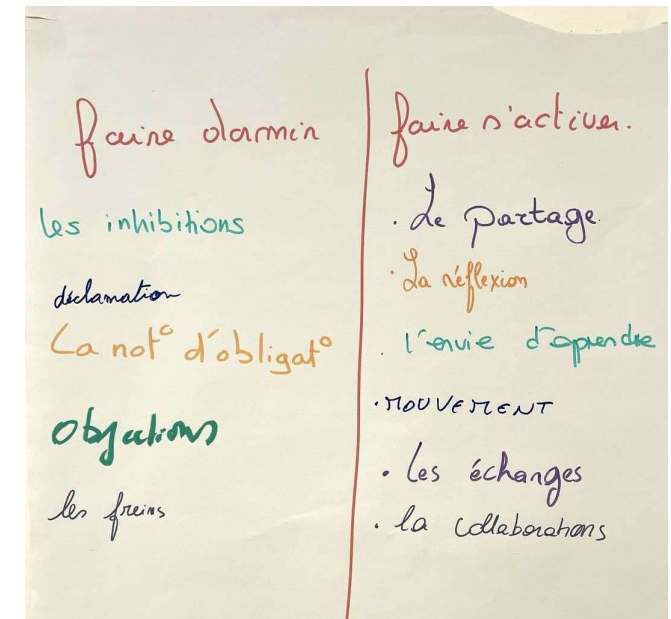
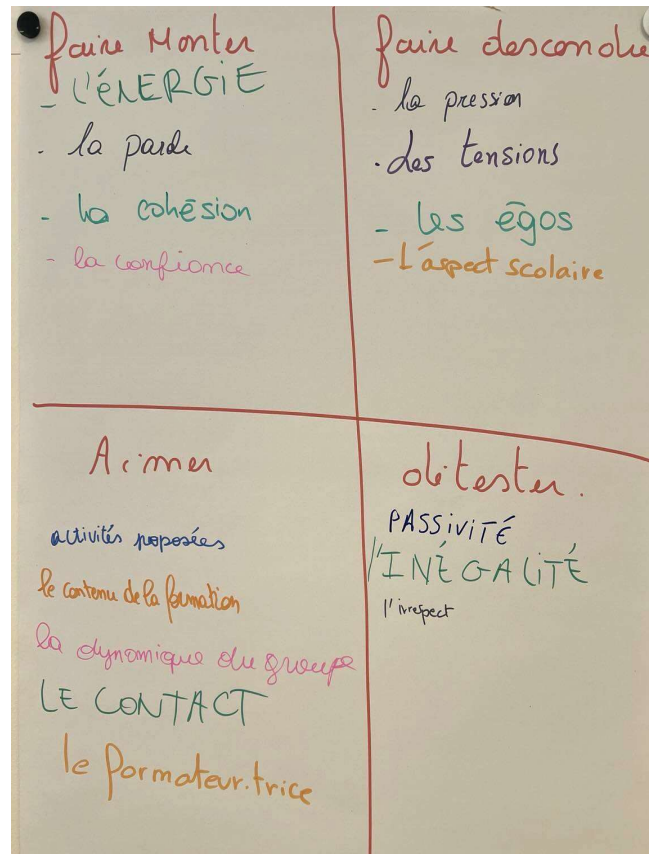
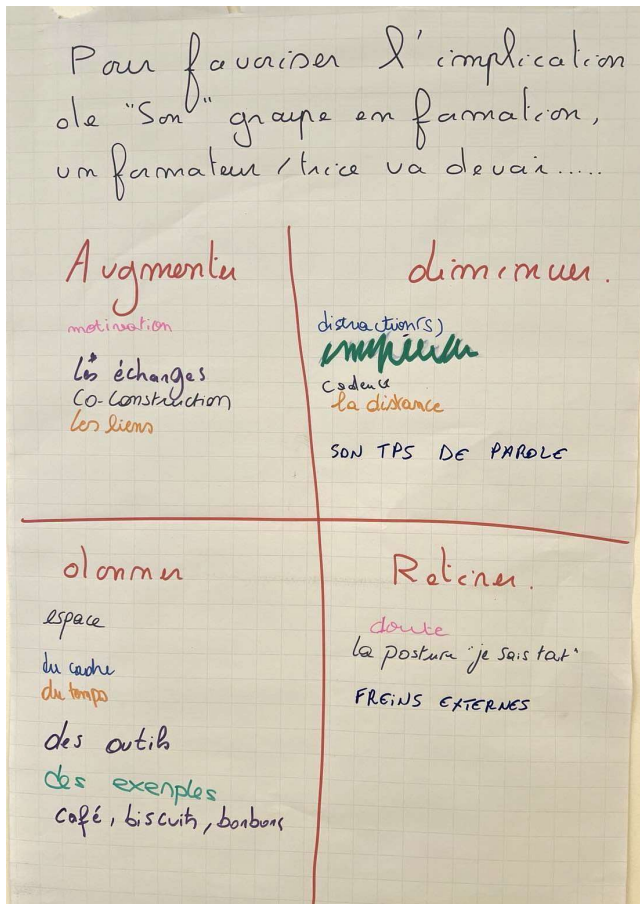


Je suis
soutenu(e) dans
la démarche

Je suis invité(e)
à participer



En tant que formateur, pour favoriser l'implication du groupe en formation, je vais devoir... 😊



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

Mille idées pour favoriser vos séquences de formation....

Au départ d'une de vos formations ou séquences de formation:

- Quels sont les facteurs d'implication qui sont les plus ou les moins mobilisés?
 - Que pourriez-vous faire? Dire? Faire passer comme message?
- Que pourriez-vous proposer concrètement pour activer ces différents leviers (activité? Outil? Technique?)
 - Quelle attitude? Posture?

- **Isoler l'une ou l'autre idée qui aimeriez partager à l'ensemble du groupe 😊**

Je sais de quoi il 'agit😊

4 MAT = Le Quoi?

Vérifier la clarté de ce que je j'amène

Avez-vous toutes les informations dont vous avez besoin?

Situer son niveau de compréhension: sur une échelle de...

A quel niveau pourrais-je être plus précis?

Illustrer / exemplifier / imager ou amener le groupe à le faire😊

Questionner le groupe

Métaphore

Outil « Page »

Les moments de balayage et de bouclage



Je trouve l'objectif judicieux 😊

4 MAT = Le Pourquoi?

Méta communiquer sur ses intentions (Objectifs pédagogiques)

En quoi c'est important? Utile?

Raccrocher à des valeurs, des besoins

Raccrocher à des objectifs d'apprentissage, à des attentes exprimées...

La question du sens

Replacer le contenu dans un contexte plus large

Qu'est-ce qui vous anime? Vous étonne?



Je suis invité à participer 😊

Fondement de l'andragogie 4 MAT: Comment

Emergence du savoir théorique et pratique du groupe

Une participation dans toutes les dimensions de la formation

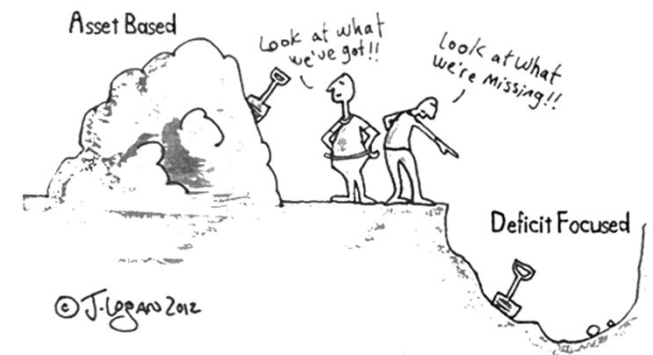
Les outils d'émergence, les facilitateurs d'expression

Les méthodes appréciatives / S'appuyer sur la réussite / Story Telling 😊



Les méthodes appréciatives

- 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 en formation. 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?**



Je suis soutenu dans ma démarche 😊

Le soutien par le formateur / par le groupe

Comment créer un cadre propice à la cohésion et la solidarité au sein du groupe?

Entre démarche individuelle et collective.

Partager des objectifs communs / constituer des équipes

Des anges gardiens / Speed Learning / Pro-action café / les activités de coopération




Mon apport est reconnu 😊

Une reconnaissance par le formateur / par le groupe

Ces fameux signes de reconnaissance😊

Ce que je peux apporter au groupe sur cette question?

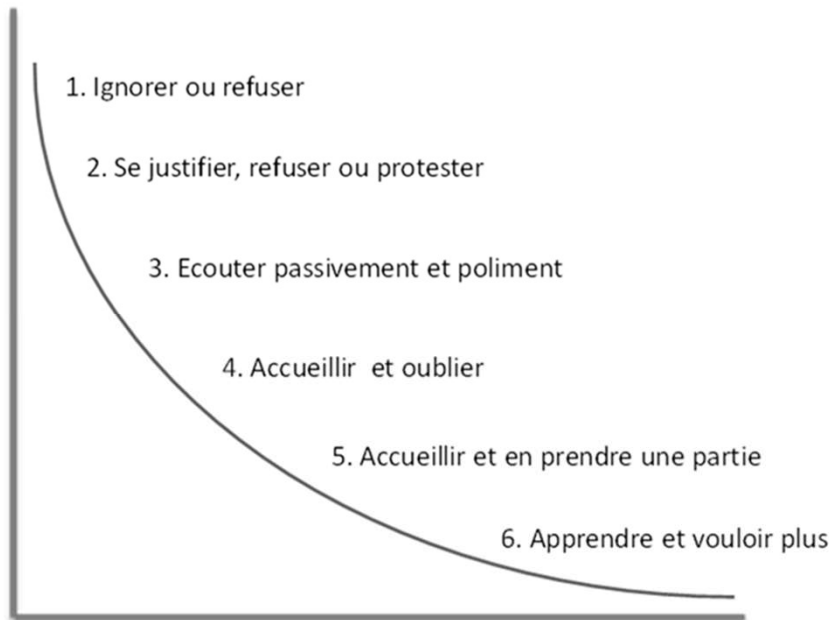
développer la **conscience commune** que chacun peut contribuer, par ses feedbacks, à l'apprentissage de chacun

	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



Ma curiosité est recherchée 😊

Ma capacité, en tant que formateur, à questionner le groupe😊

Commençons par votre curiosité sur ce thème?

Mais où veut-il en venir?

On peut aussi raconter des histoires en formation.

Le choix de méthodes, d'outils qui attisent la curiosité et qui peuvent aussi surprendre😊



Je peux voir et constater des résultats 😊

Lien avec le transfert des acquis en formation 4 MAT: Et après?

Raccrocher au terrain d'action des participants

Dans quel contexte je pourrais utiliser cela? Mobiliser cette ressource?

Quel serait le plus petit changement qui amènerait un grand résultat?

Les expériences vécues

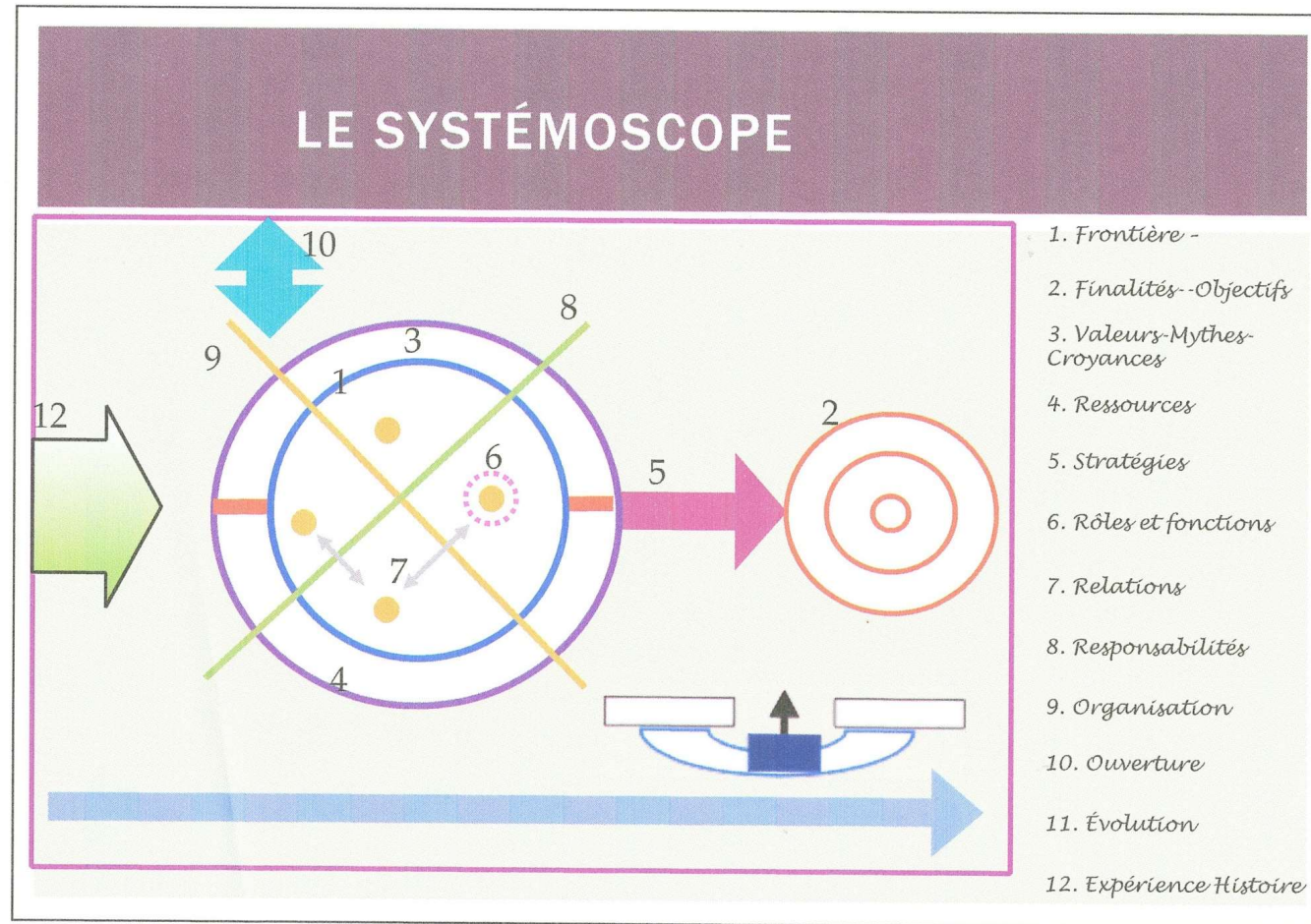
Les indicateurs de réussite?

Le jeu de rôle

Les objectifs d'apprentissage



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?)



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

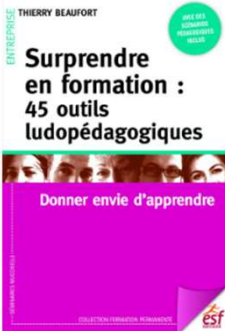
Est ailleurs, bâille, rêve !
Est déconnecté du cours.

Conseils

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

L'amener à donner des exemples concrets.

L'impliquer dans des exercices toniques.



Etre formateur: C'est aussi faire face à des comportements qui **me** 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 est le résultat d'une **stimulation qui le précède**.

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 ?

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/>